

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek dan Subjek Penelitian

1. Sejarah Disperindag Yogyakarta

Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Yogyakarta pada tahun 1920 dibentuk dengan nama *Caraultalis Burvam Vaunhijeun*. Kemudian diganti namanya oleh Jepang menjadi Kantor Kerajinan pada tahun 1922. Barulah pada September 1944 Jepang menyerahkan kepada pemerintah kesultanan di kantor Lepas Parmirdyan Ekonomi yang semula tetap dengan nama Kantor Kerajinan atau lapas Pakaryan Ekonomi (Disperindag Jogja, 2019).

Pada Agustus 1945 berdirilah pemerintahan Republik Indonesia. Sejak berlakunya undang-undang nomor 1 tahun 1994 pasal 2, pemerintahan kesultanan mengatur rumah tangga sendiri. Nama Lapas Pamirdyan Ekonomi dirubah menjadi Jawatan Perekonomian dan Kantor kerajinan menjadi bagiannya. Dalam undang-undang nomor 3 tahun 1950 bab II pasal 4 disebutkan bahwa, Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta mengurus urusan kerajinan dalam negeri, perindustrian dan koperasi. Maka surat keputusan Jawatan Perekonomian Daerah Istimewa Yogyakarta diganti dengan nama Jawatan Dalam Perindustrian dan Koperasi. Berdasarkan surat keputusan Kepala Daerah nomor 1 tahun 1950. Jawatan Kerajinan Dalam Perindustrian dan Koperasi berganti

nama menjadi Dinas Perindustrian Perekonomian Daerah Istimewa Yogyakarta dengan 3 bagian yaitu: bagian umum, bagian perindustrian dan bagian perdagangan dalam negeri (Disperindag Jogja, 2019).

Setelah itu di dalam Peraturan Pemerintah nomor 12 tahun 1959 pasal 8 sebagai nomor A3579/M/SK/1959 merupakan bagian dari Dinas Perindustrian Daerah Istimewa Yogyakarta. Kemudian berdasarkan surat keputusan kepala Daerah Istimewa Yogyakarta nomor 14/K/1960 pada 14 Maret 1960 terbentuklah Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Daerah Istimewa Yogyakarta. Bertempat di jalan janti Gedong Kuning Yogyakarta. Kemudian pada 14 Januari 2009 pindah di jalan Kusumanegara nomor 9 Yogyakarta (Disperindag Jogja, 2019).

Pada peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta nomor 3 tahun 2015 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, telah menetapkan pemisahan. Yang semula Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) menjadi dua lembaga yang terpisah. Yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan, serta Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM). Ketetapan ini berlaku mulai 1 Januari 2016. (Disperindag Jogja, 2019)

2. Profil Disperindag Yogyakarta

Nama : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Yogyakarta

Alamat : Jalan Kusumanegara 9, Umbulharjo, Semaki, Umbulharjo,
Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta

Telepon : (0274) 523830

Website : disperindag.jogjaprov.go.id

3. Visi dan Misi Disperindag Yogyakarta

Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan DIY mengacu pada visi Gubernur DIY yaitu:

Visi

Menjadi akselator terwujudnya indagkop dan Usaha Kecil Menengah (UKM) sebagai penggerak peningkatan daya saing untuk menuju kemandirian dan kesejahteraan masyarakat

Misi:

Sesuai dengan visi yang telah ditetapkan, maka Disperindag Yogyakarta juga menetapkan misi yang mau dicapai dalam waktu tertentu melalui implementasi strategi yang dipilih. Berikut adalah misi Disperindag Yogyakarta:

- a. Meningkatkan peran koperasi dan pelaku usaha kecil menengah dalam mendukung perekonomian masyarakat.
- b. Meningkatkan efektivitas, efisiensi dan daya saing perdagangan dalam negeri dan luar negeri.
- c. Meningkatkan efektivitas, efisiensi dan daya saing perdagangan dengan mewujudkan tertib akur.
- d. Meningkatkan produktivitas dan daya saing Industri Kecil Menengah (IKM) serta mengembangkan industri kreatif untuk peningkatan daya saing produk.

