

Influence Supervisory and Organizational Commitment on Employee Work Discipline With Employee Performance As An Intervening Variable In Tomo Sub-District The Sumedang District

Ipa Hafsiyah Yakin

Universitas Sebelas April Sumedang

ipahafsiyah.feb@unsap.ac.id, entangpurnama@gmail.com,

mfitriagista@gmail.com.

Article Info

Article history:

Received Mei 22, 2023

Revised Juni 17, 2023

Accepted July 23, 2022

Keywords:

Supervision, Commitment
Organization, Discipline
Employee work,
Performance Employee

ABSTRACT

The focus of this research is not optimal employee discipline in Tomo District. The purpose of this research is to find out how big the influence of supervision, organizational commitment to employee work discipline with implications for performance employee of Tomo District, Sumedang Regency. The method used in the research This is a survey method with a quantitative approach. The number of respondents in the study There were 67 respondents consisting of village officials and apparatus in Tomo District. The results of the study show that supervision has a partial effect on work discipline employees by 0.343 or 34.3%. Organizational commitment has a partial effect on employee work discipline of 0.827 or 82.7%. Supervision and organizational commitment together have a simultaneous effect on performance of 0.922 or 92.2%. Supervision has a partial effect on employee performance by 0.636 or 63.6%. Organizational commitment has a partial effect on employee performance of 0.383 or 38.3%. Supervision and Organizational Commitment together are simultaneously influential on employee performance by 0.850 or 85%. Work discipline has a partial effect on employee performance by 0.748 or 74.8%. Supervision and employee work discipline simultaneously affect employee performance by 0.636 or 63.6%. Commitment organization and employee work discipline affect employee performance by 0.383 or 38.3%.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Ipa Hafsiyah Yakin

Program Studi Magister Manajemen,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Jl Angkrek Situ No 19 Sumedang Utara Jawa Barat 45323 Telp (0261) 205524.

Email: ipahafsiyah.feb@unsap.ac.id.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 dan telah direvisi dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, sangat jelas mengatur tentang Pemerintahan Desa yang menyatakan bahwa, “Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Landasan pemikiran dalam pengaturan mengenai desa adalah keanekaragaman, partisipasi otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat. Pemerintahan desa berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permuswaratan Desa dalam mengatur dan

mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam Sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Untuk itu, seharusnya proses transformasi ke arah pemberdayaan desa terus dilaksanakan dan didorong semua elemen untuk menuju otonomi desa. Apabila melihat jumlah anggaran yang diberikan kepada desa melalui alokasi dana desa di Kecamatan Tomo yaitu Desa Marongge, Desa Tomo, Tolengas, Darmawangi, Jembarwangi, Karyamukti, Cipeles, Mekarwangi, berdasarkan hasil observasi penulis di Kantor Kecamatan Tomo dapat penulis gambarkan target dan realisasi Alokasi Dana Desa (ADD) Se Kecamatan Tomo adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Target dan Realisasi ADD Kecamatan Tomo Tahun Anggaran 2021

No	Desa	Jumlah Anggaran ADD	Reallsasi	Sisa Anggaran	Persentase (%)
1	Desa Marongge	487.995.560	466.528.200	21.467.360	95,60
2	Desa Tomo	466.444.800	459.018.800	7.426.000	98,41
3	Desa Tolengas	483.500.400	390.659.200	92.841.200	80,80
4	Desa Darmawangi	509.149.000	241.998.500	267.150.500	47,53
5	Desa Jembarwangi	776.515.000	465.909.000	310.606.000	60,00
6	Desa Karyamukti	468.887.900	461.293.200	7.594.700	98,38
7	Desa Cipeles	781.240.000	448.346.000	332.894.000	57,39
8	Desa Mekarwangi	774.190.000	369.988.900	404.201.100	47,79

Sumber : Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang, 2022

Dengan tingkat penyerapan anggaran Alokasi Dana Desa (ADD) yang masih di bawah 100% hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai di sebagian desa di Kecamatan Tomo masih belum optimal. Mengingat melaksanakan pembangunan hanya mendapat bantuan keuangan yang bertas dan pengelolaannya masih sangat sentralistis oleh satuan instansi pemerintahan, dan desa mendapatkan alokasi anggaran yang cukup besar dan pengelolaan dilakukan secara mandiri, sehingga keraguan terhadap kemampuan desa secara internal untuk mengelola alokasi dana tersebut masih dipertanyakan. Penelitian mengkaji tentang Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.

Menurut Handoko (2014: 362-362) ada tiga tipe pengawasan, yaitu: 1) Pengawasan Pendahuluan (*feedforward control*). 2) Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). 3) Pengawasan umpan balik (*feedback control*).

Siswanto (2015: 291) menjelaskan Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2011:69) bahwa sebagai dasar untuk mengevaluasi metode kerja maka dibutuhkan suatu pengawasan untuk memperoleh kinerja yang efektif dan efisien

2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja?
- Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja?
- Bagaimana pengaruh pengawasan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja?
- Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai?
- Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?
- Bagaimana pengaruh pengawasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?
- Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?

- h. Bagaimana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
- i. Bagaimana pengaruh komitmen organisasai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?

3. Tujuan Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah sebagaimana penulis telah jelaskan di atas, Adapun tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.
- b. Untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai.
- e. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- f. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- g. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
- h. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- i. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan desciptif survey dan explanatory survey. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah causality. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang. Time Horizon dalam penelitian ini adalah crossectional yaitu informasi sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Untuk mendapatkan data persepsi responden yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian. Tiap variabel disusun dimensi-dimensi yang kemudian dioperasionalkan terhadap indikator-indikator. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

- 1. Pengawasan sebagai variabel bebas.
- 2. Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas.
- 3. Disiplin Kerja pegawai sebagai variabel terikat.
- 4. Kinerja Pegawai sebagai variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Pengawasan (X_1)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Pengawasan (X_1) dengan menggunakan aplikasi SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut: hasil pengujian validitas variabel Pengawasan (X_1) r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} (0,2042), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi (X_2) dengan menggunakan aplikasi SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut: hasil pengujian validitas variabel Komitmen Organisasi (X_2) r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} (0,2042), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (Y) dengan menggunakan aplikasi SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut: hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja (Y) r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} (0,2042), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Z) dengan menggunakan aplikasi SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut: hasil pengujian validitas variabel Kinerja Pegawai (Z) r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} (0,2042), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X₁)

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* 0,743 > 0,60. Hasil uji *reliability statistics* variabel Pengawasan (X₁) menunjukkan dari item pernyataan yang disampaikan dari berbagai dimensi pada variabel pengawasan memiliki keterikatan dengan faktor-faktor atau variabel penelitian lainnya.

b. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* 0,805 > 0,60. Hasil uji *reliability statistics* variabel Komitmen Organisasi (X₂) menunjukkan dari item pernyataan yang disampaikan dari berbagai dimensi pada variabel pengawasan memiliki keterikatan dengan faktor-faktor atau variabel penelitian lainnya.

c. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* 0,890 > 0,60. Hasil uji *reliability statistics* variabel Disiplin Kerja (Y) menunjukkan dari item pernyataan yang disampaikan dari berbagai dimensi pada variabel pengawasan memiliki keterikatan dengan faktor-faktor atau variabel penelitian lainnya.

d. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* 0,919 > 0,60. Hasil uji *reliability statistics* variabel Kinerja Pegawai (Z) menunjukkan dari item pernyataan yang disampaikan dari berbagai dimensi pada variabel pengawasan memiliki keterikatan dengan faktor-faktor atau variabel penelitian lainnya.

3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas masing-masing variabel menghasilkan nilai *Asym.Sig* sebagai berikut:

- a. Variabel pengawasan menghasilkan nilai *Asym.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel pengawasan memiliki data berdistribusi normal (0,200 > 0,05).
- b. Variabel Komitmen Organisasi menghasilkan nilai *Asym.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel komitmen organisasi memiliki data berdistribusi normal (0,200 > 0,05).
- c. Variabel Disiplin Kerja Pegawai menghasilkan nilai *Asym.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Disiplin Kerja Pegawai memiliki data berdistribusi normal (0,200 > 0,05).

- d. Variabel Kinerja Pegawai menghasilkan nilai *Asym.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Kinerja Pegawai memiliki data berdistribusi normal ($0,200 > 0,05$).

4. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menghasilkan nilai *Durbin Watson (dw)* sebesar 1,711, nilai dl pada tabel *durbin watson* dengan jumlah responden 67 dengan $k=2$ diperoleh nilai dl sebesar 1,5433 dan nilai du sebesar 1,6660. Maka dapat disimpulkan nilai $(4-dw) > du$ atau $(4 - 1,711) > 1,5433$ atau $2,289 > 1,5433$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif.

5. Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas diperoleh nilai VIF untuk variabel pengawasan sebesar 1,364, nilai VIF variabel Komitmen Organisasi sebesar 3,623, Disiplin Kerja Pegawai sebesar 4,090. Hasil yang baik diperoleh jika nilai toleransi mendekati angka satu dan nilai VIF berada di seputar 1 dan maksimal 10. Berdasarkan hasil di atas, maka seluruh data pada setiap variabel tidak terjadi multikolinearitas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas bahwa *uji park* dengan ANOVA diperoleh nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Nilai $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas.

7. Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis data dengan regresi ganda diperoleh hasil akhir adalah : $Y = -5,907 + 0,404X_1 + 0,778X_2$ Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah positif sehingga kontribusi yang diberikan oleh setiap variabel Pengawasan dan Komitmen Organisasi terhadap variabel Disiplin Kerja akan memberikan peningkatan sebesar nilai variabel Pengawasan dan Komitmen Organisasi tersebut.

8. Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dengan regresi ganda diperoleh data sebagaimana pada tabel 17. sehingga persamaan regresi yang terbentuk hasil akhir adalah : $Z = -6,354 + 0,503X_1 + 1,882X_2$ Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Z adalah positif sehingga kontribusi yang diberikan oleh setiap variabel Pengawasan dan Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai akan memberikan peningkatan sebesar nilai variabel Pengawasan dan Komitmen Organisasi tersebut.

9. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dengan regresi ganda diperoleh data sebagaimana pada tabel 18. sehingga persamaan regresi yang terbentuk hasil akhir adalah : $Z = 6,156 + 0,125X_1 + 1,854Y$ Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa pengaruh variabel X_1 dan Y terhadap Z adalah positif sehingga kontribusi yang diberikan oleh setiap variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai akan memberikan peningkatan sebesar nilai variabel independen tersebut.

10. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dengan regresi ganda diperoleh data sebagaimana pada tabel 19 sehingga persamaan regresi yang terbentuk hasil akhir adalah : $Z = 3,334 + 1,327X_1 + 0,770Y$ Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah positif sehingga kontribusi yang diberikan oleh setiap variabel independen terhadap variabel dependen akan memberikan peningkatan sebesar nilai variabel independen tersebut.

11. Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dengan regresi ganda yang terbentuk hasil akhir adalah : $Z = -2,178 + 0,218X_1 + 1,337X_2 + 0,707Y$ Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa pengaruh variabel Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif sehingga kontribusi yang diberikan oleh setiap variabel independen terhadap variabel dependen akan memberikan peningkatan sebesar nilai variabel independen tersebut.

12. Uji T (Individu) untuk Pengujian Hipotesis

Dari data penelitian di atas nilai sig Disiplin Kerja 0,164 dan nilai sig pengawasan sebesar 0,005 dan variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,000 dimana nilai sig $< 0,05$. Nilai yang didapatkan dalam uji t untuk semua variabel independen tersebut memberikan nilai probabilitas sig. $t_{hit} < 0,05$ sehingga H_0 ditolak.

13. Uji Koefisien Determinasi (KD)

Uji Koefisien Determinasi (KD) Untuk Variabel X1, X2 Terhadap Y

Nilai koefisien korelasi (R) di atas menunjukkan nilai 0,869, maka nilai Koefisien Determinan (R^2) sebesar $0,755 \times 100\% = 75,5\%$ atau bisa dilihat dari hasil penghitungan spss kolom *R Square* $0,755 \times 100\% = 75,5\%$. Hal ini berarti pengaruh variabel pengawasan dan kompetensi dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel disiplin kerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 75,5%, sedangkan sisanya ($100 - 75,5$) = 25,5% merupakan kontribusi dari faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Uji Koefisien Determinasi (KD) Untuk Variabel X1, X2, Terhadap Z

Nilai koefisien korelasi (R) di atas menunjukkan nilai 0,869, maka nilai Koefisien Determinan (R^2) sebesar $0,825 \times 100\% = 82,5\%$ atau bisa dilihat dari hasil penghitungan spss kolom *R Square* $0,825 \times 100\% = 82,5\%$. Hal ini berarti pengaruh variabel pengawasan dan komitmen organisasi dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 82,5%, sedangkan sisanya ($100 - 82,5$) = 17,5% merupakan kontribusi dari faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Uji Koefisien Determinasi (KD) Untuk Variabel X1, Y Terhadap Z

Nilai koefisien korelasi (R) di atas menunjukkan nilai 0,869, maka nilai Koefisien Determinan (R^2) sebesar $0,749 \times 100\% = 74,9\%$ atau bisa dilihat dari hasil penghitungan spss kolom *R Square* $0,749 \times 100\% = 74,9\%$. Hal ini berarti pengaruh variabel pengawasan dan disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel Kinerja pegawai

pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 74,9%, sedangkan sisanya $(100 - 74,9) = 25,1\%$ merupakan kontribusi dari faktor lain diluar variabel yang diteliti.

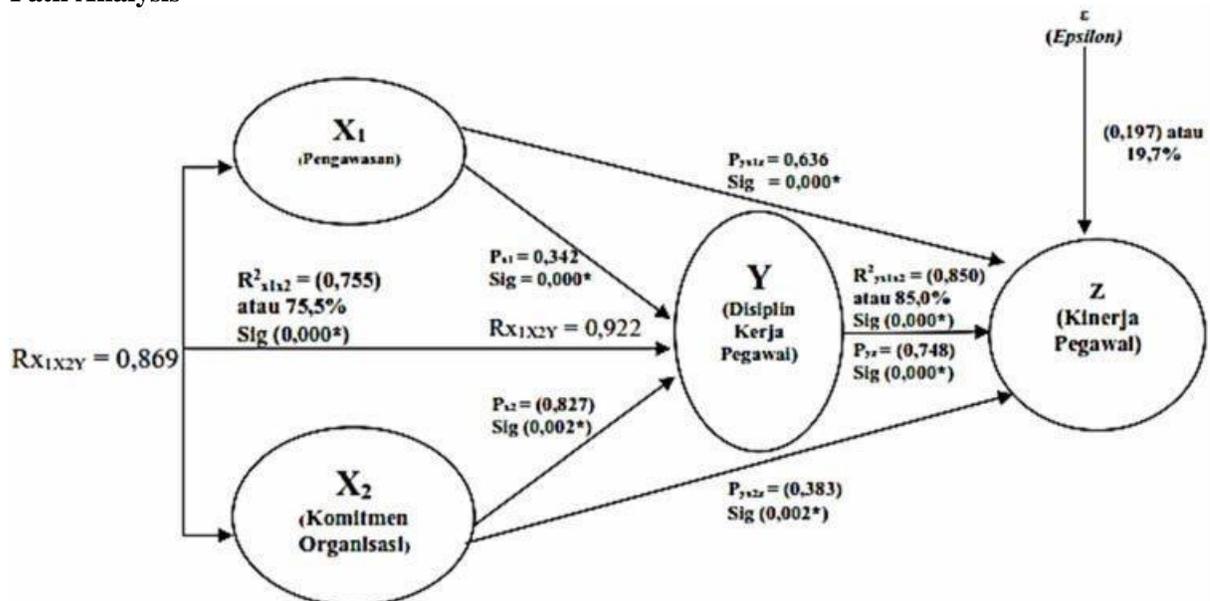
Uji Koefisien Determinasi (KD) Untuk Variabel X2, Y Terhadap Z

Nilai koefisien korelasi (R) di atas menunjukkan nilai 0,849, maka nilai Koefisien Determinan (R^2) sebesar $0,849 \times 100\% = 84,9\%$ atau bisa dilihat dari hasil penghitungan SPSS kolom *R Square* $0,849 \times 100\% = 84,9\%$. Hal ini berarti pengaruh variabel Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 74,9%, sedangkan sisanya $(100 - 74,9) = 25,1\%$ merupakan kontribusi dari faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Uji Koefisien Determinasi (KD) Untuk Variabel X1, X2, Y Terhadap Z

Nilai koefisien korelasi (R) di atas menunjukkan nilai 0,850, maka nilai Koefisien Determinan (R^2) sebesar $0,850 \times 100\% = 85\%$ atau bisa dilihat dari hasil penghitungan spss kolom *R Square* $0,850 \times 100\% = 85,0\%$. Hal ini berarti pengaruh variabel Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 85,0%, sedangkan sisanya $(100 - 85,0) = 25,0\%$ merupakan kontribusi dari faktor lain diluar variabel yang diteliti.

14. Path Analysis



Gambar 1 Path Analysis Penelitian Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y Dengan Intervening Z

Berdasarkan hasil pengujian uji regresi dengan path analysis dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 23 dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

- Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,343 atau 34,3%.
- Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,827 atau 82,7%.

- c. Pengawasan dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang, sebesar 0,922 atau 92,2%.
- d. Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,636 atau 63,6%.
- e. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,383 atau 38,3%.
- f. Pengawasan dan Komitmen organisasi bersama-sama secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,850 atau 85%.
- g. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,748 atau 74,8%.
- h. Pengawasan dan disiplin kerja pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,636 atau 63,6%.
- i. Komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,383 atau 38,3%.

KESIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survei yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang pengaruh pengawasan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,343 atau 34,3% hal ini membuktikan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di Kecamatan Tomo belum secara optimal dilakukan. Sehingga konsistensi pimpinan untuk melakukan pengawasan internal kepada para pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai perlu ditingkatkan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,827 atau 82,7%. Hal ini membuktikan bahwa kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang telah melaksanakan komitmen organisasinya dengan baik walaupun masih terdapat beberapa kekurangan, terutama masalah disiplin pegawai sehingga komitmen organisasi perlu ditingkatkan.
3. Pengawasan dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,922 atau 92,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Camat dan Komitmen Organisasi yang dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari dua variabel tersebut faktor komitmen organisasi dalam penelitian ini lebih mendominasi dari variabel pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
4. Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,636 atau 63,6%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya kegiatan pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja pegawai, walaupun dilihat dari nilai pengaruh kegiatan pengawasan kepada para bawahan masih belum optimal.
5. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,383 atau 38,3%. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi masih belum dapat meningkatkan kinerja pegawai, artinya bahwa

- Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang belum secara optimal dilakukan, terbukti dari lemahnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai.
6. Pengawasan dan Komitmen organisasi bersama-sama secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,850 atau 85%. Hal ini membuktikan kedua variabel dalam penelitian ini saling menguatkan baik variabel pengawasan maupun komitmen organisasi.
 7. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,748 atau 74,8%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang. Walaupun disiplin kerja belum sepenuhnya dilaksanakan oleh para pegawai di Kecamatan Tomo.
 8. Pengawasan dan disiplin kerja pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,636 atau 63,6% hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja pegawai memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan belum sepenuhnya melakukan pengawasan yang berdampak bahwa tingkat disiplin masih belum optimal sehingga kinerja pegawai pun belum mencapai optimal, banyak perbaikan.
 9. Komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang sebesar 0,383 atau 38,3%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Tomo belum secara optimal dilaksanakan terlihat dari besarnya nilai pengaruh variabel komitmen dan disiplin terhadap kinerja.

