

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA
(SUTDI PADA BUMDESA DI KABUPATEN BULELENG BALI)**

Oleh :

Ni Ketut Adi Mekarsari⁷, mekarsariunipas@yahoo.com
Ketut Gunawan⁸, ketut.gunawan.unipas@gmail.com
Nyoman Suandana⁹, suandana@ymail.com

ABSTRAK

Berbagai kasus penyimpangan tatakelola yang dilakukan oleh karyawan BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali menunjukkan rendahnya Disiplin Kerja Pegawai. Hasil Observasi secara per kasus menunjukkan adanya Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan yang masih lemah. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : Teknik observasi, Wawancara, Dokumentasi dan Kuesioner. Teknik Analisis data meliputi : a. Teknik Analisis Kuantitatif yang meliputi : 1). Uji Instrumen : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas; 2). Uji Asumsi Klasik : Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas; 3). Analisis Regresi Linier Berganda rumus : $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$; 4). Analisis Determinasi rumus : $D = R^2 \times 100\%$; 5). Uji Hipotesis : Analisis T-test, Analisis F-test, Uji dominan. Hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bumdesa di Kabupaten Buleleng. Variabel Kompensasi paling dominan mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada Bumdesa Kabupaten Buleleng. Untuk itu disarankan agar manajemen Bumdesa meningkatkan Kebijakan terhadap Pengawasan, sistem kompensasi dan Kepemimpinan.

Kata Kunci : Pengawasan, Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, BUMDesa Kabupaten Buleleng Bali.

PENDAHULUAN

Permendesa PDT dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 2015 mengatur tentang Pendirian, Pengurusan, Pengelolaan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa. Lahirnya Peraturan Pemerintah ini diharapkan mendorong desa untuk mengelola sumber daya yang dimiliki, termasuk pengembangan ekonomi masyarakatnya, dan pemerintah desa untuk lebih mandiri dalam mengelola pemerintahan, termasuk di dalamnya pengelolaan keuangan dan kekayaan milik desa.

⁷ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

⁸ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

⁹ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

Pengelolaan kekayaan milik Desa ini dilakukan dengan membentuk Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa). BUMDesa merupakan lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah desa dalam upaya memperkuat perekonomian desa dan membangun kerekatan sosial masyarakat yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa.

Tujuan BUMDesa seperti dalam Permendesa PDT dan Transmigrasi No. 4/2015 adalah, meningkatkan perekonomian desa, meningkatkan usaha masyarakat dalam pengelolaan potensi ekonomi desa, mengembangkan rencana kerja sama usaha antar desa dan/atau dengan pihak ketiga, menciptakan peluang dan jaringan pasar yang mendukung kebutuhan layanan umum warga, membuka lapangan kerja, meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui perbaikan pelayanan umum, pertumbuhan dan pemerataan ekonomi desa, dan meningkatkan pendapatan masyarakat desa dan pendapatan asli desa.

Kabupaten Buleleng Bali memiliki 94 buah BUMDesa dengan total asset sebesar Rp 97,6 Miliar Rupiah yang tersebar di 9 kecamatan meliputi :

Tabel 1
Jumlah BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali

No	Nama Kecamatan	Jumlah BUMDesa (Buah)
1	Gerokgak	13
2	Busungbiu	11
3	Seririt	15
4	Banjar	9
5	Sukasada	5
6	Buleleng	8
7	Kubutambahan	13
8	Sawan	11
9	Tejakula	9
	Jumlah	94

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan ternyata nampak bahwa masih ada praktek tata kelola BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali yang tidak sehat. Hal ini dapat dilihat dari maraknya kasus penyimpangan tatakelola yang dilakukan oleh karyawan. Berikut ini adalah kasus kasus penyimpangan pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali antara lain :

- 1). Kasus BUMDesa Desa Tirtasari atas penyimpangan pengelolaan anggaran mulai dari pengerjaan proyek pembuatan dan pemasangan buist beton di

Tempek Uma Desa nilanya sekitar Rp 156 juta lebih, pembangunan Jalan Suli Rp 93 juta lebih, Jalan Usaha Tani Tempek Uma Pandan sebesar Rp 77 juta lebih, penyimpangan anggaran pelatihan Sekaha Gong Dewasa/Remaja yang dianggarkan sebesar Rp 5 juta. Hal ini merugikan BUMDesa Desa Tirtasari hingga mencapai Rp 300 juta lebih.