4. Tugas Disperindag Yogyakarta

Berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta nomor 67 tahun 2015 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan maka tugas Disperindag Yogyakarta adalah melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang perindustrian dan perdagangan, serta kewenangan dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah (Disperindag Jogja, 2019).

5. Fungsi Disperindag Yogyakarta

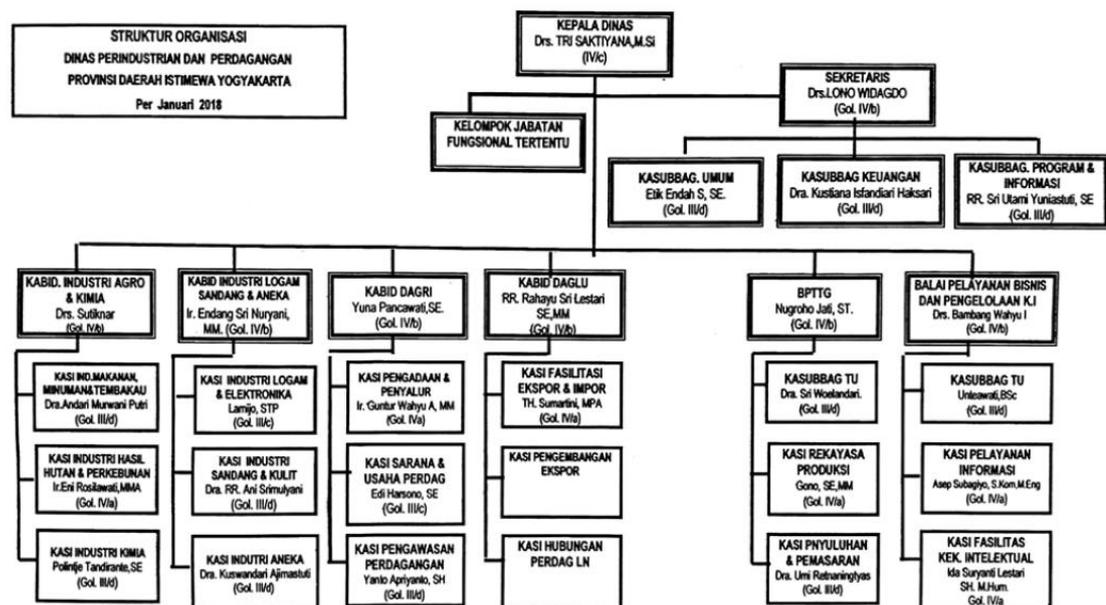
Selaras dalam menjalankan tugas tersebut di atas, Disperindag Yogyakarta menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan program dan pengendalian di bidang perindustrian dan perdagangan;
- b. Perumusan kebijakan teknis bidang perindustrian dan perdagangan;
- c. Pelaksanaan kerjasama perindustrian dan perdagangan serta pengembangan ekspor DIY;
- d. Pemberian fasilitasi, pembinaan, perlindungan, pemasaran dan pengembangan perindustrian dan perdagangan;
- e. Pelaksanaan pelayanan umum bidang perindustrian dan perdagangan;
- f. Pemberian fasilitasi bidang perindustrian dan perdagangan Kabupaten/Kota;
- g. Pengembangan industri kreatif;

- h. Pemberdayaan sumber daya dan mitra kerja bidang perindustrian dan perdagangan;
- i. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan;
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya (Disperindag Jogja, 2019).

6. Struktur Organisasi Disperindag Yogyakarta

Berikut adalah struktur organisasi Disperindag Yogyakarta yang berlaku sejak Januari 2018:



Sumber: Arsip Disperindag Yogyakarta

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Disperindag Yogyakarta

7. Tugas dan Wewenang Personalia

Tugas dan wewenang masing-masing bagian organisasi yang terdapat pada DISPERINDAG Yogyakarta adalah sebagai berikut:

- a. Bidang Perdagangan Dalam Negeri
mempunyai tugas melaksanakan fasilitasi, pembinaan, pengembangan dan pengawasan kegiatan perdagangan dalam negeri.
- b. Seksi Pengadaan dan Penyaluran
mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, fasilitasi, serta pengendalian kegiatan pengadaan dan penyaluran.
- c. Seksi Sarana dan Usaha Perdagangan
mempunyai tugas menyiapkan bahan pembinaan, fasilitasi, dan pengembangan sarana dan sarana penunjang /jasa perdagangan, serta usaha perdagangan.
- d. Seksi Pengawasan Perdagangan
mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan kegiatan perdagangan standardisasi dan kemetrolagian.

B. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Yogyakarta. Kuesioner disampaikan kepada responden melalui aplikasi *google form* yang dikirim melalui aplikasi *messenger*. Proses pengisian kuesioner dilakukan selama 5 hari kerja yaitu dari tanggal 11 sampai dengan 15 Februari 2019. Dari jumlah sampel yang ditetapkan sebelumnya, responden yang mengisi kuesioner sebanyak 61 orang. Sehingga tingkat perolehan kuesioner dalam penelitian ini sebesar 84,7%.

Untuk mengetahui gambaran mengenai karakteristik demografi responden, berikut akan dijelaskan mengenai profil responden berdasarkan usia, masa kerja, pendidikan terakhir dan jenis kelamin responden.

1. Usia Responden

Berikut adalah tabel yang menjelaskan tentang karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	30 – 34 tahun	5	8,2
2	35 – 39 tahun	3	4,9
3	40 – 35 tahun	1	1,6
4	36 – 40 tahun	11	18,0
5	50 – 54 tahun	22	36,1
6	55 – 60 tahun	19	31,1
Total		61	100

Sumber: Lampiran 3

Dari Tabel 4.1 di atas diperoleh hasil bahwa mayoritas responden berumur antara 50 – 54 tahun, jumlahnya sebanyak 22 orang atau memiliki persentase 36,1% dari total keseluruhan. Kedua terbanyak yaitu responden yang berumur antara 55 - 60 tahun, dengan jumlah 19 orang atau memiliki persentase 31,1%. Responden yang berusia antara 36 – 40 tahun sebanyak 11 orang atau 18%. Responden yang berusia antara 30 – 34 tahun sebanyak 5 orang atau 8,2%. Responden yang berusia antara 35 – 39 tahun sebanyak 3 orang atau 4,9% dan responden yang berusia 40 – 35 tahun sebanyak 1 orang atau 1,6%.

2. Masa Kerja Responden

Berikut adalah tabel yang menjelaskan tentang karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	5 - 10 tahun	7	11,5
2	11 - 16 tahun	3	4,9
3	17 - 22 tahun	2	3,3
4	23 - 28 tahun	21	34,4
5	29 - 34 tahun	20	32,8
6	35 - 40 tahun	8	13,1
Total		61	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 23 – 28 tahun dengan jumlah 21 orang atau 34,4%. Responden yang memiliki masa kerja 29 – 34 tahun sebanyak 20 orang atau 32,8%. Responden yang memiliki masa kerja 35 – 40 tahun 8 orang atau 13,1%. Responden yang memiliki masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 7 orang atau 11,5%. Responden yang memiliki masa kerja 11 – 16 tahun sebanyak 3 orang atau 4,9% dan responden yang memiliki masa kerja yang memiliki masa kerja 17 – 22 tahun sebanyak 2 orang atau 3,3%.

3. Pendidikan Responden

Berikut adalah tabel yang menjelaskan tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pengeluaran	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	8	13,1
2	Diploma	7	11,5
3	Sarjana	35	57,4
4	Master/ Magister	11	18,0
Total		61	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana sebanyak 35 orang atau 57,4%. Responden yang memiliki pendidikan Master/Magister sebanyak 11 orang atau 18%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 7 orang atau 11,5% dan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 8 orang atau 13,1%.

