

# **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak**

MUJAKAR  
YUSMAINIAR

**Jurusan Manajemen STIE Boedi Oetomo  
Jl. Ampera No.GG 1-2, Sungai Bangkong, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78116  
Email : yusiikoto@gmail.com**

**Diterima 4 September 2018; disetujui 21 September 2018**

***Abstract:** The purpose of this research is to determine the factors that affect the level of discipline of work employees at the Secretariat of the regional city of Pontianak. The number of samples as many as 70 people. The data collected through questionnaire and analyzed by multiple Linear regression analysis technique. The result showed that variable goals and capabilities, exemplary leadership, retribution, justice, waskat, legal sanctions and humanitarian has an positive influence against the level of discipline of employees at the Secretariat of the city areas Pontianak.*

***Keywords:** Human Resources, Discipline and Supervision*

## **PENDAHULUAN**

**Latar Belakang.** Perkembangan dan kemajuan suatu instansi pemerintah banyak ditentukan oleh kemampuan manajemen instansi tersebut dalam menunaikan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Handoko (1998), manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu manajemen sebagai suatu proses, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, dan manajemen sebagai suatu seni dan sebagai suatu ilmu. Sedangkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka manajemen akan menggunakan sumber daya atau unsur-unsur dalam manajemen yang disebut "Enam M", yaitu *Man* (manusia), *Money* (uang), *Material* (bahan), *Machine* (mesin), *Methods* (metode), dan *Markets* (pasar).

Manusia yang disebut sebagai pegawai pada suatu instansi harus dilatih dan diarahkan agar dapat menjalankan kegiatan yang telah ditetapkan baik oleh instansi pemerintah maupun swasta. Selain melatih dan mengarahkan pegawai, setiap instansi

juga harus peka terhadap kebutuhan dan keinginan pegawai selama bekerja. Jika kedua komponen tersebut tidak dijalankan maka dapat menimbulkan masalah yang mengakibatkan kerugian bagi suatu instansi. Kerugian yang diderita oleh suatu instansi mencakup kerugian biaya dan kerugian sumber daya manusia. Masalah yang sering dihadapi oleh suatu instansi diantaranya adalah masalah disiplin kerja yang rendah dalam diri pegawai tersebut.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak adalah salah satu instansi Pemerintah dimana

perkembangan dan kemajuannya akan banyak ditentukan oleh kemampuan manajemen instansi tersebut dalam menunaikan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu. Sumber daya manusia dalam penulisan ini ialah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melaksanakan tugasnya pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak.

**Tujuan Penelitian.** Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hokum, dan Hubungan kemanusiaan terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak.

## LANDASAN TEORI

**Disiplin Kerja.** Sinungan (2000), menyatakan bahwa kedisiplinan memiliki arti kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Sastrohadiwiry (2002), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara itu Moenir (1987) mengungkapkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna melalui sistem pengaturan kerja yang tepat.

Menurut Siagian (1989) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sarwoto (1989), pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan atau hasil yang dikehendaki.

Sujamto (1986), mengatakan pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui, menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatann apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.

**Penelitian Terdahulu.** Hasil penelitian Hariati (2015) menunjukkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah faktor kepemimpinan. Sedangkan hasil penelitian Sidanti (2015), mengungkapkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja.

**Kerangka Penelitian.** Penelitian ini menggunakan kerangka yang dikembangkan oleh Martoyo (2000) yang menguji pengaruh tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, dan hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja yang tertuang pada gambar 1.

**Hipotesis Penelitian.** Berdasarkan landasan teori di atas dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh tujuan dan kemampuan terhadap disiplin kerja
- H2: Terdapat pengaruh teladan pimpinan terhadap disiplin kerja
- H3: Terdapat pengaruh balas jasa terhadap disiplin kerja
- H4: Terdapat pengaruh Keadilan terhadap disiplin kerja
- H5: Terdapat pengaruh waskat terhadap disiplin kerja
- H6: Terdapat pengaruh sanksi hukum terhadap disiplin kerja
- H7: Terdapat pengaruh hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja

## METODE PENELITIAN

**Pendekatan Penelitian.** Jenis pendekatan penelitian yang dipakai adalah kausal komparatif yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan sebab akibat.

**Populasi dan Sampel.** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak sebanyak 703 orang dan sampel sebanyak 70 orang pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak.

**Variabel Penelitian.** Penelitian ini menguji factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, sehingga variabel terikat dalam penelitian ini adalah

disiplin kerja (Y). sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tujuan dan kemampuan ( $X_1$ ), teladan pimpinan ( $X_2$ ), balas jasa ( $X_3$ ), keadilan ( $X_4$ ), waskat ( $X_5$ ), sanksi hukum ( $X_6$ ) dan hubungan kemanusiaan ( $X_7$ ).

**Jenis dan Sumber Data.** Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang disebarakan.

**Teknik Analisis Data.** Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

**HASIL PENELITIAN**

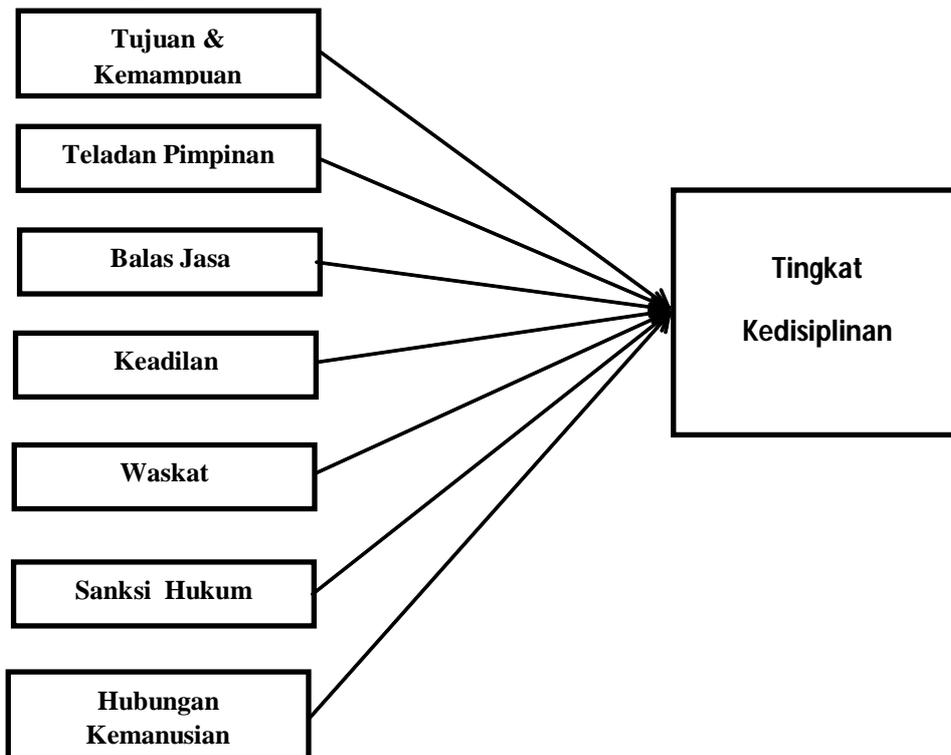
**Statistik Deskriptif.** Dari hasil pengumpulan data kuisioner responden dalam penelitian ini berumur antara 21 sampai dengan 30 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 38,6%, responden yang berumur antara 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 35,7%, responden yang berumur antara 41 sampai dengan 50 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 15,7%, dan responden yang berumur antara 51 sampai dengan

60 sebanyak 7 orang atau sebesar 10,0%. Respoden terbesar adalah berpendidikan S-2 sebanyak 4 orang (5,7%), S-1 sebanyak 12 orang (17,1%), D-3 sebanyak 9 orang (12,9%), dan yang berpendidikan SLTA sebanyak 45 orang (64,3%). Jenis kelamin responden adalah sebanyak 44 orang responden atau sebesar 62,9% adalah laki-laki dan sebanyak 26 orang responden atau sebesar 37,1% perempuan.

**Koefisien Determinasi.** Dari hasil analisis juga diperoleh besarnya koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 78,6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent tujuan dan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, Waskat, sanksi hukum dan hubungan kemanusiaan mempengaruhi naik turunnya (variasi) terhadap tingkat kedisiplinan kerja sebesar 78.6%, sedangkan sisanya sebesar 21,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel pengamatan.

**Gambar 1**

**Kerangka Penelitian Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak**



Sumber: Martoyo (2000)

**Uji Hipotesis.** Dari output regresi pada tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel tujuan dan kemampuan memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 2,265 dimana lebih besar dari  $t$  tabel  $\alpha$  0.05, yaitu  $2,265 > 1,669$ . Secara parsial variabel keteladanan pimpinan memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 22,340 dimana lebih besar dari  $t$  tabel  $\alpha$  0.05, yaitu  $4,366 > 1,669$ . Secara parsial variabel balas jasa memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 12,127 dimana lebih besar dari  $t$  tabel  $\alpha$  0.05, yaitu  $2,457 > 1,669$ . Secara parsial variabel keadilan memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 4,720 dimana lebih besar dari  $t$  tabel  $\alpha$  0.05, yaitu  $4,720 > 1,669$ . Secara parsial variabel waskat memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 3,880 dimana lebih besar dari  $t$  tabel  $\alpha$  0.05, yaitu  $3,880 > 1,669$ . Secara parsial variabel sanksi hukum memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 9,119 dimana lebih besar dari  $t$  tabel  $\alpha$  0.05, yaitu  $3,303 > 1,669$ . Secara parsial variabel hubungan kemanusiaan memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 3,941 dimana lebih besar dari  $t$  tabel  $\alpha$  0.05, yaitu  $3,941 > 1,669$ . Dari hasil analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, Waskat, sanksi hukum dan hubungan kemanusiaan mempengaruhi naik turunnya (variasi) terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak.

## SIMPULAN

**Kesimpulan.** Berdasarkan hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat

kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak, maka terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan dari hasil penelian ini, yaitu :

1. tujuan dan kemampuan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak.
2. keteladanan pimpinan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak.
3. balas jasa mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak.
4. keadilan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak.
5. waskat mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak.
6. sanksi hukum mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak.
7. hubungan kemanusiaan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak.

**Saran.** Dari kesimpulan di atas maka terdapat beberapa saran pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Analisis Fungsi Regresi dan Uji Secara Parsial Antara Variabel Independent Terhadap Tingkat Kedisiplinan Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1,170	0,397		-2,950	0,004
TK	0,127	0,056	0,142	2,265	0,027
TP	0,190	0,043	0,274	4,366	0,000
BK	0,141	0,057	0,189	2,457	0,017
KN	0,227	0,048	0,335	4,720	0,000
WK	0,247	0,064	0,335	3,880	0,000
SH	0,238	0,072	0,218	3,303	0,002
HK	0,244	0,062	0,262	3,941	0,000

Dependent Variable: Tingkat Kedisiplinan Kerja

Sumber : Hasil Analisis Data, 2017

1. Pimpinan instansi hendaknya memperhatikan variabel-variabel di atas, karena terbukti mampu berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kedisiplinan pegawai secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya dapat memperluas penelitian sehingga mampu menggeneralisasi lebih baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Moh. 1993. Psikologi Industri, Edisi Keenam, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Dharma, Agus. 1992. Manajemen Prestasi Kerja. Penerbit CV. Rajwali Press. Jakarta.
- Handoko, T. 1998. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. Drs., 1997. Manajemen Pengertian dan Masalah, Jakarta, Kanisius.
- Kartono, 1994. Pengantar Metodologi Riset. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Moenir, AS. 1987. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta. Penerbit PT. Gunung Agung.
- Manullang M. 1990. Manajemen Personalialia, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dalam penjelasan pasal 4 ayat (2) huruf d.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam pasal 2.
- Reksohadiprojo, Handoko.1990. Dasar-dasar Manajemen, Edisi ke 5 BPFE, Yogyakarta.
- Rao, TV. 1991. Prestasi Penilaian Kerja Teori dan Praktek. Terjemahan Ny. L. Mulyana, Seri Manajemen No.9, PT. Pustaka Binaman, Pressindo, Jakarta.
- Soedjono, Imam, 1983, Disiplin Pegawai Negeri. Jakarta. Penerbit PT. Intan Pariwara.
- Sarwoto.1989. Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, SP. 1989. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara Jakarta.
- Suwarno, Hadyaningrat, 1990. Pengantar Umum Pendidikan. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Suryosubroto. 1990. Beberapa Aspek Dasar Kependidikan. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1993. Metode Penelitian Survei, Jakarta LP3ES.
- Sudjana. 1993. Statistika Untuk Ekonomi Dan Niaga II. Tarsito. Bandung.
- Saydam, G, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Sinungan, M. 2000. Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Penerbit Bina Asara. Jakarta.
- Wursanto. Ing, 1989, Manajemen Kepegawaian, Jilid II. Jakarta. Penerbit Kanisius Jakarta.
- Warisa, 1991. Demografi Dan Produktivitas. CV. Yasaguna. Bandung.