- 2). Kasus BUMDesa Desa Puncak Sari Kecamatan Busungbiu melakukan penyimpangan pengelolaan keuangan mencapai Ratusan Juta Rupiah dengan cara membuat laporan keuangan fiktif soal pengelolaan BUMDes yang menyebabkan BUMDes mengalami kepailitan
- 3). Kasus BUMDesa Desa Patas Kecamatan Gerokgak. Kerugian yang terjadi pada BUMDesa Desa Patas Kecamatan Gerokgak disebabkan ulah pengurusnya sendiri. Pengurus menilep dana BUMDes dengan cara mengajukan pinjaman tanpa jaminan (agunan). Modal yang semula sebesar Rp 1 Miliar saat ini hanya tersisa sebesar Rp 21 Juta Rupiah.

Permasalahan tata kelola tersebut sangat bertentangan dengan tujuan didirikannya BUMDesa seperti dalam Permendesa PDT dan Transmigrasi No. 4/2015.

Tindakan oknum pengurus BUMDesa di atas jelas merupakan pelanggaran disiplin. Pelanggaran disiplin terjadi manakala sejumlah peraturan dilanggar oleh oknum karyawan.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan antara lain : Hasibuan 2000: 192) menyatakan Disiplin Kerja Karyawan dipengaruhi oleh : Tujuan dan kemampuan, Teladan pemimpin, Balas jasa, Keadilan, Kepengawasan Melekat (Waskat), Sanksi hukuman, Ketegasan pimpinan dan Hubungan kemanusiaan. Nitisemito (1996:40) menyatakan Indikator disiplin kerja karyawan meliputi : Turunnya produktivitas, Tingkat absensi yang tinggi, Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan, Tingkat kecerobohan atau kecelakaan, Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan, Sering konflik antar karyawan.

Lebih lanjut hasil studi pendahuluan memperoleh gambaran terhadap variabel pemicu adanya pelanggaran disiplin bagi karyawan BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali.

Gambaran Pengawasan yang dilaksanakan pada BUMDesa dilakukan berdasarkan Permendesa PD TT Nomor 4 Tahun 2015 tentang Badan Usaha Milik Desa yang menyatakan : Pengawas BUMDes mempunyai tugas mengawasi semua kegiatan dan memberikan nasihat kepada pelaksana operasional atau direksi dalam menjalankan kegiatan pengelolaan usaha desa. Pengawas juga bertugas melakukan pengawasan manajemen kepada pelaksana operasional dalam melakukan pengurusan dan pengelolaan BUMDes. Pengawas BUMDes dalam melaksanakan tugas mempunyai kewenangan antara lain sebagai berikut : pengangkatan dan pemberhentian pengurus/pelaksana operasional serta meminta laporan rincian neraca, rugi laba dan penjelasan-penjelasan atas pelaksanaan kegiatan BUMDes baik usaha yang berbadan hukum privat dan tidak berbadan hukum privat.

Gambaran Kompensasi pada BUMDesa diperoleh informasi bahwa Balas jasa terhadap pengurus masih rendah. Besaran balas jasa terhadap pengurus berpedoman kepada UMK yang berlaku di Kota Singaraja Bali. Besaran UMK di Kabupaten Buleleng kisarnya sebesar Rp 2,3 juta lebih.

Gambaran Kepemimpinan pada BUMDesa meliputi : Penasehat yang dijabat oleh Lurah atau Perbekel, Pengawas yang meliputi Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris dan anggota serta Pelaksana Operasional yang meliputi Ketua, Sekretaris dan Bendaahara.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali.