4. Jenis Kelamin

Berikut adalah tabel yang menjelaskan tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	44	72,1
2	Wanita	17	27,9
Total		61	100

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel 4.4 dapat dilihat diketahui bahwa responden pada penelitian ini sebanyak 61 orang. Data yang diperoleh melalui kuesioner

yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa frekuensi responden laki-laki sebesar 44 orang dengan persentase 72,1%, sedangkan frekuensi responden perempuan sebesar 17 orang dengan persentase 27,9%.

C. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk menganalisis apakah pernyataan atau instrumen yang digunakan kepada responden dapat benar-benar mengukur masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan 30 data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah item pernyataan yang digunakan valid atau tidak, maka digunakan uji validitas. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment*. Item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (Sig. < 0,05). Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig.</i>	Hasil
Pengawasan	Item1	0,785	0,000	Valid
	Item2	0,959	0,000	Valid
	Item3	0,800	0,000	Valid
	Item4	0,910	0,000	Valid
	Item5	0,797	0,000	Valid
	Item6	0,917	0,000	Valid
	Item7	0,923	0,000	Valid
	Item8	0,855	0,000	Valid
	Item9	0,750	0,000	Valid
	Item10	0,724	0,000	Valid
Disiplin Kerja	Item11	0,918	0,000	Valid
	Item12	0,937	0,000	Valid
	Item13	0,939	0,000	Valid
	Item14	0,827	0,000	Valid
	Item15	0,883	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Item16	0,941	0,000	Valid
	Item17	0,941	0,000	Valid
	Item18	0,908	0,000	Valid
	Item19	0,927	0,000	Valid
	Item20	0,891	0,000	Valid
	Item21	0,941	0,000	Valid
	Item22	0,855	0,000	Valid
	Item23	0,935	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.5 di atas, diperoleh hasil signifikansi masing-masing indikator penelitian lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut sesuai dengan nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05 (5%). Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan handal atau

reliabel. Uji reliabilitas diuji menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, suatu pernyataan atau instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Hitung <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengawasan	0,954	Reliabel
Disiplin Kerja	0,940	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,974	Reliabel

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

D. Uji Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang sebelumnya diajukan. Untuk dapat menjawab pertanyaan dan membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, maka data yang telah terkumpul dari kuesioner diolah menggunakan *software* SPSS 20.0. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Path Analysis* yang dikembangkan oleh Ghozali (2016). *Path analysis* dalam penelitian ini terdiri dari 2 persamaan regresi, yaitu pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja dan persamaan kedua yaitu pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kedua persamaan tersebut nantinya akan dilihat nilai

jalur untuk mengidentifikasi pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi.

1. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis regresi dalam penelitian ini:

Tabel 4.7
Hasil Regresi Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	5,733	3,398		1,687	0,097
Pengawasan (X)	0,265	0,078	0,403	3,383	0,001
<i>Dependent Variable: Disiplin Kerja (Z)</i>					

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi model pertama adalah sebagai berikut:

$$Z = 0,403X + e$$

Keterangan:

Z : Variabel Disiplin Kerja

X : Variabel Pengawasan Kerja

e : *error*

Hasil persamaan regresi tersebut dapat memberikan pengertian bahwa:

- Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,403 yang mempunyai arti bahwa pengawasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja di Disperindag DIY.

Tabel 4.8
Hasil Regresi Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	3,328	4,353		0,765	0,448
Pengawasan (X)	0,542	0,107	0,538	5,072	0,000
Disiplin Kerja (Z)	0,371	0,163	0,242	2,276	0,027
<i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>					

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi model kedua adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,538X + 0,242Z + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja Karyawan

Z : Variabel Disiplin Kerja

X : Variabel Pengawasan

e : *error*

Hasil persamaan regresi tersebut dapat memberikan pengertian bahwa:

- a. Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,538 yang mempunyai arti bahwa pengawasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Disperindag DIY
- b. Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,242 yang mempunyai arti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Disperindag DIY.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variasi variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menilai besaran nilai variasi tersebut digunakan nilai *Adjusted R Square* pada *output* Regresi. Nilai *Adjusted R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 1, maka variasi yang diberikan oleh variabel independen semakin besar (Ghozali, 2016).

Tabel 4.9
Hasil Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,148
2	0,434

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada model 1 (persamaan regresi 1) yaitu pengawasan terhadap disiplin kerja memiliki nilai *Adjusted R Square* 0,148. Nilai tersebut dapat di artikan bahwa variabel pengawasan dapat menjelaskan variasi variabel disiplin kerja sebesar 14,8%, sedangkan sisanya 85,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Pada model 2 (persamaan regresi 2) yaitu pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *Adjusted R Square* 0,434. Nilai tersebut dapat di artikan bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 43,4%, sedangkan sisanya 56,6% dijelaskan oleh variabel lain.

3. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen

(Ghozali, 2016). Uji t yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ (0,05), maka:

Jika signifikansi pengujian $> 0,05$ maka hipotesis tidak terdukung.

Jika signifikansi pengujian $\leq 0,05$ maka hipotesis terdukung.

Berikut adalah hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji t (Parsial)

	Variabel	t	Sig.
H ₁	Pengawasan terhadap disiplin kerja	3,383	0,001
H ₂	Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan	5,072	0,000
H ₃	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	2,276	0,027

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut:

a. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja

Pengaruh secara parsial antara pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 3,383 dengan tingkat signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan diterimanya hipotesis 1 yang menyatakan “pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja”

b. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh secara parsial antara pengawasan terhadap kinerja karyawan sebesar 5,072 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan diterimanya hipotesis 2 yang

menyatakan “pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”

c. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,276 dengan tingkat signifikansi $0,027 < \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan diterimanya hipotesis 3 yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”

4. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Uji Sobel)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan analisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana pengaruh variabel bebas tersebut dapat disebabkan oleh variabel bebas lainnya. Konsep analisis jalur ini sering dinamakan dengan analisis *mediating* atau *intervening*, di mana variabel bebas dapat secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016).

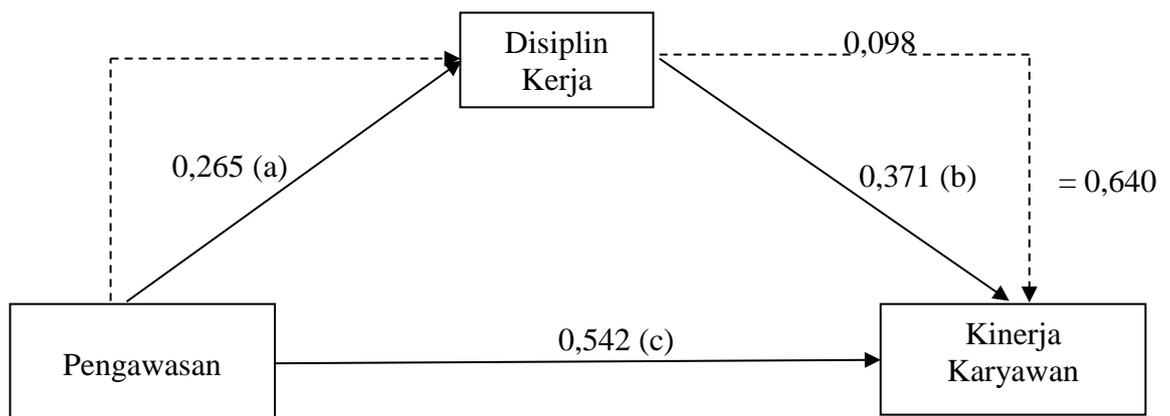
Untuk menguji signifikansi dari pengaruh tidak langsung antara *pengawasan* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dilakukan uji Sobel sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Signifikansi uji Sobel dilihat dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mengetahui besar t maka ab dibagi dengan *standard error* ab (Sab) (Ghozali, 2016). **a** merupakan koefisien pengaruh antara *pengawasan* terhadap disiplin kerja dan **b** merupakan koefisien pengaruh

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antar variabel diperoleh dari nilai *unstandardized coefficient Beta* pada analisis regresi sebelumnya. Gambaran pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Pengaruh langsung Pengawasan ke Disiplin kerja	= 0,265 (a)
Pengaruh langsung Disiplin kerja ke kinerja karyawan	= 0,371 (b)
Pengaruh langsung Pengawasan ke Kinerja karyawan	= 0,542 (c)
Pengaruh tidak langsung Pengawasan ke Disiplin kerja ke Kinerja karyawan	= a x b = 0,265 x 0,371 = 0,098
Total Pengaruh	= (a x b) + c = 0,098 + 0,542 = 0,640



Gambar 4.2
Model Analisis Jalur

Berdasarkan perhitungan di atas dan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa ab sebesar 0,098. Selanjutnya untuk mengetahui nilai t maka dihitung *standard error* ab sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,371)^2(0,078)^2 + (0,265)^2(0,163)^2 + (0,078)^2(0,163)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,137 \times 0,006) + (0,070 \times 0,026) + (0,006 \times 0,026)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,00822) + (0,00182) + (0,000156)}$$

$$Sab = \sqrt{0,010196} = 0,100$$

Berdasarkan hasil Sab selanjutnya dapat dihitung nilai pengaruh tidak langsung melalui nilai t statistik pengaruh *pengawasan* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,098}{0,100} = 0,980$$

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,980. Nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} , di mana diperoleh t_{tabel} berdasarkan signifikansi 5% dan $df = 59$ (61-2) yaitu 2,001. Dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,980 < 2,001$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 penelitian ini yaitu pengawasan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi ditolak.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Disperindag Yogyakarta. Artinya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Disperindag Yogyakarta dapat membentuk disiplin kerja yang baik di lingkungan Disperindag Yogyakarta. Maka, semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh Disperindag Yogyakarta akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu, menurut Ardansyah dan Wasilawati (2014) yang menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian lain yang menjelaskan hasil serupa dilakukan oleh Amanda (2016) bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil serupa juga dijelaskan oleh beberapa penelitian yaitu Mayasari (2017); Umamit dkk (2016) yang menjelaskan bahwa pengawasan mempengaruhi secara signifikan disiplin kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disperindag Yogyakarta. Artinya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Disperindag Yogyakarta dapat mempengaruhi kinerja

karyawan di lingkungan Disperindag Yogyakarta. Maka, semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh Disperindag Yogyakarta akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan yaitu, menurut Aryanti (2016) yang menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Bakityasa dan Farida (2017) menjelaskan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil serupa juga dijelaskan oleh beberapa penelitian yaitu Rosdiana dan Indriasih (2016) yang menjelaskan hasil penelitian bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disperindag Yogyakarta. Artinya disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan Disperindag Yogyakarta. Maka, semakin baik disiplin kerja karyawan yang dilakukan akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu, menurut Aryanti (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan. Penelitian Baktiyasa dan

Farida (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga dijelaskan oleh beberapa penelitian yaitu Nwinyokpugi (2015), Mangkunegara & Waris (2015), Satedjo dan Kempa (2017) dan Kalodimos (2017) yang menjelaskan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi

Hasil analisis data menggunakan uji Sobel yang dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan secara tidak langsung tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi disiplin kerja. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa disiplin kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Yogyakarta tidak dapat menjadi variabel mediasi antara pengawasan dan kinerja. Hasil ini dikarenakan tidak ada pengaruh sama sekali antara tingginya pengawasan akan memperkuat disiplin kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam hal ini karyawan bisa saja sudah memiliki disiplin tanpa harus dilakukan pengawasan, maka dari itu pengaruh secara langsung disiplin terhadap kinerja signifikan, namun pengaruh disiplin kerja sebagai variabel mediasi tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Mayasari (2017) yang

menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.