

**Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi
Disiplin Pegawai Pada Dinas Sosial
Provinsi Kalimantan Timur**

Achmad Rasyidi¹, DB. Paranoan², Achmad Djumlani³

Abstrak

Disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan, maka peran pimpinan sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu organisasi, dimana dengan disiplin diharapkan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, merencanakan, mengatur dan mengendalikan potensi Sumberdaya manusia serta dapat meningkatkan kesejahteraan pada pegawai. Kedisiplinan pegawai di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang berjalan selama ini terlihat belum optimal, disebabkan karena peran pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, pemberian insentif serta kurangnya pengawasan.

Kata Kunci : Disiplin, kepemimpinan, Insentif, Pengawasan

Pendahuluan

Kedisiplinan pegawai yang berjalan selama ini terlihat belum optimal, dimana faktor tujuan dan kemampuan pegawai yang ada belum sepenuhnya sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan sehingga tujuan dalam bekerja belum optimal dan secara tidak langsung kedisiplinan pegawai juga belum dapat seperti yang diharapkan sehubungan dengan bidang tugas yang bersangkutan. Kontraprestasi yang didapatkan pegawai dalam bentuk balas jasa langsung dalam bentuk imbalan belum memenuhi harapan dari pegawai, dimana bidang pekerjaan di dalam organisasi ini menuntut pegawai harus seringkali berhubungan disfungsi sosial baik akibat kemiskinan, ketrlantaran, kecacatan, ketunasusilaan, keterbelakangan, korban tindak kekerasan maupun korban akibat bencana. Kondisi ini menuntut peran seorang pimpinan dalam mengorganisasikan para pegawainya agar berperan aktif dalam setiap kegiatan sosial serta peran pimpinan dalam memberikan insentif kepada para pegawainya yang terlibat dalam setiap kegiatan yang disesuaikan dengan tingkat kesulitan dari pegawai dalam melakukan kegiatan tersebut. Disamping itu, pengawasan melekat yang ada, belum terlihat membaur ke bawah, dimana pengawasan masih sepenuhnya berada di tangan pelaku pengawasan di tingkat pimpinan. Kondisi ini seharusnya dapat melibatkan dari pihak pegawai yang diawasi, sehingga pengawasan dapat berjalan dengan lebih efektif dan menghasilkan suatu

-
1. Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL - Samarinda
 2. Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL – Samarinda.
 3. Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL – Samarinda.

harapan akan kedisiplinan pegawai yang dapat dicapai dengan baik agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Permasalahan utama adalah belum optimalnya koordinasi dari pegawai, sehingga masih perlunya peningkatan kemampuan, balas jasa dan pengawasan dari seluruh jajaran pegawai dalam rangka pencapaian disiplin kerja yang optimal. Sebagai penggerak kegiatan dalam suatu Instansi, pegawai dalam melakukan kegiatan memerlukan petunjuk kerja dari Institusi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan, dan harus didukung dengan peraturan kerja Instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Instansi dapat menegakkan aturan kerja dan konsekuensinya bagi pegawai jika mereka memahaminya secara baik, oleh karena itu, harus disosialisasikan.

Pemahaman yang kurang terhadap peraturan kerja serta kurang tegasnya hukuman yang diberikan akan membuat pegawai sering melanggar aturan tersebut. Pelanggaran aturan ditunjukkan dengan, misalnya merokok di ruang kerja, ngobrol di ruang kerja, dan keluar dari ruangan kerja, sering absen, pegawai tidak berpakaian rapi dan bersikap tidak sopan. Pelanggaran peraturan kerja dapat terjadi di mana saja, termasuk di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini menyebabkan tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan secara efektif dan efisien serta tingginya tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan hanyalah satu di antara akibat menurunnya disiplin pegawai. Hal ini merupakan isyarat bagi pimpinan suatu instansi atau organisasi untuk mengambil langkah-langkah dalam menanggulangi masalah tersebut.

Menyadari akan pentingnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan, maka peran pimpinan sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui disiplin kerja pegawai. Sebesar apapun kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau pegawai, namun apabila tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin kerja yang tinggi, maka tugas pekerjaan yang dilaksanakannya tidak akan menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan dalam organisasi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 menyatakan bahwa kedudukan dan peranan Pegawai negeri Sipil adalah unsur aparatur negara yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional. Untuk itu, kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan masih sangat tergantung dari kesempurnaan aparatur.

Peningkatan kelancaran pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai aparatur negara, telah diatur dalam undang-undang tersebut sebagaimana tercantum dalam pasal 30 yang menyatakan bahwa untuk menjaga tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas diadakan kode etik, peraturan disiplin pegawai negeri sipil yang mengatur tentang kewajiban, larangan, dan sanksi apabila pegawai tidak taat pada aturan.

Dalam hubungan dengan pernyataan tersebut di atas, maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia adalah peningkatan disiplin kerja pegawai. Sebesar apapun kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau pegawai, namun apabila tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin kerja yang tinggi, maka tugas pekerjaan yang dilaksanakannya tidak akan menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu organisasi, dimana dengan disiplin diharapkan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk

melaksanakan tugas, merencanakan, mengatur dan mengendalikan potensi Sumberdaya manusia serta dapat meningkatkan kesejahteraan pada pegawai.

Menyadari akan pentingnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, maka peran dari seorang pimpinan melalui kepemimpinannya sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam suatu organisasi.

Permasalahan yang ada pada pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur tersebut membuat penulis ingin melihat dari beberapa teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Variabel-Variabel Yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur".

Kedisiplinan

Penegakan disiplin pegawai merupakan salah satu upaya pimpinan membina pegawai agar mau melaksanakan kewajibannya sebagai aparatur negara yang diatur dalam pasal 12 ayat (2) UU nomor 43 tahun 1999. tujuannya adalah agar tercipta SDM yang berkualitas dan berakhlak mulia sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Menurut Hasibuan (2008:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Pendapat Masya (2002:141), mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan dengan suatu keadaan tertib, dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk terhadap peraturan yang telah ada dengan senang hati. Disiplin berarti menurut pedoman ataupun petunjuk-petunjuk yang telah digariskan. Disiplin adalah alat untuk menggerakkan pegawai maupun orang lain dalam usaha kerja sama untuk meningkatkan hasil kerja.

Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kedisiplinan

Pada dasarnya menurut Hasibuan (2001 : 194), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.
- b. Kepemimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
- c. Insentif (tunjangan dan kesejahteraan), ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena adanya insentif akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Artinya semakin besar insentif semakin

- baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila insentif kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik
- d. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
 - e. Pengawasan melekat (waskat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
 - f. Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat agar hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
 - g. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan seperti ini akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik.
 - h. Hubungan kemanusiaan, manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Sesuai dengan judul penelitian ini, Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Selanjutnya proses pengumpulan data dilakukan dengan cara mengedarkan kuisioner kepada seluruh responden yang diambil dari seluruh populasi (*total sampling*). Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun secara parsial variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X_1), insentif (X_2) dan pengawasan melekat (X_3) terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan hasil analisis data mengenai variabel-variabel yang diteliti selanjutnya diolah dengan menggunakan paket program komputer

statistik SPSS 17,0 for windows dengan metode regresi linear berganda, maka diperoleh hasil analisis seperti pada tabel 1. sebagai berikut :

Tabel 1.
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 ^a	,434	,106	,24721	1,890

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Melekat, Kepemimpinan, Insentif

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 17.0 for windows seperti terlihat pada tabel 1 tersebut di atas, maka dapat diketahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, yang meliputi kepemimpinan (X_1), insentif (X_2) dan pengawasan melekat (X_3) sebesar $R = 0,665$ mendekati nilai 1 dengan koefisien determinasi sebesar 0,434 atau 43,4 %. Artinya variabel independen menerangkan perubahan variabel dependen adalah 43,4 % sedangkan sisanya 56,6 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 0,24721. Selanjutnya adapun Nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 1,890.

Uji F (Hipotesis Utama)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : "Diduga variabel kepemimpinan, insentif dan pengawasan melekat secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur", dapat diterima atau terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} = 22,492 > F_{tabel} = 3,0954$) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $P = 0,000 < 0,05$.

Secara umum hasil penelitian telah membuktikan terdapatnya pengaruh yang signifikan atau linier pada model regresi linier bergandayang diajukan tersebut, dan hipotesis pertama yang diajukan semula dapat terbukti kebenarannya atau terdapat pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan, insentif, dan pengawasan melekat secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Uji t (Hipotesis Kedua)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas tersebut, digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan dari hasil kuisioner yang telah dijawab sesuai dengan kondisi yang dirasakan sesungguhnya oleh responden baik yang berhubungan dengan variabel bebas maupun variabel terikat kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda terhadap data penelitian tersebut dengan media *software* statistik SPSS versi 17.0. adapun langkah-langkah penelitian tersebut adalah dengan menggunakan

analisis regresi linier berganda terhadap seluruh data penelitian yang telah diperoleh dengan menggunakan *software* statistik SPSS versi 17.0, kemudian diperoleh hasil penganalisisan data seperti dalam tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2.
Nilai Uji t Masing-Masing Variabel

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,401	,451		5,326	,000
	Kepemimpinan	,262	,088	,271	2,977	,003
	Insentif	,424	,088	,480	4,818	,000
	Pengawasan Melekat	,353	,116	,346	3,043	,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 2 tersebut di atas, maka koefisien regresi yang telah distandarkan atas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1). Koefisien regresi konstanta sebesar 2,401
- 2). Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,262
- 3). Koefisien regresi Insentif (X_2) sebesar 0,424
- 4). Koefisien regresi Pengawasan melekat (X_3) sebesar 0,353

Berdasarkan dari angka-angka hasil perhitungan dengan menggunakan *software* statistik SPSS versi 17.0 seperti tersebut pada tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,401 + 0,262 X_1 + 0,424 X_2 + 0,353 X_3$$

Persamaan regresi yang telah dihasilkan tersebut di atas, selanjutnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,401, artinya jika kepemimpinan (X_1), insentif (X_2) dan pengawasan melekat (X_3) bernilai sebesar 0, maka disiplin kerja (Y) pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur adalah bernilai sebesar nilai konstanta tersebut yaitu 2,401.
2. Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,262; artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap dan kepemimpinan mengalami kenaikan 1 angka, maka disiplin kerja (Y) pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur mengalami kenaikan sebesar 0,262. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja pegawai, dimana

semakin naik nilai kepemimpinan maka akan semakin meningkat nilai disiplin kerja.

3. Koefisien regresi insentif (X_2) sebesar 0,424; artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap dan insentif mengalami kenaikan 1 angka, maka disiplin kerja (Y) pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur mengalami kenaikan sebesar 0,424. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel insentif terhadap variabel disiplin kerja pegawai, dimana semakin naik nilai variabel insentif maka akan semakin meningkat nilai disiplin kerja.
4. Koefisien regresi pengawasan melekat (X_3) sebesar 0,353; artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap dan pengawasan melekat mengalami kenaikan 1 angka, maka disiplin kerja (Y) pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur mengalami kenaikan sebesar 0,353. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel pengawasan melekat terhadap variabel disiplin kerja pegawai, dimana semakin naik nilai pengawasan melekat maka akan semakin meningkat nilai disiplin kerja.

Selanjutnya dari tabel 5.3. tersebut di atas maka dapat diinterpretasikan atau penganalisisan secara parsial antara variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan (X_1), insentif (X_2) dan pengawasan melekat (X_3) terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja pegawai (Y), guna melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak ada hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat

H_i : Ada hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat

b. Menghitung besarnya angka t_{hitung} menurut analisis SPSS, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Kepemimpinan (X_1) = 2,977

Insentif (X_2) = 4,818

Pengawasan melekat (X_3) = 3,043

c. Menghitung besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Taraf signifikansi (satu sisi) 0,05 dan Derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - k - 1$, atau $92 - 3 - 1 = 88$, dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,6624.

d. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_i

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_i

e. Pembuatan keputusan

didasarkan pada hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} yang dibandingkan dengan nilai t_{tabel} serta tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ (5%) dan kesimpulannya :

1. Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,977 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6624 dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.
2. Variabel insentif (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,818 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6624 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

3. Pengawasan Melekat (X_3) dengan nilai t hitung sebesar 3,043 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6624 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel pengawasan melekat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan dari analisis yang telah dilakukan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang dimasukkan dalam penelitian ini memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya (disiplin kerja pegawai). Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur adalah variabel insentif karena memiliki nilai t_{hitung} tertinggi.

Pembahasan

Berdasarkan dari seluruh hasil analisis dan pengujian yang telah diuraikan terdahulu terbukti bahwa variabel kepemimpinan, insentif dan pengawasan melekat berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Hal tersebut di atas dapat diuraikan di dalam pembahasan terhadap masing-masing variabel pada bagian pembahasan selanjutnya.

Kepemimpinan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur

Kepemimpinan dalam hal ini telah terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dapat diketahui berdasarkan pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja pada Dinas Sosial provinsi Kalimantan Timur melalui analisis kuantitatif, dimana dapat diketahui hasil dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,977 > 1,6624$. pengaruh ini juga dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 0,271 atau 27,1 % yang dianggap signifikan. Hal ini memiliki relevansi dengan hasil kajian yang empiris yang dilakukan oleh Masruroh (2009), Karomah (2011) dan Syarifah (2012) dimana faktor kepemimpinan adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja baik swasta maupun pemerintah. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (1998) dalam Natar Lumban Gaol (2010) adalah : Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan, sumber dari pengaruh ini bisa formal, seperti misalnya yang disediakan oleh pemilikan peringkat manajerial dalam suatu organisasi, agar dapat tercipta suatu peningkatan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan di Dinas Sosial provinsi Kalimantan Timur tergolong dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari cara pimpinan berkomunikasi kepada para pegawai yang tergolong mudah untuk dipahami dan terkesan dilakukan dengan cara kekeluargaan sehingga dapat dijadikan teladan bagi para pegawai. Dalam hal kemampuan memimpin terlihat dari pendelegasian wewenang yang dilakukan kepada bawahan selama ini tergolong baik dan terkoordinasi dengan baik pula. Sikap dalam mengambil keputusan tegas dan tetap melibatkan staf dalam hal pengambilan keputusan, begitu juga dalam pelimpahan wewenang yang dilakukan selalu tepat dan sesuai dengan sasaran.

Insentif Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur

Insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai salah satu upaya peningkatan disiplin kerja. Hal ini telah terbukti bahwa adanya insentif yang diberikan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan pengaruh dari variabel insentif terhadap variabel disiplin kerja pada Dinas Sosial provinsi Kalimantan Timur melalui analisis kuantitatif, dimana dapat diketahui hasil perhitungan diperoleh nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,818 > 1,6624$. pengaruh ini juga dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel insentif terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 0,480 atau 48,0 % yang dianggap signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Insentif yang diberikan kepada pegawai dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya salah satu diantaranya adalah pemberian insentif sebagai salah satu upaya yang dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja.

Menurut Sarwoto, (2001:130) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut : Insentif sebagai sarana motivasi dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Kemudian menurut pendapat Nitisemito, (2002:167) mengenai kaitan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja, yaitu : Turunnya semangat dan kegairahan kerja sebabnya banyak sekali, misalnya upah yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, lingkungan kerja yang buruk, dan sebagainya. Pada prinsipnya adalah disebabkan karena ketidakpuasan dari para karyawan. Sehingga dapat dilihat secara jelas bahwa pemberian insentif merupakan salah satu penyebab turunnya semangat kerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dengan adanya insentif yang diberikan kepada pegawai di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur dapat mendorong pegawai untuk berdisiplin yang tinggi. Hal ini terlihat dari sikap dan perilaku pegawai yang secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan disiplin kerja mereka. Pemberian insentif merupakan proses atau upaya yang dilakukan secara sistematis bagi pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah. Pemberian insentif lebih menekankan proses perbaikan agar pegawai lebih disiplin dan kreatif menciptakan produktivitas kerja.

Pengawasan Melekat Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Sosial provinsi Kalimantan Timur

Pengawasan melekat dalam hal ini telah terbukti berpengaruh berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Dari hasil perhitungan dapat diketahui besarnya pengaruh dari variabel pengawasan melekat terhadap variabel disiplin kerja pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur melalui analisis kuantitatif, dimana dapat diketahui hasil dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,043 > 1,6624$. pengaruh ini juga dapat dilihat dari nilai signifikansi

sebesar $0,01 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan melekat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Besarnya pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 0,346 atau 34,6 % yang dianggap signifikan.

Menurut Handyaningrat (1996:144) bahwa tugas dari pengawasan melekat adalah :

1. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang diserahi tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
3. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kelemahan, agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
4. Untuk meningkatkan disiplin kerja dan memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

Pengawasan adalah satu diantara fungsi manajemen yang merupakan proses kegiatan pemimpin untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan tugas-tugas organisasi atau perusahaan akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan, instruksi, rencana dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Pengawasan sebagai fungsi manajemen sepenuhnya adalah tanggung jawab setiap pemimpin pada tingkat manapun.

Dengan adanya pengawasan dapat mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi atau perusahaan. Pengawasan sebenarnya terdiri dari usaha mengamati segala sesuatu yang terjadi apakah sudah berjalan sesuai rencana, petunjuk dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan pengawasan bertujuan untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan atau kekurangan yang dialami dan membetulkannya serta mencegah agar tidak terulang lagi.

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan melekat di Dinas Sosial provinsi Kalimantan Timur tergolong dalam kategori baik. Pengawasan melekat adalah bertujuan memperbaiki kualitas pegawai, hal yang tidak baik menjadi baik, mempertinggi rasa tanggung jawab bagi yang diserahi tugas, dan pada dasarnya pengawasan melekat merupakan alat kontrol bagi pegawai untuk memperbaiki

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan atau bersama-sama Variabel kepemimpinan, insentif dan pengawasan melekat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, dengan kata lain jika nilai dari variabel independen secara bersama-sama meningkat atau ditingkatkan, akan mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.
2. Secara parsial dari ketiga variabel bebas (dependent) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur adalah variabel pengawasan melekat, dimana variabel ini memiliki nilai t_{hitung} tertinggi.

3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $R = 0,665$, angka ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat dari variabel kepemimpinan, insentif dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Hal tersebut dikuatkan nilai R^2 sebesar 0,434 yang berarti disiplin kerja pegawai diterangkan oleh variabel kepemimpinan, insentif dan pengawasan melekat sebesar 43,4 % dan sisahnya sebesar 56,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
4. Secara deskriptif ketiga variabel bebas tersebut mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, karena mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup baik. Berarti bahwa semua variabel yang menunjang disiplin kerjapegawai umumnya telah terlaksana dengan baik.

Saran

Berdasarkan diskripsi variabel, pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan dari hasil penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis dan pembahasan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, insentif dan pengawasan melekat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Oleh karena itu untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai harus memperhatikan ketiga variabel tersebut tanpa mengabaikan faktor lain yang dapat meningkatkan disiplin kerja.
2. Variabel insentif berpengaruh secara dominan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, oleh karena itu meningkatkan disiplin kerja harus memperhatikan faktor-faktor tersebut. Selain itu juga faktor yang lain juga harus diperhatikan, agar disiplin kerja pegawai tetap terlaksana dengan baik.
3. Dalam hal peningkatan disiplin kerja pegawai, Instansi perlu memberi pengarahan dan melakukan pengawasan secara rutin, sehingga dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin.

Daftar Pustaka

- Anwar, Syaiful, 2010, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur, Samarinda, Universitas Mulawarman, (Tesis yang tidak dipublikasikan).
- Aji B. Haryanto Bachroel, 1999, Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Dinas Pertambangan Kabupaten Daerah Tingkat II Kutai, Samarinda, Universitas Mulawarman, (Tesis yang tidak dipublikasikan).
- Arikunto, S., 2005, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2005, *Manajemen Personalialia*, edisi revisi, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Masroroh, 2009, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Korem 091/Aji Surya Natakesuma Kalimantan Timur, Samarinda, Universitas Mulawarman, (Tesis yang tidak dipublikasikan).
- Nawawi, Hadari. 2003, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, edisi revisi, Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2003, *Manajemen Personalialia*, Erlangga, edisi revisi, Jakarta

- Panggabean, Mutiara S, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawiro, Suyadi, 2001, *Manajemen Sumberdaya manusia Kebijakan Kinerja karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi, 2008, *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, Gava Media, Yogyakarta.
- Rifai, Ahmad, 2002, Analisis Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas Pertambangan Kabupaten Berau, Samarinda, Universitas Mulawarman, (Tesis yang tidak dipublikasikan)
- Rivai, Veithzal, 2005, *Performance Appraisal*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Staphen P., 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversion, Aplikasi*, Jilid I, Prehallindo, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2001, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sukmawati, T., 2012, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur, Samarinda, Universitas Mulawarman, (Tesis yang tidak dipublikasikan)
- Sulaiman, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Amus, Yogyakarta.
- Supranto, J., 2000, *Statistik Teori dan Aplikasi*, edisi IX, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Suwatno, 2001, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Cetakan kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wursanto, IG., 2001, *Administrasi Kepegawaian II*, Kanisius, Yogyakarta.
- Yuniarsi Tjutju dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Alfabeta, Bandung.