Rumusan Masalah penelitiannya adalah :

- a. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Pengawasan, Kompensasi dan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali ?
- b. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Pengawasan, Kompensasi dan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali ?

- c. Variabel mana diantara Pengawasan, Kompensasi dan kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali?

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja karyawan sebagai sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan baik tertulis maupun yang tidak tertulis dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Martoyo (2010:66) menyatakan berbagai faktor disiplin kerja karyawan meliputi : 1) Ketepatan waktu; 2) Pemanfaatan sarana dengan baik; 3) Tanggungjawab kerja; 4) Ketaatan terhadap aturan.

Pengawasan adalah proses penilaian prestasi untuk memastikan bahwa segala aktifitas telah terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Handoko (2001) menyatakan indikator - indikator dari pengawasan adalah: 1). Penetapan standar; 2). Pengukuran kerja; 3). Penilaian kinerja; 4). Tindakan koreksi. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Handoko (2001) menyatakan Kompensasi sebagai balas jasa berbentuk Gaji, Tunjangan dan Insentif diarahkan untuk menciptakan disiplin kerja. Rancangan Kompensasi harus menganut azas keadilan, kelayakan, terpenuhinya kebutuhan dan tidak bersifat statis.

Kepemimpinan sebagai kemampuan dalam memberikan pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki beberapa kualitas tertentu yang membuatnya berbeda dengan pengikutnya.

Siagian dalam Martoyo (2010) menyatakan karakter pemimpin meliputi : kemampuan dalam memengaruhi bawahan, keterampilan berkomunikasi, kesederhanaan, menjadi tauladan, keberanian untuk menanggung risiko.

Kerangka Konseptual Penelitian.

Rendahnya disiplin kerja dipengaruhi oleh Pengawasan Kompensasi dan Kepemimpinan. Martoyo (2010) menyatakan berbagai faktor disiplin kerja karyawan meliputi :1) Ketepatan waktu; 2) Pemanfaatan sarana dengan baik; 3) Tanggungjawab kerja; 4) Ketaatan terhadap aturan

Handoko (2001) menyatakan indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut : 1). Penetapan standar; 2). Pengukuran kerja; 3). Penilaian kinerja; 4). Tindakan koreksi. Hasibuan, (2002) menyatakan Komponen-komponen Kompensasi meliputi : Adil; Layak; Memenuhi Kebutuhan dan Tidak Statis. Sondang Siagian dalam Martoyo (2010) menyatakan karakter Pemimpin meliputi : 1). Kemampuan memengaruhi bawahan; 2). Keterampilan berkomunikasi; 3). Kesederhanaan; 4).Menjadi tauladan;

Kerangka Konseptual penelitian seperti dalam gambar 1 di bawah ini.



Hipotesis.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesisnya antara lain :

- a. Terdapat pengaruh secara parsial Pengawasan, Kompensasi dan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali.
- b. Terdapat pengaruh secara simultan Pengawasan, Kompensasi dan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali.
- c. Variabel Kompensasi merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam rumpun ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Fokus utama pada penelitian ini adalah analisis pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali. Disiplin Kerja Karyawan merupakan ketaatan karyawan BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali terhadap aturan dan norma yang berlaku yang meliputi : 1) Ketepatan waktu; 2) Pemanfaatan sarana dengan baik; 3) Tanggungjawab kerja; 4) Ketaatan terhadap aturan. Pengawasan adalah proses penilaian prestasi bagi karyawan BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali untuk memastikan bahwa segala aktifitas telah terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan yang meliputi : 1). Penetapan Standar; 2). Pengukuran Kerja; 3). Penilaian Kerja; 4). Tindakan Koreksi. Kompensasi merupakan balas jasa bagi karyawan BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali yang meliputi : 1). Gaji; 2). Tunjangan; 3). Insentif yang mencerminkan azas keadilan, kelayakan, terpenuhinya kebutuhan dan tidak bersifat statis. Kepemimpinan merupakan Karakter yang dimiliki Pengurus BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali yang meliputi : 1). Kemampuan dalam memengaruhi bawahan; 2). Keterampilan berkomunikasi; 3). Kesederhanaan; 4). Menjadi tauladan; 5). Keberanian untuk menanggung resiko.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan Data Sekunder yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung berupa catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan serta persepsi Karyawan BUMDesa atas Jawaban Kuesioner.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode Dokumentasi yaitu memeriksa dokumen-dokumen yang diperlukan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, riset kepustakaan untuk mendapatkan informasi, literatur, hasil penelitian yang mendahuui, wawancara dan Kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan tetap pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng yang berjumlah 285 orang . Sampel penelitian ditetapkan dengan formula Slovin sebanyak 82 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : Teknik observasi, Wawancara, Dokumentasi dan Kuesioner.

Teknik Analisis data meliputi : a. Teknik Analisis Kuantitatif yang meliputi :

- 1) Uji Instrumen : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik : Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas
- 3) Analisis Regresi Linier Berganda rumus : $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$
- 4) Analisis Determinasi rumus : $D = R^2 \times 100\%$
- 5) Uji Hipotesis : Analisis T-test, Analisis F-test, Uji dominan

Hasil penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel Bebas dan Variabel Terikat. Adapun Variabel bebas (*independent variabel*), meliputi : Pengawasan (X₁), Kompensasi (X₂) dan Kepemimpinan (X₃). Sedangkan Variabel Terikatnya (*dependent variable*), adalah Disiplin Kerja Karyawan (Y).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil olah data dengan SPSS for windows versi 16.00 terhadap Validitas instrument penelitian nampak bahwa hasil korelasi semuanya lebih dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-16 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Lebih lanjut hasil olah data dengan program SPSS for windows versi 16.00 terhadap analisis Reliabilitas instrument dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* bernilai 0,902 untuk variabel Pengawasan (X_1), bernilai 0,851 untuk variabel Kompensasi (X_2), 0,904 untuk variabel Kepemimpinan (X_3) dan bernilai 0,893 untuk variabel Disiplin Kerja (Y), sedangkan ambang batas koefisien reliabilitasnya sebesar 0,600, sehingga kuesioner bersifat reliabel.

Dengan telah terpenuhinya persyaratan Validitas dan Reliabilitas instrument penelitian maka dapat dilakukan analisis selanjutnya sesuai dengan tahapan analisis yang telah ditetapkan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dideteksi melalui besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *Tolerance*.

Untuk mengetahui suatu model regresi yang bebas masalah multikolinieritas adalah nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 . Hasil analisis terlihat untuk ketiga variabel Pengawasan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3), secara berturut-turut memiliki nilai tolerance sebesar 0,212; 0,164; dan 0,202 yang seluruhnya memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10, begitu pula nilai VIF secara berturut-turut sebesar 4,709; 6,084, dan 4,909 yang seluruhnya memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan pada model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji *heterokedastisitas* dilakukan dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini membuktikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil analisis menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa uji asumsi normalitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas dengan tujuan untuk memprediksi nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui dan dapat diperoleh hasil seperti dalam tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2
Koefisien Regresi Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Bumdesa di Kabupaten Buleleng

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.224	.950		1.289	.201		
Pengawasan (X1)	.284	.111	.302	2.566	.012	.212	4.709
Kompensasi (X2)	.382	.142	.360	2.690	.009	.164	6.084
Kepemimpinan (X3)	.255	.120	.257	2.132	.036	.202	4.949

a. Dependent Variable: DisiplinKerja (Y)
Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil analisis di atas, variabel terikat dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja karyawan (Y) dan yang menjadi variabel bebas terdiri dari Pengawasan (X1), Kompensasi (X2) dan Kepemimpinan (X3).

Model regresi berganda dengan formula $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Berdasarkan data yang diperoleh dengan model persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 1,224 + 0,284X_1 + 0,382X_2 + 0,255X_3$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja Karyawan.

a = Apabila variabel bebas konstan atau sama dengan nol maka Disiplin Kerja sebesar 1,224

b_1 = Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Pengawasan) yang menunjukkan bahwa variabel tersebut mengalami peningkatan satu satuan sehingga Disiplin Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,284 dengan catatan bahwa variabel X_2 (Kompensasi) dan X_3 (Kepemimpinan) adalah konstan atau sama dengan nol.

b_2 = Nilai koefisien regresi variabel X_2 (Kompensasi) yang menunjukkan bahwa variabel tersebut mengalami peningkatan satu satuan sehingga Disiplin Kerja

Karyawan akan mengalami peningkatan 0,382 dengan anggapan bahwa variabel X₁ (Pengawasan) dan X₃ (Disiplin Kerja) adalah konstan atau sama dengan nol.

b₃ = nilai koefisien regresi variabel X₃ (Kepemimpinan) yang menunjukkan bahwa variabel tersebut mengalami peningkatan satu satuan sehingga Disiplin Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,255 dengan anggapan bahwa variabel X₁ (Pengawasan) dan X₂ (Kompensasi adalah konstan atau sama dengan nol).

Analisis Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) merupakan salah satu alat yang dapat dijadikan pengukuran berdasarkan prosentase pengaruh semua variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) sehingga diketahui seberapa baik persamaan regresi yang digunakan. R² mengukur proporsi (bagian) atau prosentase total variabel dalam Y yang digunakan dalam model regresi.

Hasil analisis Determinasi dengan menggunakan SPSS for windows versi 16.00 dapat dilihat dalam tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.878 ^a	.771	.762	1.27709	.771	87.339	3	78	.000

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi, Kepemimpinan.

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dijelaskan oleh Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan memiliki koefisien determinasi diketahui *R Square* sebesar 0,771 sehingga koefisien determinasi sebesar 77,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 77,1,0% perubahan yang terjadi pada Disiplin Kerja pada Bumdesa Kabupaten Buleleng dapat dipengaruhi oleh Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Analisis T (T-test)

Analisis ini bertujuan untuk menguji apakah hasil korelasi didapat secara kebetulan atau memang benar, sehingga perlu diuji kebenarannya.

Hasil analisis ujia t dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.224	.950		1.289	.201
Pengawasan (X1)	.284	.111	.302	2.566	.012
Kompensasi (X2)	.382	.142	.360	2.690	.009
Kepempinaan (X3)	.255	.120	.257	2.132	.036

Sumber Data : Hasil Analisis SPSS

a. Uji variabel bebas Pengawasan (X₁)

a) Perumusan hipotesis statistik

Ho : b₁ dan b₂ = 0, artinya secara parsial variabel Pengawasantidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

H₁ : b₁ dan b₂ ≠ 0, artinya secara parsial variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

b) Ketentuan pengujian adalah sebagai berikut : *level of signifikan* 5% untuk uji dua sisi = $\alpha/2 = (2,5\% \cdot n - 1)$

c) Kriteria dan penolakan hipotesis sebagai berikut.

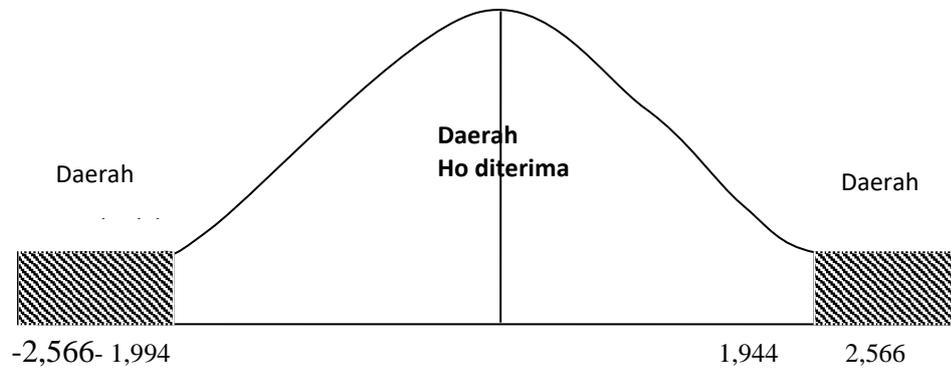
Ho diterima jika : $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika : $- t \text{ tabel} > t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Berdasarkan tabel 5.10diketahui nilai t hitung sebesar2,566. Nilai t tabel sebesar 1,994.

d) Dengan menggunakan hasil output SPSS tabel 5.10 di atas maka Ho ditolak karena nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

- e) Simpulan hasil penelitian H_0 ditolak, berarti ada pengaruh positif yang signifikan Pengawasan (X_1) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) seperti pada terlihat pada gambar 2



Gambar 2
Distribusi Normal
T-tes Pengawasan (X_1)

b. Uji Variabel bebas Kompensasi (X_2)

- a) Perumusan hipotesis statistik

H_0 : b_1 dan $b_2 = 0$, artinya secara parsial variabel bebas Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

H_1 : b_1 dan $b_2 \neq 0$, artinya secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

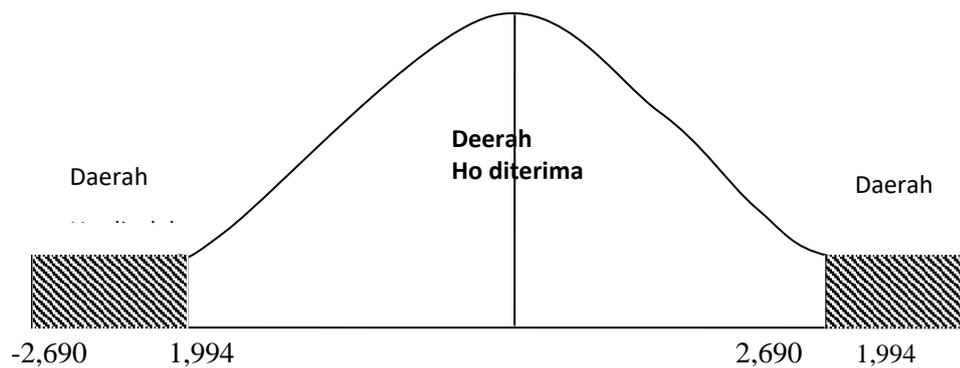
- b) Ketentuan pengujian adalah sebagai berikut : *level of signifikan* 5% untuk uji dua sisi = $\alpha/2 = (2,5\%, n-1)$

- c) Kriteria dan penolakan hipotesis sebagai berikut.

H_0 diterima jika : $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

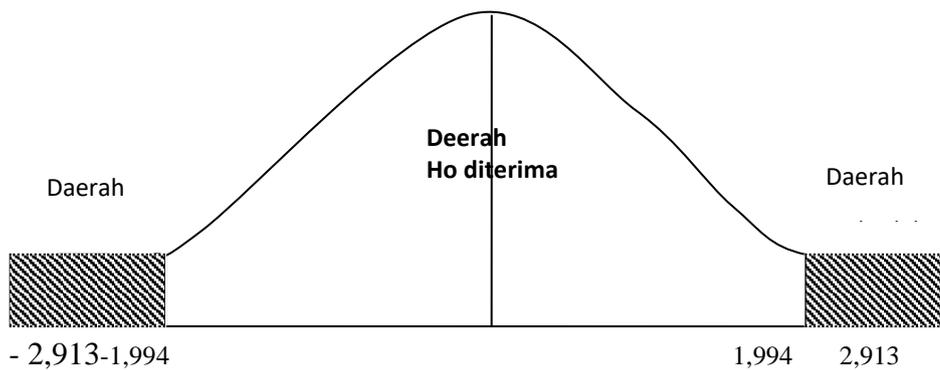
H_0 ditolak jika : $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,690. Nilai t_{tabel} sebesar 1,994 daerah pengujian untuk analisis t – test seperti Gambar 5.4 :



Gambar 2
Distribusi Normal
T-tes **Kompensasi (X2)**

- d) Dengan menggunakan hasil output SPSS versi 16.0 maka H_0 ditolak karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.
- e) Simpulan hasil penelitian H_0 ditolak, berarti ada pengaruh positif yang signifikan variabel Kompensasi (X_2) dengan Disiplin Kerja (Y).
- c. Uji Variabel Kepemimpinan (X_3)
- a) Perumusan hipotesis statistik
- H_0 : b_1 dan $b_2 = 0$, artinya secara parsial variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
- H_1 : b_1 dan $b_2 \neq 0$, artinya secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
- b) Ketentuan pengujian adalah sebagai berikut : *level of signifikan* 5% untuk uji dua sisi = $\alpha/2 = (2,5\%, n-1)$
- c) Kriteria dan penolakan hipotesis sebagai berikut.
- H_0 diterima jika : $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
- H_0 ditolak jika : $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$
- Berdasarkan tabel 5.10 diketahui nilai t hitung sebesar 2,132 Nilai t tabel sebesar 1,994 daerah pengujian untuk analisis t – test seperti Gambar 5.6.
- d) Dengan menggunakan hasil output SPSS maka H_0 ditolak karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.
- e) Simpulan hasil penelitian H_0 ditolak, berarti ada pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y).



Gambar 4
Distribusi Normal
T-tes Kepemimpinan (X3)

Analisis F (F-test)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh variabel Pengawasan (X1), Kompensasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y), di mana sebelum dilakukan pengujian tersebut didahului dengan perumusan hipotesis sebagai berikut :

a) Perumusan hipotesis statistik.

Ho : b_1 dan $b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

H1 : b_1 dan $b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh secara simultan antara Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

b) Kriteria pengujian.

Jika $F_{test} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak (*significant*).

Jika $F_{test} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima (*non significant*).

Pengujian ini mempergunakan *level of signifikan* 5% sehingga F - tabel adalah $F_{0.05}$ dan $df(k-1) (n-k) = (3-1) (82-3)$ diperoleh nilai seperti dalam tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5
ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	427.335	3	142.445	87.339	.000 ^b
Residual	127.214	78	1.631		
Total	554.549	81			

a. *Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan*

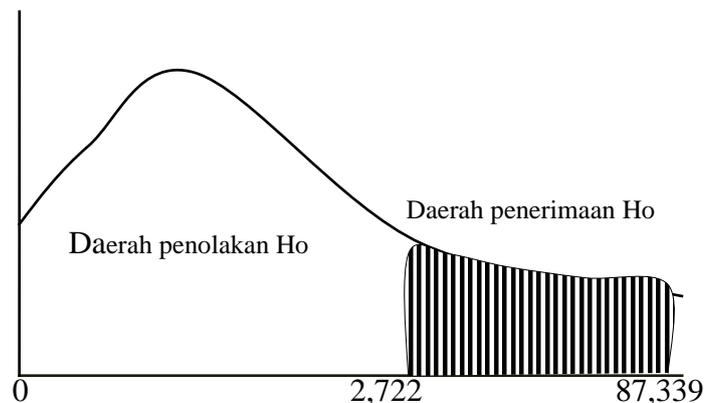
b. *Dependent Variable: Disiplin Kerja*

Sumber Data : Hasil Analisis SPSS

Nilai F- test yang diperoleh dari tabel 5.11 sebesar 87,339

- c) Hasil output SPSS, Ho ditolak karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.
- d) Berdasarkan kriteria pengujian diperoleh F-test > F tabel ($87,339 > 2,722$) berarti dapat disimpulkan Ho ditolak, maka ada pengaruh antara Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Disiplin Kerja

Gambar 5
Pengujian Hipotesis (Uji F)



Uji Dominan

Uji Dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel yang paling dominan mempengaruhi Disiplin Kerja digunakan koefisien Beta (Beta Coefficient) yang paling besar. Hasil olah data SPSS for windows versi 16.0 terhadap nilai koefisien Beta tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien

beta Pengawasan 0,284, Kompensasi 0,382 dan Kepemimpinan 0,255. Hal ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi paling dominan mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada Bumdesa Kabupaten Buleleng.

Pembahasan

Hasil analisis kuantitatif membuktikan terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bumdesa di Kabupaten Buleleng. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin ditingkatkan Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan akan semakin meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada Bumdesa di Kabupaten Buleleng.

Disiplin Kerja Karyawan menjadi salah satu penentu terhadap tujuan organisasi Bumdesa Kabupaten Buleleng melalui peningkatan faktor Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan. Pengawasan bagi Karyawan perlu diciptakan karena dapat meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Ini berarti karyawan yang diawasi secara ketat dalam bekerja akan memiliki perilaku yang mengarah kepada peningkatan Disiplin Kerja Karyawan.

Hasil Penelitian juga membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bumdesa Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kompensasi akan semakin meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada Bumdesa di Kabupaten Buleleng.

Hasil Penelitian juga membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bumdesa Kabupaten Buleleng. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik Kepemimpinan Bumdesa akan semakin tinggi Disiplin Kerja Karyawan Bumdesa di Kabupaten Buleleng. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Semakin baik kepemimpinan dilaksanakan maka akan semakin tinggi dukungan kerja karyawan dalam bentuk Disiplin Kerja Karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh secara parsial Pengawasan, Kompensasi dan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali.
- b. Terdapat pengaruh secara simultan Pengawasan, Kompensasi dan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng Bali.
- c. Variabel Kompensasi merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BUMDesa di Kabupaten Buleleng.

Saran saran.

Berdasarkan simpulan di atas maka dapat disampaikan beberapa saran perbaikan bagi Bumdesa di Kabupaten Buleleng sebagai berikut :

- a. Tiga Variabel pemicu Disiplin Kerja Karyawan yaitu Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan simultan. Untuk itu disarankan agar manajemen Bumdesa meningkatkan Kebijakan terhadap Pengawasan, kompensasi dan Kepemimpinan.
- b. Perlu ada penelitian lanjutan terhadap berbagai faktor lainnya yang mempengaruhi Disiplin Kerja pada Bumdesa di Kabupaten Buleleng terutama kebijakan tentang lingkungan kerja, kesehatan kerja dan pemeliharaan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Devita Permatasari. 2019. *Analisis pengaruh kepemimpinan, pengawasan, dan pemberian sanksi terhadap disiplin kerja karyawan (Studi pada PT. Citra Yoviana Cabang Semarang)*, Tesis Universitas Diponegoro , Semarang, Jawa Tengah.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra, Sasangka. 2018. *Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Karyawan di Pt.putera Papan Utama*.
- Jely, Nata Liyasa. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri cabang Duri*.

- Lily, Afliza Alni. 2016. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan*. Universitas Sumatra Utara.
- Martoyo, Susilo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Moejiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Pres.
- Nawawi. 2010. *Pengawasan Melekat dilingkungan aparatur pemerintah*. Gelora Aksara Pratama. Jakarta
- Priyatno Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom. Yogyakarta
- Rachman, Abdul. 2001, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Refika Aditama, Bandung
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schermerhorn. 2002. *Management*. New York : John Wiley & Sons Inc.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang – Undang No. 6 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Desa*
- Yogi, Permata. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di PDAM Kabupaten Selo, Sumatra Barat*. Tesis Universitas Sumatra Utara