SARAN

Setelah melakukan penelitian ini, berdasarkan penemuan empirik yang diperoleh maka bagian akhir penulisan tesis ini penulis menyampaikan beberapa saran dalam usaha perbaikan pengawasan, komitmen organisasi, disiplin kerja pegawai dan kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

- a. Pimpinan di Kecamatan Tomo perlu meningkatkan pengawasan secara bertahap agar disiplin kerja pegawai dapat lebih meningkat.
- b. Komitmen organisasi yang dibangun agar dilaksanakan secara konsisten agar disiplin kerja pegawai dapat lebih meningkat.
- c. Pengawasan dan komitmen organisasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya tingkat disiplin kerja pegawai hendaknya dilakukan secara konsisten.
- d. Pimpinan di Kecamatan Ganeas secara optimal hendaknya melaksanakan tugasnya untuk mengawasi berbagai kegiatan agar kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo dapat lebih meningkat.
- e. Komitmen organisasi yang dibangun agar secara konsisten dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang.
- f. Pengawasan dan komitmen organisasi secara bersama-sama agar dilaksanakan secara konsisten agar kinerja pegawai pada Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang dapat lebih meningkat.
- g. Seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tomo agar melaksanakan secara konsisten dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat lebih meningkat.

- h. Kegiatan pengawasan oleh Camat dan upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai agar dilaksanakan secara konsisten dan bertahap sehingga para pegawai ada keinginan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya.
- i. Komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar konsisten dilaksanakan sehingga dampaknya akan sedikit demi sedikit dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad Erany Yustika (2013). Perekonomian Indonesia. Malang: BPFE-UNIBRAW.
- Danang Sunyoto (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Edward Tanujaya (2010). Pengolahan Data Statistik dengan SPSS. Jakarta: Salemba Infotek.
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Faustino Cardoso Gomes. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke 2. Bandung: Alfabeta.
- Gibson et al (2012). Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur Struktur, Proseses, Edisi Keempat. Jakarta: Erlanga
- Griffin, Moorhead (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Hansen (2015). Akuntansi Manajerial Buku 1 Edisi 8, Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko T. Hani (2011). Manajemen Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- _____ (2014). Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- Haris (2015). Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi. Jakarta: Salemba Empat.
- Haryanto (2010). Pembelajaran Multimedia di Sekolah. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Hasibuan S.P. Malayu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fred. (2016). Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Malhora (2012). Operations Management, 10th Edition. USA: Perason.
- Manullang (2012). Pengaruh Pengetahuan Organisasi Motivasi Berprestasi, Pengambilan Keputusan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Studi Pada SMP Kota Medan). Sinoptisis Disertasi, Medan Universitas Negeri Medan.
- Mangkunegara Prabu Anwar. (2013). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama
- _____.(2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mardiasmo (2014). Perpanjakan Edisi Revisi. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. (2010), Human Resource Management. USA: South Western College Pub.
- Mc Gregor, Newstroom (2010). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Moekijat (2010). Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Mandar Maju.
- Nawawi (2011). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, (2011). Manajmen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima Cetakan Keempat Belas, Ghalia.

- Nurkocim dan Nurlaila (2016). Jurnal Manajemen Sinergi. ISSN : 0177-5332.
- Purwanto, Sulistyastuti. (2012). Implementasi Kebijakan Publik, Konsep dan Aplikasinya di Indonesia. Indonesia: Gaya Media.
- Richers dalam Prayitno, (2014). GIS Workbook Terjemahan (Shunji Murai). Jakarta: Buana Khatulistiwa.
- Rivai (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Bandung: Rajagrafindo.
- Riduwan. (2013). Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Depok. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Judge (2011). Management. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- _____ (2016). Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rubera (2010). Drivers of Brand Commitment A Cross National Journal of International Marketing.
- Sadik (2013). Statistika Dasar. Grasindo: Bogor.
- Simarmora (2011). Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simatupang (2015). Iwan Simatupang (diakses melalui [www.academia.edu/9444585/Iwan Simatupang](http://www.academia.edu/9444585/Iwan_Simatupang) pada tanggal 1 Mei 2018.)
- Simbolon. (2014). Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sondang P. Siagian (2014). Filsafat Administrasi. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2014). Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis. Yogyakarta: DRS
- Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengemangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sukarna (2011). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: CV Mandar Maju
- Suharto (2010). Membangun Masyarakat Memberdayakan Masyarakat. Bandung: Refika Aditama.
- Sukarman (2013). Tanah Andosol di Indonesia Karakteristik, Potnsi, Kendala dan Pengelolaannya Untuk Pertanian. Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian. Bogor.
- Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group .
- Sutrisno (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Thoha Miftah.
- Sugiyono. (2010). Metodologi Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Keualitas dan Bandung: Alfabeta.
- Suyaman Dede Jajang. (2011). Manajemen Kewirausahaan Desa. Bandung: Alfabeta.
- Tomagola (2014). Revitalisasi Kearifan Lokal. Jakarta: ICIP.
- Wasistiono (2016). Kapita Selektta Pemerintahan Daerah. Bandung: Alqa Print.
- Wibowo. (2015). Manajemen Kinerja, Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi (2011). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yahya (2016). 9 Kunci Bisnis Rasullullah SAW. Dan Khadijah RA. Jakarta: PT Kali Kompas Gramedia.
- Yakin Hafsiah Ipa. (2017). Metodologi Penelitian. Bandung: Anugerah Percetakan.

Internet

- Wikipedia Bahasa Indonesia. (2018). Penelitian Eksplanatory. https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_deskriptif tanggal 1 Juni 2018.
- Wikipedia Bahasa Indonesia. (2018). Teori Empiris. (<https://id.wikipedia.org/wiki/Teori> diunduh pada tanggal 1 Juli 2018).

Jurnal

- Beinli Dwi Chandra, Kamaludin, Nasution. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bengkulu), Program Pasca Sarjana Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol.13 No.2 Oktober 2012.
- Dedy Saputra, Darmasyah, Nasution. (2012). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu. Program Pasca Sarjana Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol.13 No.2 Oktober 2012.
- Edia Setiawan, Mardalis. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Program Studi Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fari Manoppo, Jhonny Posumah, Joyce Rares. (2017). Pengaruh Pengawasan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Langowan Selatan Kabupaten Minahasa.
- Febri Setiyani, Machasin, Dewita Suryati Ningsih. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. *Jom FEKON* Vo.2 No.1 Februari.
- Ibnu Sina Samura. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. *Jom FEKON* Vo.2 No.1 Februari.
- Mini Setiyarti. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai. SITE AUB Surakarta. *Jurnal ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.13 No.1 April 2013:49-57.
- Murwaningsih, (2013). Hubungan Corporate Governance, Corporate Social Responsibility dan Corporate Financial Performance Dalam Satu Continuum. *Jurnal Akuntansi dan keuangan* Vol.11 No.1 Universitas Trisakti Jakarta.
- Ni Luh Ayu Mahayni. (2017). Prosocial behavior dan Persepsi Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Konteks Budaya Tri Hita Karana (THK). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis* Vol.12 No.2 Juli 2017. P-ISSN 2302-514x, e-ISSN 2303-1018.
- Siswanto, (2015). Conception Rate Pada Sapi Perah Laktasi di Balai Besar Pembibitan Ternak Unggul dan Hijauan Pakan Ternah Baturaden Purwokerto Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah Peternakan Terpadu* Vol.3 (1) : 98 – 105.
- Susi Hendriani dan Chairul Amsal. (2015). Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Adei Planation & Industri Kebun Mandau Selatan. Fakultas of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia. *Jom FEKON* Vol.2 No.2 Oktober 2015.

- Waisar, Rehman dan Suffyan (2012). Exploring Effects of Organizational Commitment of Employee Performance : Implications for Human Resource Strategy. *Interdisciplinary Journal of Cotemporary Research In Business*. Vol. 3 No.1 March 2012, P.248-255.
- Wibawa (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Autobagus Rent Car Bali. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Yakin Hafsiyah Ipa. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Garut. Jakarta: Universitas Persada Indonesia Y.A.I Fakultas Ekonomi Program Studi Doktor Ilmu Manajemen.
- Yeh dan Hong (2012). The Medating Effect Of Organizational Commitment of Leadership Type And Job Performance. *The Journal of Human Resource And Adult Learning*. V.50 Ol. 8 Num 2 December 2012
- Zuhrah Nadima Ulfah Damri, Marzolina dan Yaryetti. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. Faculty of Economic Riau Universitas Riau. *Jom Fekon* Vol 4 No. 1 (Februari) 2017.

Peraturan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Apartur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peaturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa.