

FAKTOR – FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

Alexander Sampeliling

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman

Abstract

This study aimed to analyze factors - factors that affect the level of employee discipline, in this study the research object is a common part and the protocol secretariat east Kutai district, the variables of this research is concern leadership, compensation, exemplary leadership, supervisory leadership, rules sure, leadership and courage while the dependent variable is work discipline. The population in this study were employees registered and placed on the public and the protocol in east Kutai district secretariat that the total amounted to 87 people, an analysis tool used is multiple regression, the results of the test results of data analysis showed that of the entire independent variables use, have a positive influence on employee discipline, while for the attention of the leadership becoming more dominant variable of six existing variables by obtaining a value of 0.199 (19.9%) and t value of 2.438.

Keywords: Disciplinary, Compensation, Exemplary leadership

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang di dalamnya terdapat hubungan kerja sama antara sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung. Salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu organisasi adalah dengan adanya pihak manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi sedangkan sumber daya manusia menjadi kekayaan yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi.

Bagi organisasi yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat, seperti halnya kebanyakan organisasi pemerintah, pegawai dituntut memiliki kualitas dan kapabilitas bekerja dengan cermat. Alasannya, keberhasilan organisasi jenis pelayanan seperti itu dinilai dari seberapa tinggi stakeholders (pihak yang menerima layanan) merasa puas atas layanan yang diperolehnya. Di sisi lain tingkat kepuasan stakeholder itu bervariasi dan tidak mudah untuk diukur. Dalam konteks ini lah, seorang pegawai perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya.

Dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil disebutkan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi

standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak.

Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal – hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para pegawai yang bermalas – malasan karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Perlunya disiplin kerja yang tinggi dalam suatu organisasi/instansi diungkapkan oleh Abdurrahmat F. dan Edy Sutrisno. Menurut Abdurrahmat F. (2009) kedisiplinan dalam suatu instansi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan disiplin dari para pegawai yang baik, maka instansi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Selanjutnya Edy Sutrisno (2010) memaparkan bahwa disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan. Tujuan instansi akan sukar dicapai kecuali ada disiplin kerja pegawai, khususnya bila pegawai memahami bahwa dengan dimilikinya disiplin yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi instansi maupun bagi pegawai itu sendiri.

Dari dua pendapat di atas tersebut, dapat digaris bawahi bahwa disiplin kerja yang tinggi diperlukan oleh suatu instansi demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan dengan maksimal.

Fenomena yang muncul adalah di mana masih terdapat permasalahan di Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Fungsi keprotokolan yang ada selama ini masih belum sepenuhnya dapat berjalan dengan lancar, di mana masih terdapat keterlambatan yang berkaitan dengan kegiatan keprotokolan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Keterlambatan ini berdampak terhadap setiap pelaksanaan kegiatan pimpinan di dalam penyelenggaraan aktivitas yang berkaitan dengan tugas – tugas pemerintahan di wilayah Kabupaten Kutai Timur.

Kompensasi selama ini dirasakan oleh pegawai masih belum sepenuhnya dirasakan dapat memenuhi dari harapan pegawai, di mana pegawai yang bekerja dengan sungguh – sungguh dan tidak sama penghasilannya. Keteladanan dari pimpinan yang ada dirasakan belum dapat menjangkau dari harapan pegawai untuk dapat dijadikan contoh yang lebih nyata sehubungan dengan kedisiplinan yang ada. Aturan yang pasti di dalam organisasi dirasakan pula belum dapat dijalankan dengan optimal dan masih terdapat pelanggaran – pelanggaran atas kedisiplinan yang dikarenakan belum jelasnya aturan terbaru yang berlaku. Hal tersebut semakin membuat pula pimpinan yang bersangkutan kesulitan di dalam pengambilan tindakan disiplin kepada bawahnya. Di samping itu pengawasan dari pimpinan selama ini juga dirasakan belum sepenuhnya dapat menjangkau pegawai hingga sampai ke bawah. Pegawai merasa pula kurang mendapatkan perhatian yang diharapkan oleh pegawai sehubungan dengan kendala yang dihadapi dalam tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian dapat terlihat bahwa faktor – faktor kedisiplinan belum sepenuhnya dapat berjalan dengan baik di lingkungan internal Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dan hal ini harus ditegakkan untuk kedepannya di dalam mencapai visi, misi dan tujuan dari organisasi. Dalam hal ini di mana sangat dibutuhkan pula dukungan dari segenap jajaran pegawai, di mana tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk dapat mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan melihat kondisi riil pada

pengamatan awal di lapangan hal tersebut di atas memiliki relevansi dengan kenyataan yang sesungguhnya melalui suatu kegiatan yang nyata di lapangan, di mana sering kali dijumpai bahkan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur sudah sering melakukan razia dan sidak terhadap kedisiplinan pegawai. Bahkan gebrakan pertama yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dan instansi lainnya dengan disiplin apel pagi diharapkan akan disusul dengan gebrakan – gebrakan berikutnya terhadap pegawai Pemda di lingkungan Sekretariat Daerah kabupaten Kutai Timur.

Dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih tergolong belum optimal, di mana hal tersebut dapat dilihat dari masalah yang timbul dalam suatu kantor yaitu banyaknya pegawai datang terlambat dan ada juga yang tepat waktu namun hanya untuk mengisi absensi kehadiran. Setelah mengisi absensi, pegawai justru tidak langsung melaksanakan tugas. Banyak pegawai keluar kantor dengan berbagai macam alasan seperti sarapan, mengantar anak sekolah, ke pasar dan lain sebagainya. Tidak adanya teguran yang tegas dari atasan jika ada pegawai yang tidak disiplin, khususnya dalam penyelesaian target pekerjaan dengan berbagai alasan kemanusiaan. Selain itu kondisi kerja di lapangan membuat pemimpin sulit mengontrol kedisiplinan bawahan. masih banyak pegawai yang hanya duduk dan bercanda dalam ruangan serta ada juga pegawai yang selalu bermain Games dan facebook.

Dengan demikian, maka seorang pegawai cenderung harus diberi motivasi oleh atasannya, baru mempunyai semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kebanyakan setiap pegawai selalu menunggu diberi pekerjaan dan tidak mau mencari pekerjaan, sedangkan yang selalu aktif dan bisa bekerja selalu dicemburui oleh pegawai yang lain, dan selalu timbul kecemburuan sosial di dalam suatu aktor.

Berdasarkan dari fenomena yang ada pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kutai Timur maka mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Faktor – faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian yang terdahulu dapat dijadikan sebagai dasar dan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang dimaksud tentunya adalah penelitian yang ada relevansinya dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Beberapa penelitian terdahulu dapat diuraikan sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Muhtar Hidayat (2000) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Faktor – faktor Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur” dengan populasi sebanyak 55 responden pegawai. Menggunakan variabel terikat adalah disiplin kerja (Y), dan variabel bebas yang berupa; kesejahteraan (X_1), ancaman (X_2), Ketegasan (X_3), kemampuan (X_4), dan keteladanan pimpinan (X_5) berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Secara parsial variabel ancam (X_2) berpengaruh secara dominan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Syaiful Anwar (2010) yang mengambil judul “Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur”. Penelitian dilakukan terhadap 70 responden dengan System membagikan kuesioner. Adapun variabel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel terikat yang berupa disiplin kerja (Y), dan variabel bebas yang terdiri dari ; kemampuan/profesionalisme (X_1), keteladanan (X_2), tingkat kesejahteraan (X_3), dan ancaman (X_4). Alat analisis yang digunakan di dalam penelitian ini adalah dengan analisis

regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari kemampuan/profesional (X_1), keteladanan (X_2), tingkat kesejahteraan (X_3), dan ancaman (X_4) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y).

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Juanda (2011) dengan judul “Analisis Faktor – faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda”. Penelitian dilakukan dengan mengambil sebanyak 37 populasi pegawai di lingkungan Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan variabel independen yang terdiri dari; kemampuan (X_1), teladan pimpinan (X_2), sanksi hukuman (X_3), hubungan kemanusiaan (X_4), pengawasan melekat (X_5), dan kompensasi (X_6). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial variabel kemampuan, teladan pimpinan, sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan, pengawasan melekat, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dan variabel sanksi hukuman adalah yang dominan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai.

Tinjauan Teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Peran SDM dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja, hal ini dengan argumentasi bahwa SDM merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Di lain pihak SDM tetap dapat bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi organisasi serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi organisasi. Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya – sumber daya yang dimiliki organisasi, mampu merefleksikan dan mengoptimalkan proses administrasi di dalam organisasi serta mampu menghasilkan suatu keluaran yang memuaskan kebutuhan dan keinginan dari para penggunanya.

Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6M yaitu : man, money, method, material, Machines, dan Market. Unsur Man (manusia) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau singkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power Management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personel Management*) (Hasibuan, 2009:9).

Keberhasilan manajemen semua jenis modal bergantung pada keberhasilan manajemen modal manusia. Jika manajemen modal manusia berhasil, maka kinerja semua jenis modal juga akan berhasil. Kinerja tersebut akan menghasilkan keunggulan kompetitif yang bermuara pada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Manajemen modal manusia dilakukan melalui manajemen kinerja atau *performance Management*. Manajemen kinerja adalah proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, menyupervisi, mengontrol, dan mengevaluasi kinerja pegawai. Evaluasi kinerja merupakan muara akhir dari manajemen modal manusia.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Seorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi

yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:198-199) dikemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan terbut. Sedangkan menurut Wibowo (2008:133-134), menyatakan bahwa kompensasi adalah merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Wibowo (2008:134), dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung atau kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *Bay for performance* seperti insentif dan *Gain haring*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaman keamanan dan kesehatan. Selanjutnya menurut Notoatmodjo (2009:142) memberikan pengertian bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor – faktor emosional dan peri kemanusiaan tidak boleh diabaikan.

Menurut pendapat dari Hasibuan (2009:118) dikemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk maslahat tambahan (benefit) dan pelayanan, dan insentif untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan jasa.

Pemberian kompensasi yang tepat waktu dapat mencegah karyawan keluar meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan para karyawan. Sedangkan kompensasi yang tepat waktu adalah kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi tepat waktu, diharapkan bisa meningkatkan kedisiplinan karyawan atau pegawai.

Bila organisasi tidak memperhatikan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan pegawai yang keluar.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dikonsepsualisasikan sebagai suatu interaksi antara seseorang dengan kelompok, tepatnya antara seorang dengan anggota – anggota kelompok setiap peserta di dalam interaksi memainkan peranan dan dengan cara – cara tertentu peranan itu harus di pilah – pilah dari suatu dengan yang lain. Dasar pemilihan merupakan soal pengaruh, pimpinan mempengaruhi dan orang lain dipengaruhi. Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi suatu situasi khusus. Sebab dalam suatu kelompok yang melakukan aktivitas – aktivitas tertentu, dan mempunyai suatu tujuan serta peralatan – peralatan yang khusus. Pemimpin kelompok dengan ciri – ciri karakteristik itu merupakan fungsi dari situasi khusus.

Salah satu faktor pendukung terciptanya suatu kedisiplinan yang tinggi dari pegawai adalah dengan adanya peran dari pimpinan yang mampu menampilkan

kepemimpinannya secara profesional. Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, namun masing – masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasinya.

Blancard dan Hersey (dalam Tohardi, 2002) di dalam Sutrisno (2009:232) mengemukakan, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Terry (1960) di dalam Sutrisno (2009:232) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisir untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, material, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap tercapainya suatu disiplin kerja yang baik. Hal ini dikemukakan oleh Hasibuan (2009:195) di mana kepemimpinan melalui suatu teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Sehingga demikian hal kepemimpinan sangat berpengaruh dalam pencapaian suatu kedisiplinan yang optimal.

Sehingga dari pendapat beberapa ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan suatu proses mempengaruhi aktivitas – aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Sehingga pada akhirnya, bagi para pemimpin yang memimpin dengan tidak didasarkan pada kekuasaan atau jabatan sebaliknya, kepemimpinan yang lahir dari hati yang melayani, maka merekalah ilham bagi semua orang dan bagi calon pemimpin masa depan.

Pengawasan

Menurut pendapat dari Manullang (2009:173) pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari sebuah pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk itu dapat benar – benar merealisasi tujuan tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan – kelemahan serta kesulitan – kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan – penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu – waktu yang akan datang.

Adapun tujuan dari suatu pengawasan dilakukan, menurut Zainun, Buchari (1979:62) adalah bertujuan untuk melakukan usaha pencegahan dan perbaikan terhadap terjadinya penyelewengan – penyelewengan, kesalahan – kesalahan, perbedaan – perbedaan, ketiak sesuaian, dan kesimpang siuran serta kelemahan dari suatu pelaksanaan tugas dan wewenang.

Secara umum pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan – tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan – penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien.

Untuk dapat benar – benar merealisasi tujuan pengawasan, maka pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan – kelemahan serta kesulitan – kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan

rencana berdasarkan penemuan – penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu – waktu yang akan datang.

Kedisiplinan

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan instansi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, maka menurut Moekijat (2002:188-205), peraturan disiplin khususnya bagi pegawai negeri sipil telah diatur di dalam peraturan UU No.8/1974 Pasal 29, PP No. 30/1980, SE Ka BAKN No. 23 SE/1980.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:90) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan atau pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan atau instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan atau instansi.

Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan atau pegawai, seperti dikemukakan oleh Siagian dalam Sutrisno (2009:91). Menurut Terry dalam Sutrisno (2009:91), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, akan harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal – hal yang kurang menyenangkan atau hukuman, karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemangkiran. Jika hal ini dapat berjalan dengan baik maka visi, misi, dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan dapat tercapai.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja.

Asumsinya adalah bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atau sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut pendapat dari Singodimedjo dalam Strisno (2009:94-97) dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi;
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;
- 7) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan yang ada. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang

hati. Kini banyak mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan dalam menegakkan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan – peraturan dan kebijakan – kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Berikut diberikan penjelasan mengenai definisi operasional variabel bebas (*Independent*) (X) maupun variabel terikat (*dependent*) (Y) agar penelitian lebih terfokus pada permasalahan serta menghindari salah penafsiran atas variabel – variabel yang digunakan, maka masing – masing variabel secara lebih terperinci dapat diuraikan sebagai berikut :

Variabel Bebas (*Independent Variabel*) (X)

1. Kompensasi (X₁) dengan indikator : Penghasilan pokok, Tunjangan, Uang lembur, Insentif dan Penghargaan.
2. Teladan Pimpinan (X₂) dengan indikator : Kepatuhan pimpinan terhadap peraturan, Kemampuan Pimpinan yang baik, Kerjasama pimpinan yang baik, Sosialisasi yang dimiliki pimpinan, Penegakan disiplin
3. Aturan yang Pasti (X₃) dengan indikator : Peraturan tertulis, Aturan dapat dijadikan pegangan, Aturan diinformasikan kepada pegawai, Sanksi dapat dikenakan kepada siapa saja, dan jangka waktu yang selalu ditinjau.
4. Keberanian Pimpinan (X₄) dengan indikator Teguran lisan, Teguran tertulis, Penerapan sanksi hukuman, Dikenakan kepada siapa saja, dan Masa berlaku sanksi hukuman.
5. Pengawasan Pimpinan (X₅) dengan indikator Pengawasan telah disosialisasikan dengan baik, Pengawasan dilakukan secara mendadak, Pengawasan dilakukan secara kontinu, Pengawasan melibatkan pihak yang diawasi dan Pengawasan berdasarkan peraturan yang diterapkan
6. Perhatian Pimpinan (X₆) dengan indikator : Komunikasi yang harmonis, Keterbukaan, Ikatan emosional, Memberikan solusi dan Kegiatan perkumpulan bersama

Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) (Y)

Sebagai variabel terikat adalah kedisiplinan kerja pegawai (Y). dengan indikator : Ketaatan kepada waktu kerja, Ketaatan dalam prosedur kerja, Kesungguhan di dalam bekerja , Komitmen yang dimiliki kepada instansi dan Loyalitas yang dimiliki kepada instansi

Populasi dan Sampel

Data yang diambil di dalam penelitian ini adalah seluruh responden yang ada di lingkungan Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kutai Timur. Menurut Sugiyono (2007:57) dikemukakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun data populasi pada penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 87 orang pegawai

Dengan melihat jumlah pegawai yang tergolong tidak banyak dan dapat terjangkau, maka sampel di dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu

dengan menetapkan populasi berdasarkan pegawai sebanyak 87 orang pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Kutai Timur.

Pengukuran Variabel

Adapun variabel – variabel di dalam penelitian ini yang terdiri variabel bebas (*Independent*) yang berupa; kompensasi, teladan pimpinan, aturan yang pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, dan perhatian pimpinan. Serta variabel terikat (*dependent*) yang berupa kedisiplinan kerja yang akan diukur dengan menggunakan skala Likert pada rentang penilaian dalam angka 1 sampai dengan 5,

Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data

Data penelitian berasal dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden, yaitu seluruh pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kutai Timur yang dijadikan sampel dari populasi dalam penelitian. Data ini diperoleh dengan pemberian kuesioner kepada seluruh pegawai secara langsung dan atau dengan cara mengadakan wawancara kepada responden secara langsung dengan panduan kuesioner yang teka disiapkan agar diperoleh data dan fakta yang berupa pendapat, perasaan, penilaian, keinginan dan lainnya. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah mengenai variabel bebas yaitu terdiri dari; kemampuan, teladan pimpinan, sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan, dan waskat, serta data dari variabel terikat yang berupa kedisiplinan pegawai.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap yaitu :

1. Tahap pertama penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan data – data pendukung yang telah dipublikasikan, literatur – literatur dari hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan guna mendapatkan gambaran secara umum dan merencanakan bentuk analisis yang cocok untuk memecahkan masalah yang dihadapi.
2. Tahap kedua dilakukan dengan mengumpulkan data primer melalui :
 - a) Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke lapangan.
 - b) Kuesioner, yaitu memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, baik secara langsung maupun tidak langsung.
 - c) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data – data instansi secara langsung.

Model Analisis

Seperti yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda (*Multiple Regression*). Pratisto (2004:112) mengemukakan bahwa analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ($X_1, \dots, X_n$) terhadap variabel terikat atau tidak bebas (Y). persamaan yang diperoleh dari perhitungan regresi harus diuji secara statistik nilai koefisien regresinya. Hubungan fungsional antara variabel independen dan dependen dapat diinformasikan melalui persamaan regresi yang dimaksudkan untuk memprediksi nilai variabel tidak bebas. Sehingga data penelitian ini digunakan metode analisis yang berbentuk fungsi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e_i$$

Di mana :

- Y adalah kedisiplinan pegawai
- X_1 adalah kompensasi
- X_2 adalah teladan pimpinan
- X_3 adalah aturan yang pasti

X_4 adalah keberanian pimpinan
 X_5 adalah pengawasan pimpinan
 X_6 adalah perhatian pimpinan
 $a, b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$ adalah koefisien regresi
 e adalah eror term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu wilayah hasil dari pemekaran dari kabupaten Kutai dan dibentuk berdasarkan UU No. 47 Tahun 1999, tentang pemekaran wilayah provinsi dan kabupaten. Diresmikan oleh Mendagri pada tanggal 12 Oktober 1999. Saat ini Kabupaten Kutai Timur terdiri dari sebelas kecamatan dengan luas wilayah 35.745,5 km² atau mencapai 17% dari luas Provinsi Kalimantan Timur.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, khususnya Bagian Umum dan Protokol terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 17 Tahun 2001 dengan memuat Struktur Organisasi yang dituangkan dalam Bagan Struktur Organisasi Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Sekretariat Daerah

Pengujian Regresi Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan maksud memprediksi rata-rata populasi berdasarkan variabel independen yang diketahui. Hasil pengolahan data penelitian atas analisis Prestasi Kerja Pegawai di Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Kabupaten Kutai Timur (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Pengujian Regresi Berganda					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.799	.849		.941	.350
Kompensasi	.183	.080	.178	2.302	.024
Teladan	.153	.088	.158	1.739	.086
1 Aturan	.151	.076	.147	1.989	.050
Keberanian	.170	.085	.176	2.010	.048
Pengawasan	.190	.081	.177	2.362	.021
Perhatian	.125	.051	.199	2.438	.017

Sumber : Data diolah tahun 2015

Model regresi.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon$$

$$Y = 0.799 + 0.183X_1 + 0.153X_2 + 0.151X_3 + 0.170X_4 + 0.190X_5 + 0.125X_6$$

Dimana :

α = konstanta
 β = koefisien regresi
 $X_1 - X_6$ = variabel Independen
 Y = variabel Dependen (Kedisiplinan)
 ε = galat pengukuran (error)

Dari hasil pengujian regresi pada tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 6 variabel Independent (X) semuanya bernilai positif (+) dan mempunyai hubungan searah dengan variabel dependen (Y). Pengertiannya adalah jika variabel X1 (Kompensasi), X2 (Teladan Pimpinan), X3 (Aturan yang Pasti), X4 (Keberanian Pimpinan), X5 (Pengawasan Pimpinan), X6 (Perhatian Pimpinan). Dinaikkan, akan mengakibatkan meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai Umum dan Protokol Setkab Kutim (Y), dan sebaliknya. Untuk lebih jelasnya, dipaparkan koefisien masing – masing variabel sebagai berikut :

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi pada variabel dependen. Dalam hal ini kemampuan variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.922 ^a	.849	.838	.949	1.711

a. Predictors: (Constant), Perhatian, Kompensasi, Aturan, Pengawasan, Keberanian, Teladan

b. Dependent Variable: Kedisiplinan

Dari model persamaan regresi yang telah diperoleh dalam tabel di atas, diperoleh nilai koefisien regresi (R) secara menyeluruh sebesar 0,922 atau 92,2% yang artinya hubungan antara tingkat Kompensasi (X1), Tingkat Teladan Pimpinan (X2), Tingkat Aturan Aturan yang Pasti (X3), Tingkat Keberanian Pimpinan (X4), Tingkat Pengawasan Pimpinan (X5), dan Tingkat Perhatian Pimpinan (X6) sebagai variabel bebas dengan Kedisiplinan (Y) sebagai variabel terikat adalah positif na sangat kuat. Ini berarti apabila pihak pemerintah lebih memperhatikan ke – 6 variabel di atas, maka Kedisiplinan kerja pegawai akan semakin baik/tinggi.

Sedangkan untuk nilai R^2 yang ada pada tabel di atas diperoleh nilai sebesar 0.849. ini berarti sebesar 84,9% porsi dari nilai ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel independen menjelaskan variasi pada variabel dependennya. Artinya Kompensasi (X1), Teladan (X2), Aturan (X3), Keberanian (X4), Pengawasan (X5) dan Perhatian (X6) mampu menjelaskan variasi pada variabel Kedisiplinan sebesar 0. 849 (84.9%), sedangkan sisanya 15.1% (100% - 84.9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di masukan ke dalam model.

Jadi berdasarkan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa Kompensasi (X1), Teladan Pimpinan (X2), Aturan yang Pasti (X3), Keberanian Pimpinan (X4), Pengawasan Pimpinan (X5), dan Perhatian Pimpinan (X6) mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Kedisiplinan kerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol di lingkungan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur (Y).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 atau 5%. Berikut merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi baik secara menyeluruh (uji F) maupun secara parsial (uji t).

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji setiap hipotesis yang ada dengan menggunakan uji statistik yang tepat. Pengujian yang tepat untuk penelitian ini adalah uji-t. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t bertujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikatnya. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Menentukan kriteria pengujian (daerah diterima atau tidak) yaitu :

- Jika P-value $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak
- Jika P-value ≥ 0.05 , maka H_0 diterima

Uji t (parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.799	.849		.941	.350
Kompensasi	.183	.080	.178	2.302	.024
Teladan	.153	.088	.158	1.739	.086
1 Aturan	.151	.076	.147	1.989	.050
Keberanian	.170	.085	.176	2.010	.048
Pengawasan	.190	.081	.177	2.362	.021
Perhatian	.125	.051	.199	2.438	.017

Sumber : Data diolah tahun 2015

Pada tabel di atas hasil uji t, nilai t-statistik variabel Kompensasi sebesar 2.302 dengan signifikansi 0.024. Karena nilai signifikansi p-value < 0.05 maka tolak hipotesis nol, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan variabel. Besarnya koefisien pengaruh sebesar 0.183.

Hubungan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis pertama penelitian terbukti kebenarannya atau H_0 ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai.

Nilai t-statistik Teladan sebesar 1.739 dan nilai p-signifikansi 0.086. Nilai signifikansi p-value ini lebih besar > 0.05 sehingga hipotesis nol dapat diterima, di mana dalam hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel Teladan Pimpinan terhadap Kedisiplinan. Tetapi nilai signifikansi 0.086 masih < 0.10 dengan signifikansi 10% masih berpengaruh signifikan. Besarnya nilai koefisien pengaruh sebesar 0.153.

Nilai t-statistik Aturan sebesar 1.989 dan nilai p-signifikansi 0.050. Nilai signifikansi p-value ini ≤ 0.05 maka tolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Aturan terhadap Kedisiplinan. Besarnya koefisien pengaruh sebesar 0.151.

Nilai t-statistik Keberanian sebesar 2.010 dan nilai p-signifikansi 0.048. Nilai signifikansi p-value ini < 0.05 maka tolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Keberanian terhadap Kedisiplinan. Besarnya koefisien pengaruh sebesar 0.170.

Nilai t-statistik Pengawasan Pimpinan ke variabel sebesar 2.362 dan nilai p-signifikansi 0.021. Nilai signifikansi p-value ini < 0.05 maka tolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan terhadap Kedisiplinan. Besarnya koefisien pengaruh sebesar 0.190.

Hubungan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah pengawasan pimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis kedua penelitian terbukti kebenarannya atau H_0 ditolak. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai.

Nilai t-statistik Perhatian sebesar 2.438 dan nilai p-signifikansi 0.017. Nilai signifikansi p-value ini < 0.05 sehingga terjadi penolakan terhadap hipotesis nol di mana dalam hipotesis nol menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Perhatian Pimpinan terhadap Kedisiplinan. Besarnya koefisien pengaruh sebesar 0.125. Berdasarkan Uji t secara parsial keenam variabel bebas yaitu kompensasi, teladan pimpinan, aturan yang pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, serta perhatian pimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan kerja pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Dari jumlah variabel bebas yang ada, ternyata variabel perhatian pimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, sedangkan untuk variabel Keberanian Pimpinan memperoleh nilai Nilai t-statistik sebesar 2.010 dan nilai p-signifikansi 0.048. Nilai signifikansi p-value ini < 0.05 . maka berdasarkan hasil uji terdapat penolakan terhadap hipotesis dua yang menyatakan bahwa Keberanian Pimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kedisiplinan pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Uji F (bersama)

Hasil uji F selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405.968	6	67.661	75.074	.000 ^b
	Residual	72.101	80	.901		
	Total	478.069	86			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

b. Predictors: (Constant), Perhatian, Kompensasi, Aturan, Pengawasan, Keberanian, Teladan

Dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh nilai F rasio yang dapat dilihat pada tabel di atas yang diperoleh sebesar 75.074 dengan signifikansi 0.000. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel Kompensasi (X1), Teladan Pimpinan (X2), Aturan yang Pasti (X3), Keberanian Pimpinan (X4), Pengawasan Pimpinan (X5) dan Perhatian Pimpinan (X6)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan(Y) sehingga hipotesis satu yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Pembahasan

No.	Variabel	Koef. Regresi	t_{hitung}	Probabilitas	Ket
1.	Kompensasi (X1)	0,183	2,302	0,024	S
2.	Teladan Pimpinan (X2)	0,153	1,739	0,086	S
3.	Aturan yang Pasti (X3)	0,151	1,989	0,050	S
4.	Keberanian Pimpinan (X4)	0,170	2,010	0,048	S
5.	Pengawasan Pimpinan (X5)	0,190	2,362	0,021	S
6.	Perhatian Pimpinan (X6)	0,125	2,438	0,017	S

Sumber : Data diolah tahun 2015

Dari hasil pengolahan data, dapat diperoleh untuk model persamaan regresi yang menggambarkan pengaruh variabel bebas yaitu : Kompensasi (X1), Teladan Pimpinan (X2), Aturan yang Pasti (X3), Keberanian Pimpinan (X4), Pengawasan Pimpinan (X5), dan Perhatian Pimpinan (X6) terhadap Kedisiplinan (Y).

1. Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa Kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap Kedisiplinan kerja karyawan Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai regresi dan nilai t hitung yang masing – masing sebesar 0,183 dan 2,302. Sehingga berdasarkan nilai – nilai tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, dalam penelitian ini gaji dan penghasilan lain di luar gaji yang diperoleh oleh karyawan secara layak berdasarkan jenis pekerjaan yang diberikan oleh Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Kutai Timur memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan kerja pegawai.

2. Teladan Pimpinan (X2)

Variabel dari Teladan Pimpinan adalah tindakan yang dilakukan oleh pimpinan yang mampu untuk mempercayai dan dipercayai baik oleh partnernya maupun bawahannya sehingga akan timbul sinergisitas tanggung jawab dalam organisasi. Teladan Pimpinan tersebut memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan kerja pegawai pada Sub. Bagian Umum dan Protokol di Instansi Sekretariat Daerah Kutai Timur, hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi yang dihasilkan oleh Teladan Pimpinan sebesar 0,153 dan nilai t hitung sebesar 1,739.

3. Aturan yang Pasti (X3)

Aturan yang Pasti dalam Instansi Sekretariat Daerah Kutai Timur khususnya pada Bagian Umum dan Protokol adalah merupakan seperangkat aturan yang secara tertulis dan telah disepakati bersama oleh internal organisasi sehubungan dengan kedisiplinan yang diberlakukan dalam sebuah organisasi. Dengan Aturan yang Pasti dapat meningkatkan tingkat Kedisiplinan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Sehingga variabel ini dapat mempengaruhi Kedisiplinan kerja karyawan, ala ini juga dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dan nilai t hitung yang dihasilkan masing – masing sebesar 0,151 dan nilai t hitung sebesar 1,989.

4. Keberanian Pimpinan (X4)

Dalam penelitian ini Keberanian Pimpinan merupakan Keberanian seorang Pimpinan dalam mengambil tindakan sehubungan dengan pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai, dalam menegakkan disiplin pegawai pada instansi Sekretariat Daerah Kutai Timur Khususnya pada Bagian Umum dan Protokol. Variabel ini memberikan pengaruh terhadap terhadap Kedisiplinan kerja pegawai, hal ini juga dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dan nilai t hitung yang dihasilkan oleh Keberanian Pimpinan masing – masing sebesar 0,170 dan nilai t hitung sebesar 2,010.

5. Pengawasan Pimpinan (X5)

Pengawasan Pimpinan dalam penelitian ini merupakan pengawasan yang dilakukan langsung oleh pimpinan secara langsung terhadap bawahannya, dan juga melibatkan semua pihak sehingga dapat membentuk suatu kedisiplinan yang baik, sehingga boleh dikatakan bahwa variabel ini dapat memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan kerja pegawai, hal ini juga dapat dilihat dari hasil nilai koefisien regresi dan nilai t hitung yang diperoleh masing – masing sebesar 0,190 dan nilai t hitung sebesar 2,362.

6. Perhatian Pimpinan (X6)

Perhatian Pimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perhatian yang diberikan kepada para pegawai selain kompensasi sehubungan dengan permasalahan dan keluhan yang dialami oleh pegawai di lingkungan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur khususnya pada Bagian Umum dan Protokol. Sehingga dengan adanya Perhatian Pimpinan terhadap bawahannya dapat dikatakan dapat memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan kerja karyawan, hal ini juga dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dan nilai t hitung yang diperoleh masing – masing sebesar 0,125 dan nilai t hitung sebesar 2,438.

Sebagai akhir dalam penelitian ini, penulis akan memberikan ringkasan tentang perbandingan dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai kajian empiris pada bab 2, dengan hasil penelitian yang telah saya lakukan dalam tabel di bawah ini:

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil uji analisis data dengan menggunakan alat analisis SPSS untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) dalam hal ini Kompensasi, Teladan Pimpinan, Aturan yang Pasti, Keberanian Pimpinan, Pengawasan Pimpinan, dan Perhatian Pimpinan terhadap variabel terikat (Y) dalam hal ini Kedisiplinan kerja karyawan yang ada pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kutai Timur. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa keseluruhan variabel bebas (X) dapat mempengaruhi variabel terikatnya (Y) dalam hal ini Kedisiplinan kerja pegawai. Pengaruh tersebut signifikan yang ditunjukkan oleh F ratio.

Dari hasil uji analisis terhadap keseluruhan variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel terikat (Y) diperoleh hasil bahwa seluruh variabel bebas dalam hal ini Kompensasi, Teladan Pimpinan, Aturan yang Pasti, Keberanian Pimpinan, Pengawasan Pimpinan, serta Perhatian Pimpinan secara bersama – sama mempengaruhi variabel terikat yaitu Kedisiplinan hal ini dapat dilihat dari masing – masing nilai t hitung yang diperoleh. Di antara variabel bebas yang digunakan, variabel Perhatian Pimpinan (X6) lebih dominan mempengaruhi Kedisiplinan kerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,199 (19,9%) dan nilai t hitung sebesar 2,438 .

Variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini, variabel Perhatian lebih dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) Kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai Bagian Umum dan Protokol dalam lingkup Sekretariat Daerah

menilai bahwa Sebuah perhatian yang yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan bisa menjadi dorongan bagi karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap baik pekerjaan yang diberikan maupun mengikuti segala aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seorang pimpinan bukan hanya menjadi pemimpin atas sekelompok orang akan tetapi juga dapat menjadi sahabat dan kawan bagi karyawannya, dalam hal ini pimpinan diharapkan juga dapat memberikan perhatian bagi karyawan, dengan menerima segala masukan dan kritikan dari bawahan dan dapat memberi solusi bagi karyawan yang memiliki sebuah masalah khususnya masalah pekerjaan dan mampu menciptakan suasana harmonis dalam lingkungan pekerjaan. Sehingga apa yang menjadi tujuan pimpinan dalam hal ini mengharapkan karyawan untuk lebih menjaga kedisiplinan dalam bekerja dapat tercapai.

Saran

1. Berdasarkan hasil uji analisis terhadap hipotesis, diperoleh nilai t hitung terbesar dan tingkat signifikan terkecil adalah Perhatian, jadi disarankan agar pihak pimpinan Bagian Umum dan Protokol pada Sekretariat Daerah Kutai Timur hendaknya memperhatikan variabel Perhatian Pimpinan, karena merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap Kedisiplinan kerja pegawai. Untuk itu pimpinan diharapkan dapat memberikan perhatian lagi kepada karyawan baik dalam menjalin komunikasi yang baik serta mau menerima masukan dan kritikan dari bawahan dan memberikan solusi dari permasalahan yang dimiliki bawahannya yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi tingkat Kedisiplinan kerja dari pegawai.
2. Nilai t hitung terkecil adalah teladan pimpinan, hal ini memberi pengaruh juga terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Kabupaten Kutai Timur agar dapat mendapat perhatian lebih dari pihak Pimpinan yang berada pada lingkup Sekretariat Daerah Kutai Timur, mengapa Teladan Pimpinan memiliki nilai yang kecil dalam peningkatan Kedisiplinan kerja pegawai. Padahal segala sesuatu kegiatan yang terjadi dan dilakukan dalam sebuah organisasi berawal dari seorang pimpinan yang menjadi acuan bagi karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya, padahal dengan Teladan yang diberikan seorang pimpinan dapat memberikan tingkat kedisiplinan kerja pegawai lebih baik lagi.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan seluruh atau sebagian dari variabel yang terdapat dalam penelitian ini untuk mencoba penelitian sejenis yang di terapkan pada daerah lain, atau mencoba menambahkan variabel lain yang dianggap cocok untuk diterapkan baik untuk variabel bebas maupun penggunaan variabel moderasi, dan dapat menggunakan alat analisis yang lain misalnya penggunaan alat analisis PLS. Sehingga hasil penelitian lebih bervariasi lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu., SP. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manullang. M. 2009. *Dasar – Dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Moekijat, 1999. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Mandar, Ashar Sunyoto. 2003, *Psikologi Industri Dan Organisasi*. UI – Press, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Natoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta Jakarta.

- Pratisto, Arif, 2004. *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*, Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS, Untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Jakarta: MediaKom.
- Purwanto. Ngalm. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2007. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta,.
- Sulaiman, Wahid, 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus & Pemecahannya*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2008. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Perdana Media Group. Jakarta.
- , 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Perdana Media Group. Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- , 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*, Edisi 1 – 2, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Winardi. 2002. *Manajemen Perilaku Organisasi*, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta.
- Wursanto, I.G. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius.