

**FAKTOR-FAKTOR YANG
BERPENGARUH TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA
FAKULTAS KEHUTANAN
UNIVERSITAS MULAWARMAN**

HAERUDDIN

**Mahasiswa Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi Negara
Universitas Mulawarman**

ABSTRACT

Factors Which Have An Effect On To Discipline Work Officer at Faculty of Forestry of Mulawarman University of Samarinda, below under tuition of Mr. H. Achmad Djumlani and Mr. Muhammad Noor.

problems Formulated from this writing is Ability work, leadership, observation and environment work together have an effect on significant to discipline work officer at Faculty of Forestry Mulawarman University at Samarinda and variable Owing dominant influence to discipline work officer of Faculty of Forestry Mulawarman University at Samarinda.

Result of research show value of coefficient determinant (R^2) equal to 0,833 or 83,3%. Matter of this means meaning discipline work officer determined by ability variable work, leadership, observation, and the environment work equal to 83,3% and rest 16,7 % influenced by other; dissimilar variable is which is not reckoned in by this research. Hereinafter from calculation $F_{\text{calculated}}$ obtained by value of equal to 47,390 while F_{table} of equal to 3,2145 at significant = 0,05 hence earn in knowing that $F_{\text{calculated}} > F_{\text{table}}$. Matter of this means H_0 in refusing and H_a in accepted, its meaning there are influence significant of among variable independent (ability work, leadership, observation and environment work) to variable dependent (discipline work) at Faculty of Forestry Mulawarman University at Samarinda.

Hereinafter test partial or test by self recognized with used t_{test} to test influence from variable that is ability work (X_1), leadership (X_2), observation (X_3), and the

environment work (X_4) to variable (Y) Disiplin work officer. From fourth of free variable (dependent) above, altogether have an effect on significant to discipline work officer at Faculty of Forestry Mulawarman University at Samarinda. As for variable Having an effect on dominant to discipline work officer at Faculty of Forestry Mulawarman University at Samarinda is observation variable. This result proved from highest t value that is 5,636 compared to with other variable. Matter of this means the variable more other mendoninasi variables. While lowest variable its influence is leadership variable with value $t_{\text{calculate}}$ of equal to 2,118 and assess signifikansi 0,041.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Eksistensi aspek disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi aktivitas perorangan maupun organisasi, namun dipandang perlu pembahasan ini dititikberatkan pada lini pegawai pada sektor pemerintah. Hal ini didasari atas pemikiran bahwa pegawai pada birokrasi pemerintah merupakan sosok individu ataupun kelompok yang telah melekat sebagai aparatur pemerintah yang dapat memberikan pelayanan dengan baik dan keberadaannya ditengah masyarakat harus menjadi panutan.

Salah satu cara terbaik untuk pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Fakultas Kehutanan Universitas MULawarman adalah melalui peran pemimpin untuk menerapkan manajemen kepada seluruh pegawai yang ada dan sumber daya lainnya melalui pendekatan disiplin kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen nuntuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai sangat diperlukan karena merupakan salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara jujur dan

kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dalam hubungan dengan pernyataan tersebut di atas, maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya 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.

Kondisi objektif yang terlihat menunjukkan bahwa sikap mental pegawai yang taat dan patuh terhadap tata kehidupan atau norma, etika dan kaidah yang diatur dalam organisasi kurang dimiliki oleh sebagian pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda. Berdasarkan pengamatan dan laporan, masih ada beberapa pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda yang kurang disiplin, hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan perilaku pegawai di tempat kerja, seperti masih banyak pegawai yang datang terlambat serta pulang lebih cepat.

Menyadari akan pentingnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan, maka kemampuan pegawai dan peran kepemimpinan sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pengawasan, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai secara maksimal, maka para pegawai harus diberi kesempatan untuk dapat bekerja dalam suasana dimana semua pegawai dapat bekerjasama dan bertanggung jawab. Untuk penciptaan program yang mampu mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai disesuaikan kemampuan pegawai dalam menjalankan tindakan disiplin tersebut. Kesejahteraan bagi para pegawai merupakan unsur penting yang

harus diperhatikan organisasi. Perhatian pada program ini mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab organisasi yang diberikan kepada pegawainya sebagai sumbangsuhnya kepada organisasi. Dalam rangka pembinaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi juga diperlukan adanya suatu peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban dan sanksi apabila kewajiban tersebut tidak ditaati. Peraturan kedisiplinan sangat diperlukan dan dimaksudkan untuk memberi bimbingan serta memperbaiki sikap para pegawai yang melakukan pelanggaran agar mereka dapat menciptakan disiplin yang baik dalam menjalankan tugas di dalam organisasi.

Kedisiplinan harus pula dilaksanakan dengan berpedoman pada sikap tegas para pemimpin dalam menjalankan wewenang dan tanggung jawabnya terhadap pegawai. Disisi lain, sikap tegas tersebut juga harus disesuaikan dengan kemampuan pegawai yang akan menjalankan tindakan disiplin tersebut. Intinya, dalam pelaksanaan kedisiplinan sikap kepemimpinan harus pula mencerminkan suatu sikap yang mampu menjadikan pimpinan sebagai suatu teladan bagi para pegawainya karena para pemimpin merupakan panutan di lingkungan kerja yang bersangkutan.

Kurangnya disiplin kerja pegawai tersebut tentunya dapat ditingkatkan dengan berbagai cara diantaranya menciptakan kemampuan pegawai dan menerapkan kepemimpinan yang baik untuk melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Disamping itu untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan diperlukan lingkungan kerja yang baik, baik dalam kondisi ruangan maupun dengan hubungan kerja sesama pegawai dan yang paling penting adalah terciptanya pengawasan dari pimpinan. Dengan diterapkannya variabel tersebut dengan baik, maka disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda dapat ditingkatkan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia khususnya pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai

harus diperhatikan sepenuhnya sehingga tujuan organisasi dapat diwujudkan. Atas dasar inilah sehingga penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan menetapkan judul : “Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Disiplin kerja Pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan kenyataan-kenyataan di atas, maka melalui penelitian ini penulis ingin mengungkapkan dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Manakah dari variabel kemampuan kerja, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Mengetahui pengaruh dari variabel kemampuan kerja, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja yang dominan terhadap disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.

Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang akademis, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bahan kajian bagi penelitian lebih lanjut atau yang sejenisnya. Disamping itu,

memberikan kontribusi pemikiran kepada pengembangan ilmu pengetahuan serta pengembangan konsep kemampuan kerja, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja dalam hubungannya dengan disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.

2. Bahan masukan dan acuan bagi pimpinan pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda, agar lebih memperhatikan variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pengawasan yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai agar hasil kerja dapat dicapai secara maksimal.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen. Di mana dalam hal ini manajemen sumber daya manusia pembahasannya mengenai pengaturan peranan manajemen dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Selain itu manajemen sumber daya manusia merupakan wadah untuk mengembangkan manusia agar menjadi sumber daya yang potensial sehingga mampu memberikan kontribusi bagi organisasi.

Beberapa ahli mendefinisikan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :Amstrong (2000:13) memberikan definisi sebagai berikut : *Human Resources Management can broadly be defined as a strategic and coherent approach to the management of an organizations most valued assets the people walking there who individually and collectively contribute the achievement of it's objectives for sustainable competitive advantage*. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis dan terpadu dari manajemen sebagai asset yang paling berharga dimana orang-orang yang bekerja didalamnya, secara individu maupun bersama-sama kepada pencapaian tujuan organisasi itu sendiri untuk keunggulan yang kompetitif.

Definisi Manajemen sumber daya manusia menurut Simamora (2004:6) yaitu :

“Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan terhadap individu anggota organisasi”.

Disiplin Kerja

Istilah disiplin kerja sudah sangat sering dipakai dalam percakapan sehari-hari, pengertiannya dapat diartikan taat atau patuh terhadap peraturan atau ketentuan. Menurut Lumbantoruan (1997:123), bahwa “Disiplin adalah salah satu alat manajemen yang berbentuk sanksi bagi pegawai/karyawan yang melanggar peraturan”. Selanjutnya Handoko (2000:208), mengatakan bahwa : “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”.

Lebih lanjut Lumbantoruan (1997:14) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan disiplin, antara lain :

- a. Peraturan-peraturan harus jelas dan terinci serta setiap pelanggaran yang terjadi harus bisa dibuktikan.
- b. Peraturan-peraturan harus tertulis dan dijelaskan kembali dalam program orientasi karyawan baru dan dalam program pelatihan (*Internal Training*).
- c. Segala bentuk deskriminasi dan kecenderungan memihak harus dihindarkan.
- d. Sanksi keras misalnya pemecatan, hanya dapat dilaksanakan sebagai tindak lanjut dari sanksi lunak, misalnya peringatan.

Nunik Adiarni (1996:66) mengatakan bahwa “Berpikir sistem merupakan disiplin untuk melihat secara keseluruhan”. Memang banyak pengertian disiplin yang dikemukakan oleh pakar, namun pada hakekatnya merupakan suatu sikap dan tindakan seseorang atau kelompok untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu aktivitas sesuai dengan aturan yang berlaku dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Untuk memperoleh gambaran mengenai kedisiplinan dalam kaitannya dengan organisasi ada beberapa pendapat para ahli, diantaranya menurut Handoko (1998 : 208) :

“Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Dalam hal ini ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif”.

Lebih lanjut Siswanto (1998 : 278) secara spesifik memberikan pengertian tentang disiplin kerja bahwa : “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerimasanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Wee Chow Hou, Lee Khai Sheang, dalam Hidayat (1997:29), mengemukakan pengertian disiplin dicerminkan dalam berbagai cara seperti :

- a. Kode perilaku dan etika perusahaan yang mengatur masalah seperti korupsi menerima suap dan pemberian baik yang diminta maupun tidak.
- b. Seragam perusahaan, lagu, logo dan bendera perusahaan.
- c. Pengaturan jam kerja, masa istirahat dan hari libur.
- d. Penerapan sistem standar keamanan dan sasaran produktivitas.
- e. Pengaturan yang mengatur perlindungan rahasia perusahaan dan prosedur sanksi untuk pelanggaran peraturan seperti itu.
- f. Sistem imbalan berupa tunjangan tambahan atau paket insentif.

Demikian pula seorang pemimpin sendiri harus memimpin dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya bagi organisasi yang dipimpinnya, sebagaimana dikemukakan oleh John C. Maxwell yang dikutip oleh Adiwiyoto (1997:168), bahwa : Semua pemimpin besar telah memahami bahwa tanggung jawab nomor satu mereka adalah untuk disiplin dan pertumbuhan pertumbuhan pribadi mereka sendiri. Kalau mereka tidak bisa memimpin diri sendiri, mereka tidak bisa memimpin orang lain.

Pendisiplinan pegawai menurut Siagian (2002:305) adalah : “Suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela ia berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasinya. Selanjutnya Simamora (2004:611), mengemukakan bahwa "Disiplin adalah : "Bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi".

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Mengacu pada pengertian bahwa disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan, maka sudah tentu mempunyai banyak faktor penunjangnya. Dalam hubungan ini Hasibuan (1994:213) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Kepemimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Lingkungan Kerja

Adapun kedelapan faktor dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut :

ad.1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Artinya bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia kerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk melaksanakannya. Suatu beban yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Rivai (2004:226) menjelaskan bahwa "Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam

pekerjaan tertentu". Lanjut beliau menjelaskan bahwa kemampuan itu dibedakan menjadi :

1. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang didasarkan pada tingkat pendidikan formal dan pendidikan kedinasan lainnya.
2. Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan misalnya : pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina kecekatan tangan, kekuatan atau bakat serupa manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seseorang karyawan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual itu dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan pengetahuan seseorang. Sedangkan kemampuan fisik adalah yang berkaitan dengan skill atau keterampilan kerja seseorang.

ad.2. Kepemimpinan

Dalam hal ini pimpinan menyadari bahwa perilakunya akan dicontohkan diteladani oleh bawahannya. Karena itu dia harus disiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata perbuatannya. Dengan demikian kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Oleh sebab itu seseorang pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan yang baik dari bawahannya jika ia sendiri kurang disiplin.

Beberapa ahli mengatakan bahwa seni kepemimpinan adalah mengatur masalah tanpa suatu alat dan memerintah tanpa bicara, murni dan tenang tak bergerak, menugaskan pekerjaan pada bawahan sesuai dengan kebiasaan sehingga kewajiban dapat dilaksanakan tanpa ketegangan.

Siagian (1997:24) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk

mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam mencapai tujuan organisasi.

Stoner dan Winkel (1996:42) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu prose mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Ada tiga implikasi penting dari batasan ini, yaitu :

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain yaitu bawahan atau pengikut. Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.
2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang tidak dapat dengan cara yang sama mengarahkan aktivitas pemimpin.
3. Disamping secara sah mampu memberikan bawahan atau pengikutnya perintah atau pengarahan, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara.

Edwin A. Locke mengkategorikan 3 elemen penting dalam kepemimpinan, yaitu :

1. Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (*relation concept*). Kepemimpinan hanya ada dalam relasi dengan orang-orang lain. Jika tidak ada pengikut, maka tidak ada pemimpin. Tersirat dalam definisi ini adalah premis bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berelasi dengan para pengikut mereka.

2. Kepemimpinan merupakan suatu proses. Agar bisa memimpin, pemimpin mesti melakukan sesuatu. Sebagaimana yang telah diobservasi John Gradner (1986-1988), kepemimpinan lebih sekedar menduduki suatu posisi otoritas. Kendati posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, tapi sekedar menduduki posisi itu tidak memadai untuk membuat seseorang menjadi pemimpin.

3. Kepemimpinan harus membujuk orang-orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk para pengikutnya lewat berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegetimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi.

Kepemimpinan juga diartikan sebagai memprakarsai (*initiation*) dan mempertahankan harapan interaksi antar anggota kelompok (*interaction*). Kepemimpinan tidak hanya melaksanakan tugas-tugas rutin yang sifatnya mekanis, tetapi secara luas menggambarkan bahwa pemimpin bertanggung jawab atas kelompoknya, mengarahkan dan mengkoordinasikan upaya-upaya yang ada. Di samping itu, pemimpin memberikan kemudahan-kemudahan-kemudahan bagi orang lain untuk menjadi anggota kelompok dan menyesuaikan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

Sejalan dengan pendapat di atas Hidayat (200:78) mengemukakan mengenai tugas pemimpin sebagai berikut :

- a. Pemimpin dan kepemimpinannya dituntut untuk menciptakan nilai tambah dalam memberikan pelayanan, mampu bersaing, handal serta tangguh dan tumbuh secara berkelanjutan.
- b. Pemimpin diharapkan mampu menciptakan kekayaan bagi pemilik, yaitu dengan membangun orang yang "hidup",

serta tangguh dan tumbuh secara berkelanjutan.

- c. Pemimpin dituntut untuk menciptakan kesejahteraan bagi anggota organisasi, yaitu menumbuhkan rasa aman, rasa dihargai dan menumbuhkan kesejahteraan sosial ekonomi.
- d. Pemimpin wajib membangun kerjasama yang saling menguntungkan berdasarkan rasa saling percaya, terutama dengan pemasok, pemerintah maupun dengan masyarakat.

ad.3. Pengawasan (Waskat)

Waskat merupakan suatu tindakan nyata yang akhir-akhir ini dianggap paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan/pegawai baik dalam lembaga swasta dan lebih-lebih lagi dalam instansi pemerintah. Dalam hal ini atas harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat ini nampaknya telah berdampak baik terhadap organisasi dimana karyawan bekerja, karena sebagian karyawan menganggap bahwa dengan waskat tersebut mereka mendapatkan perhatian, bimbingan/petunjuk, pengarahan-pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

Pengawasan merupakan satu diantara fungsi manajemen yang merupakan proses kegiatan pimpinan untuk memastikan bahwa tujuan dan tugas dalam organisasi dapat terlaksana dengan baik, sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Menurut Abdurachman (1993:96) bahwa : Pengawasan merupakan kegiatan atau proses untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk diperbaiki. Kemudian mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan tersebut sehingga pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan diciptakan bukan untuk mencari kesalahan terhadap pelaksanaan pekerjaan, akan tetapi

justru untuk menciptakan kebenaran-kebenaran terhadap pelaksanaan suatu pekerjaan.

Siagian (2002:169) memberikan definisi pengawasan sebagai berikut: "Pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Winardi (2000:226) menyatakan bahwa : " Pengawasan merupakan proses dimana pihak manajemen melihat apakah yang telah terjadi sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi maka diadakan penyesuaian-penyesuaian.

Pengawasan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan dalam suatu organisasi. Karena apabila organisasi tanpa adanya sistem pengawasan sebagai fungsi kontrol maka rencana kegiatan yang telah disusun tidak akan dapat berjalan dengan baik bahkan akan menyimpang dari tujuan semula.

Pendapat dari Saydam Gouzali (1996:26) menjelaskan bahwa "Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah untuk memberikan arahan, bimbingan kerja pada pekerja, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan."

Pengawasan sebagai suatu sistem yang harus diciptakan didalam suatu organisasi adalah merupakan salah satu fungsi pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja pegawai serta meluruskan kembali atas terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan kerja.

Berdasarkan instruksi Presiden RI Nomor 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Aparatur Pemerintah, maka dalam rangka terciptanya sistem pengendalian dan pengawasan yang efektif kedalam tubuh aparatur pemerintah, oleh masing-masing dinas/lembaga secara terus menerus harus dilakukan pengawasan dalam bentuk :

1. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan masing-masing satuan organisasi / lembaga terhadap bawahannya.
2. Pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan fungsional yang bersangkutan.

ad.4. Lingkungan Kerja

Dalam hal ini pimpinan harus dapat menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang baik, dalam arti serasi, harmonis, dan meningkat, baik vertical maupun horizontal diantara semua karyawan/pegawainya. Jika hal ini tercipta dalam suatu suatu organisasi, maka akan terwujud lingkungan kerja dan suasana kerja yang nyaman, sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

Lingkungan kerja mempunyai makna yang cukup luas yaitu berorientasi pada lingkungan kerja di dalam kantor dan bisa pula di luar kantor. Dalam kondisi politik yang tidak menentu bisa terjadi para pegawai tidak bisa datang di kantor tepat pada waktunya karena dalam perjalanan ada aktivitas demonstrasi yang sering mengganggu kelancaran lalu lintas. Ini sebuah contoh lingkungan kerja di luar kantor yang mempengaruhi pelaksanaan disiplin pegawai, karena terganggu kemacetan arus lalu lintas. Namun dalam penulisan ini, penulis membatasi lingkungan kerja hanya di dalam kantor, alasannya contoh di atas hanya sebuah penegasan pada pengertian lingkungan kerja di luar kantor.

Selanjutnya menurut B.N. Marbun (2001:50) bahwa "Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologi, sosial dan jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan".

Jadi, lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kerja adalah tata ruang yang tepat, cahayanya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembaban udara

yang tepat, suara yang tidak mengganggu, konsentrasi kerja dan sebagainya. Perlengkapan dan fasilitas meliputi berbagai ragam peralatan dan fasilitas yang bentuk, macam dan kegunaannya disesuaikan dengan sifat dan corak tugas pekerja masing-masing.

Siswanto (1987:265)

menyebutkan bahwa seorang pegawai yang bisa memadamkan iklim dan lingkungan kerja apakah itu menyenangkan atau tidak menyenangkan, maka mereka umumnya akan mampu menerima dan mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi, sebaliknya apabila mereka tidak terbiasa mengalami lingkungan kerja yang membosankan maka mereka mengalami atau menganggap setiap tekanan sebagai masalah yang menghimpit mereka.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja baik itu faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik maupun faktor yang mempengaruhi kesehatan mental.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah diuraikan disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga variabel kemampuan kerja, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman.
2. Diduga ada salah satu variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan adalah independent variabel

(Variabel Bebas) dan Dependent variabel (Variabel Terikat). Variabel bebas (X) meliputi Kemampuan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), pengawasan (X_3), dan lingkungan kerja (X_4). Sedangkan variabel tidak bebas (terikat) yang diberi simbol Y adalah disiplin kerja pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.

Definisi Operasional

Variabel Bebas (Independent Variabel)

Adapun batasan operasional yang dijadikan indikator variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja (X_1) adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, indikator-indikator variabel ini adalah:
 - a. Kemampuan intelektual
 - b. Kemampuan fisik
 - c. Kemampuan Kerjasama
2. Kepemimpinan (X_2) adalah suatu penilaian pegawai bawahnya terhadap kemampuan pimpinan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan pegawai bawahannya dalam melaksanakan tugas sesuai rencana yang ditentukan. Indikatornya adalah :
 - a. Penilaian pegawai/bawahan terhadap sikap pemimpin dalam memberikan keteladanan
 - b. Penilaian pegawai/bawahan terhadap sikap pimpinan dalam memberikan pengarahan
 - c. Penilaian pegawai/bawahan terhadap sikap pimpinan dalam memberikan pelimpahan wewenang
 - d. Penilaian pegawai/bawahan terhadap sikap pimpinan dalam menggerakkan dorongan moral semangat kerja
 - e. Penilaian pegawai/bawahan terhadap sikap pimpinan dalam Pengambilan keputusan
3. Pengawasan (X_3) merupakan pernyataan dari para pegawai terhadap pengawasan yang dilakukan di dalam organisasi. Indikatornya adalah :
 - a. Pelaksanaan pengawasan
 - b. Sanksi-Sanksi

4. Lingkungan Kerja (X_4) adalah suasana tempat kerja pegawai dimana kantor yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan atau aktivitas pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda. Indikatornya adalah :

- a. Penerangan tempat kerja
- b. Sirkulasi udara
- c. Temperatur dan suhu udara
- d. Ketenangan bekerja
- e. Kebersihan tempat kerja

Variabel Tergantung (Dependent Variabel)

Sedangkan untuk variabel tergantung yaitu disiplin kerja adalah Bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. indikatornya adalah :

- a. Tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap kehadiran
- b. Tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap jadwal kerja
- c. Tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku
- d. Tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap prosedur kerja yang telah ditentukan

Prosedur Pengumpulan Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua metode pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

Data Primer

Data primer yang diperoleh langsung dari para pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda. Data ini diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) terhadap responden secara keseluruhan yang terdapat pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda. Data ini mencakup berbagai tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pengawasan. Teknik pengumpulan datanya dengan menggunakan dua cara :

1. Wawancara, cara memperoleh data melalui hasil tanya jawab langsung antara peneliti dengan obyek penelitian yaitu para pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Daftar Pertanyaan (kuesioner), cara pengumpulan data yang bermanfaat untuk mendapatkan data mengenai disiplin kerja pegawai sebagai variabel tergantung (Y) serta variabel bebas (X) yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda. Jawaban responden diukur dengan skala Likert dengan nilai jawaban tertinggi 5 dan terendah 1. dengan kategori :
 1. Untuk jawaban a diberi skor 5
 2. Untuk jawaban b diberi skor 4
 3. Untuk jawaban c diberi skor 3
 4. Untuk jawaban d diberi skor 2
 5. Untuk jawaban e diberi skor 1

Hasil skor jawaban responden dari masing – masing variabel yang diteliti kemudian ditabulasikan, selanjutnya hasil tabulasi tersebut dilakukan penganalisaan data dengan menggunakan analisa regresi berganda dengan bantuan program SPSS Versi 12.0.

Data primer yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian lapangan, selanjutnya diolah melalui prosedur berikut :

1. Pengolahan manual, pengolahan data dengan cara melakukan editing atau memperjelas data mentah yang diperoleh dari hasil tanya jawab dan komunikasi, koding data untuk mempermudah proses tabulasi data.
2. Pengolahan dengan komputer, pengolahan data berdasarkan model – model statistik yang dalam hal ini menggunakan SPSS Versi 12.0

Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Administrasi pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda. Adapun jumlah pegawai administrasi Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda adalah 43 orang.

Arikunto (200:125) menyatakan jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya diambil seluruhnya. Mengingat jumlah responden hanya berjumlah 43 orang, maka penelitian ini termasuk penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh data melalui penelitian ini, menggunakan teknik atau cara-cara sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek penelitian.
- b. Kuisisioner, yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada para responden.
- c. Wawancara, yaitu melakukan wawancara secara langsung kepada pimpinan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kondisi instansi tersebut.
- d. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara meneliti semua dokumen atau catatan yang ada pada instansi tersebut yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Model dan Teknik Analisis

Model Analisis

Sesuai variabel-variabel bebas dalam penelitian ini, maka model analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (*Analysis Multiple Regression*). Analisis dengan model ini merupakan analisis yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk membuktikan hipotesis. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kemampuan kerja, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman baik secara bersama-sama maupun parsial (sendiri-sendiri).

Dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS Versi 12.0, maka besarnya pengaruh kemampuan kerja, kepemimpinan,

pengawasan dan lingkungan kerja secara terhadap disiplin kerja pegawai pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik dan didukung uji klasik.

Adapun model persamaan regresi berganda yang digunakan berdasarkan pola hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergangungnya sebagaimana telah dikemukakan di atas menurut Sudjana, yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

- Y = Disiplin Kerja Pegawai
- a = Konstanta
- e = ramalan error
- b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi
- X_1 = Kemampuan kerja
- X_2 = Kepemimpinan
- X_3 = Pengawasan
- X_4 = Lingkungan Kerja

Teknik Analisis

Analisis secara kualitatif diadakan apabila data sudah terkumpul, yaitu untuk menjelaskan hubungan antara data yang diperoleh dengan landasan teori yang dipakai, melalui uraian - uraian yang sistematis dan logis. Selain itu juga diadakan analisis secara kuantitatif menggunakan uji statistik. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Regresi Linier Berganda dengan menggunakan OLS (*Ordinary Least Squares*). Tahapan - tahapan model analisis data adalah :

- f. Mengumpulkan data - data mentah yang diperlukan
- g. Mengumpulkan *editing* data mentah yang sudah terkumpul
- h. Melakukan koding data yang sudah di *edit*
- i. Membuat tabulasi
- j. Mengadakan analisis data

Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F, yang mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel- variabel bebas yang digunakan bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel tidak bebasnya,

atau dapat diartikan apakah mode regresi linier berganda yang digunakan sesuai atau tidak sesuai dengan penelitian.

Apabila dari hasil perhitungan ternyata $< F_{\text{tabel}}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Maknanya adalah variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya. Jikalau hasil hasil $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dari model regresi linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya.

Dalam uji statistik regresi diperlukan mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2). Kegunaan dari R^2 untuk mengukur besarnya sumbangan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebasnya. Apabila R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin besar, hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi- variasi tidak bebasnya, demikian sebaliknya, apabila R^2 mendekati nol dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel tidak bebas semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel tidak bebasnya. Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) berada diantara 1 sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$).

Pengujian Hipotesis Kedua

Kebenaran hipotesis kedua dibuktikan dengan menggunakan Uji t, yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Uji t ini, bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Apabila demikian keadaannya berarti variabel bebas kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebas dan sebaliknya apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Keadaan demikian dapat dikatakan bahwa variable

bebas mampu menjelaskan terhadap variabel tidak bebas.

Langkah berikutnya adalah mencari besarnya koefisien determinasi parsial (r^2). Kegunaan r^2 adalah untuk mengetahui sejauh mana besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas dan untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel bebas. Berarti semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel bebas, menunjukkan semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel tidak bebas dan jika ada variabel bebas yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil dan t -hitungnya paling tinggi, maka variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap bebasnya.

Variabel Instrumen Penelitian

Instrumen dapat dikatakan sah atau dapat dipercaya apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Karena sebenarnya, dengan kevaliditasan alat ukur, maka akan dapat dilihat sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang disebut.

Valid tidaknya suatu item dapat kita ketahui dengan membandingkan korelasi antar prediktor X dengan kriterium Y, yang dapat dicari melalui teknik korelasi product moment menurut Sugiono, di mana suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai $r > 0.30$. rumus yang dipakai adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \left[\frac{\sum X}{n} \right]^2 \right\} \left\{ \sum Y^2 - \left[\frac{\sum Y}{n} \right]^2 \right\}}}$$

Diketahui bahwa :

Keterangan :

X = nilai setiap butir pernyataan

Y = nilai total butir pertanyaan untuk suatu variabel

r = koefisien korelasi.

Pengujian Asumsi Klasik

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model Regresi Linier Berganda dengan menganalisis data yang ada telah memenuhi asumsi klasik.

Gujarati (1999:157) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan regresi linier berganda yaitu terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Apabila terjadi penyimpangan asumsi ini maka model yang digunakan tidak bersifat BLUE (Best Linier Unbiased Estimator), dengan demikian dalam analisis hasil penelitian perlu diadakan deteksi ketiga asumsi tersebut di atas.

Uji multikolinieritas

Menurut Retvield dan Sumary (1998:53) bahwa : Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak saling berlokasi atau ada hubungan linier di antara satu atau lebih variabel bebas tersebut. Rietveld dan Lasmomo menyebutkan, akibat adanya multikolinieritas maka sulit memisahkan pengaruh masing – masing variabel bebas dan variabel tidak bebasnya.

Salah satu cara untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan analisis *Pearson* di antara variabel bebas. Jika tidak terdapat korelasi yang bermakna berarti tidak terjadi multikolinieritas. Adanya multikolinieritas juga dapat dideteksi dari nilai R^2 yang sangat tinggi antara 0,7 sampai 1,0 dan sementara pengujian terhadap variabel bebas menunjukkan hasil tidak signifikan.

Uji Autokorelasi

Menurut Algifari (1997:102) bahwa : Untuk melihat ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini, maka dapat dilakukan pengujian dengan metode Durbin Watson yaitu dengan melihat angka Durbin – Watson dengan hasil perhitungan. Kriteria untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi dalam suatu penelitian yang dikemukakan oleh Algifari bahwa bila angka Durbin – Watson kurang dari 1,10 telah terjadi autokorelasi, sampai dengan 1,54 dikatakan tanpa kesimpulan, 1,55 sampai dengan 2,64 dinyatakan tidak ada autokorelasi, 2,46 sampai 2,90 dinyatakan tanpa kesimpulan, dan lebih dari 2,91 ada autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji residual – residual yang ada agar terlihat apakah sebaran data berasal dari data yang normal atau tidak. Hal ini sangat penting dilakukan dalam analisis statistik inferensial. Jika residual – residual sebaran data didistribusikan dengan normal, maka harga residu yang muncul berada di atas atau di bawah garis lurus 0,00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan hasil analisis data mengenai variabel-variabel yang diteliti selanjutnya diolah dengan menggunakan paket program komputer statistik SPSS 12,0 for windows dengan metode regresi linear berganda, maka diperoleh hasil analisis seperti pada tabel 5.1. sebagai berikut :

Tabel 5.1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	R	Square	Adjusted R Square	Error Estimate	Durbin-Watson
1	.835 ^a	.698	.674	.966	2,051

^aPredictors: (Constant), X5, X1, X3, X2, X4

^bDependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 12,0 for windows seperti terlihat pada tabel 5.1 tersebut di atas, maka dapat diketahui faktor-faktor stressor faktor kerja yang berasal dari luar yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur, yang meliputi faktor pekerjaan (X_1), struktur kerja (X_2), pengembangan karier (X_3), faktor kerja yang berasal dari luar (X_4) dan hubungan antar individu (X_5) sebesar $R = 0,835$ mendekati nilai 1 dengan koefisien determinasi sebesar 0,698 atau 69,8 %. Artinya variabel independen menerangkan perubahan variabel dependen adalah 69,8 % sedangkan sisanya 30,2 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 0,966.

Selanjutnya dapun Nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 2,051.

Uji F (Hipotesis Utama)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : "Diduga variabel faktor pekerjaan, struktur kerja, pengembangan karier, faktor kerja yang berasal dari luar dan hubungan antar individu secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai 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} ($F_{hitung} = 29,558 > F_{tabel} = 3,1277$) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $P = 0,000 < 0,05$.

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.

Dengan menggunakan uji 2 arah dan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,025), tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% dengan derajat kebebasan (df) $N-k-1 = 43-4-1 = 38$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,6860.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel faktor pekerjaan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,796 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6860 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel faktor pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda. Selanjutnya variabel struktur kerja (X_2) memiliki nilai t

hitung sebesar 2,118 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6860 dan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel struktur kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.

Selanjutnya untuk variabel pengembangan karier (X_3) dengan nilai t hitung sebesar 5,636 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6860 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.

Adapun variabel faktor kerja yang berasal dari luar (X_4) memiliki nilai t hitung sebesar -2,633 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar -1,6860 dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel faktor kerja yang berasal dari luar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda. Pembuktian hipotesis ini digunakan uji t , yakni dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel untuk masing-masing variabel bebas. Adapun variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda adalah variabel pengembangan karier (X_3), dengan nilai t terbesar yaitu 5,636 dan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,606.

Uji Asumsi Klasik

Uji Autokorelasi

Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antara anggota serangkaian observasi. Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa autokorelasi seperti itu tidak terdapat dalam *error*. Menurut Alqhi Fahri dalam Regresi

Berganda, ada beberapa syarat autokorelasi, yaitu :

Tabel 5.4. Autokorelasi Durbin-Watson

< 1,10	Ada Autokorelasi
1,10 – 1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak Ada Autokorelasi
2,47 – 2,90	Tanpa Kesimpulan
> 2,90	Ada Autokorelasi

Sumber : Alqhi Fahri, Regresi Berganda

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 12.0 diperoleh nilai durbin watson sebesar 2,023, dimana nilai ini berada di antara 1,55 - 2,46. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi pada data.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang "sempurna" atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan tolerance and variance inflation factor (VIF). Rule of thumb yang digunakan sebagai pedoman jika VIF dari suatu variabel melebihi 10, di mana hal ini terjadi ketika nilai R^2 melebihi 0,90 maka suatu variabel dikatakan berkorelasi sangat tinggi.

Analisis data dengan SPSS 12.0 diperoleh semua nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data.

Uji Homoskedastisitas

Pengujian homoskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji Park. Metode Park adalah metode formal dalam pendeteksian Homoskedastisitas. Pengujian dilakukan dalam dua tahap yaitu:

- 1) tahap pertama dilakukan dengan membuat persamaan regresi awal dengan tidak memandang persoalan ada tidaknya homoskedastisitas pada data tersebut, sehingga memperoleh nilai galat kuadrat dari regresi ini.
- 2) Tahap kedua adalah menerapkan regresi terhadap absolute dari nilai galat kuadrat

yang diperoleh dari prosedur tahap pertama.

(Gujarati,1995)

Apabila $|t_{hitung}| \leq t_{tabel}$ dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data yang ada telah memenuhi syarat homoskedastisitas.

Tabel 5.6. Uji homoskedastisitas

Coefficients ^a			
Model			
1	(Constant)	1,032	,309
	Kemampuan Kerja	,565	,576
	Keperimpinan	,326	,746
	Pengawasan	,933	,357
	Lingkungan Kerja	-1,272	,211

^a. Dependent Variable: ABS_RES

Analisis data dengan SPSS 12.0 diperoleh nilai sig. > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi syarat homoskedastisitas

Uji Normalitas

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu (Dajan, 1986). Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test terhadap masing-masing variable.

Nilai sig. yg diperoleh lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data diatas mengikuti distribusi normal.

Pembahasan

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, mengemukakan bahwa secara simultan variabel faktor pekerjaan, struktur kerja, pengembangan karier, dan faktor kerja yang berasal dari luar secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} sebesar 47,390 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel seperti yang terlihat pada tabel 5.3. di atas, yang dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan regresi berganda seperti berikut :

$$Y = -9,319 + 1,255 X_1 + 0,248 X_2 + 0,606 X_3 - 0,206$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel faktor pekerjaan, struktur kerja, pengembangan karier, dan faktor kerja yang berasal dari luar berpengaruh terhadap perubahan Y (disiplin kerja pegawai). Dampak hubungan pengaruh perubahan X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 masing-masing variabel berdampak positif terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya setiap perubahan masing-masing variabel yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai hubungan fungsional yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.

Hasil persamaan di atas juga didukung oleh hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini. Besarnya koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,913 yang berarti keeratan pengaruh antara disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda dengan variabel faktor pekerjaan, struktur kerja, pengembangan karier, dan faktor kerja yang berasal dari luar sebesar 91.13%. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,833 yang berarti disiplin kerja pegawai ditentukan oleh variabel faktor pekerjaan, struktur kerja, pengembangan karier, dan faktor kerja yang berasal dari luar sebesar 83,3% dan selebihnya 16,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Keadaan yang demikian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi Disiplin kerja pegawai tidak terbatas variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini saja, akan tetapi masih ada variabel lain yang secara bersama-sama dapat mendorong pegawai untuk medisiplinkan pegawai. Agar disiplin kerja pegawai dapat tercapai dengan baik, maka pimpinan Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman tetap memperhatikan variabel tersebut dalam melaksanakan pola kebijakannya.

Selanjutnya uji parsial atau uji sendiri-sendiri yang dikenal dengan uji t yang

digunakan untuk menguji pengaruh dari masing – masing variabel bebas yaitu faktor pekerjaan (X_1), struktur kerja (X_2), pengembangan karier (X_3), dan faktor kerja yang berasal dari luar (X_4) terhadap variabel (Y) Disiplin kerja pegawai, hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Faktor pekerjaan (X_1) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) Disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda. Dengan demikian faktor pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.
2. Struktur kerja (X_2) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) Disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.
Dengan struktur kerja yang baik, pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan penuh motivasi dan disiplin, hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.
3. Pengembangan karier (X_3) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) Disiplin kerja pegawai pada Universitas Mulawarman Samarinda.
Dengan melakukan pengawanan dengan baik, akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.
4. Faktor kerja yang berasal dari luar (X_4) menunjukkan pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) Disiplin kerja pegawai pada Universitas Mulawarman Samarinda.
Dengan faktor kerja yang berasal dari luar yang baik, seperti suasana tempat kerja, sarana prasarana menunjang, suasana kekeluargaan dalam bekerja, menciptakan persahabatan yang baik, akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada

Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.

Dari keempat variabel bebas (dependent) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda adalah variabel pengembangan karier. Hasil ini dibuktikan dari nilai t tertinggi yaitu 5,636 dibanding dengan variabel yang lain. Hal ini berarti variabel tersebut lebih mendominasi variabel-variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan pada bagian terdahulu, maka disimpulkan seperti berikut :

1. Variabel kemampuan kerja, kepemimpinan, pengawasan, dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Hasil persamaan di atas juga didukung oleh hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini. Besarnya koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,913 yang berarti keeratan pengaruh antara disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda dengan variabel kemampuan kerja, kepemimpinan, pengawasan, dan lingkungan kerja sebesar 91,13%. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,833 yang berarti disiplin kerja pegawai ditentukan oleh variabel kemampuan kerja, kepemimpinan, pengawasan, dan lingkungan kerja sebesar 83,3% dan selebihnya 16,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

3. Dari keempat variabel bebas (dependent) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda adalah variabel pengawasan. Hasil ini dibuktikan dari nilai t tertinggi yaitu 5,636 dibanding dengan variabel yang lain. Sedangkan variabel yang paling rendah pengaruhnya adalah variabel kepemimpinan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,118 dan nilai signifikansi 0,041.

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 kemampuan kerja, kepemimpinan, pengawasan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda. Oleh karena itu untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai harus memperhatikan keempat variabel tersebut.
2. Variabel pengawasan berpengaruh secara dominan terhadap disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda, oleh karena itu meningkatkan disiplin kerja harus memperhatikan faktor-faktor pengawasan. Selain itu juga, kemampuan pegawai, kepemimpinan dan lingkungan kerja pada Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman Samarinda harus diperhatikan dengan baik, agar disiplin kerja pegawai tetap terlaksana dengan baik.
3. Instansi perlu memberi penegasan kepada pegawai untuk tetap memberikan meningkatkan disiplin

kerja dan kepada setiap pegawai dilakukan pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwiyoto, Anton, 1997, 1997, *Mengembangkan Kepemimpinan di dalam diri anda*, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Adriani, Nunik, 1996, *Disiplin Kerja, Seni & Praktek dari Organisasi Pembelajar*, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Amstrong, Michael, 2000, *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia. A Hand Book Of Human Resources Management, Alih Bahasa Sofyan Cikmat dan Haryanto*, Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Arikunto, S., 1998, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bachroel, Aji B. Haryanto, 1999, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pertambangan Kabupaten Daerah Tingkat II Kutai*, Karya Tulis Utama, Program MM Unmul (tidak dipublikasikan), Samarinda.
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 1996, *Manajemen, edisi kedua*, BPFE, Yogyakarta.
- , 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan XXII, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP., 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan IX, Ikrar Mandiri Abadi, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan*

- Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keenam, Haji Masagung, Jakarta.
- Hidayat, 2000, *Analisis Pengaruh Beberapa Faktor Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Kalimantan Timur*, Karya Tulis Utama, Program MM Unmul (tidak dipublikasikan), Samarinda.
- Lumbantoruan, Magdalena, 1997, *Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, Delta Pamungkas, Jakarta.
- Manullang, M., 1995, *Dasar-Dasar Manajemen*, cetakan XIII, Ghalia, Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional, Seri Pustaka Eksekutif*, Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, Jakarta.
- Nitisemoto, Alex S., 1994, *Manajemen Personalia*, Cetakan Kelima, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranundandojo, Heidrachman dan Suad Husnan, 1997, *Manajemen Personalia*, edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Rifai, Ahmad, 2002, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pertambangan Kabupaten Berau*, Karya Tulis Utama, Program MM Unmul (tidak dipublikasikan), Samarinda.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter, 1996, *Manajemen* (Judul Asli Management), Alih bahasa T. Hermaya, Prehallindo, Jakarta.
- Siagian, SP., 2002, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Cetakan Kedua, Rinca Cipta, Jakarta.
- _____, 1999, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, cetakan XII, Haji Masagung, Jakarta.
- Simamora, Hendri, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga cetakan pertama, STIE YKPN, Jakarta.
- Stooner, James A.F. and Charles Winkel, 1986, *Manajemen* (terjemahan W. Bakowatun), Intermedia, Jakarta.
- Supranto, J.J., 2000, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid I dan II, Erlangga, Jakarta.
- Winardi, 2000, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Penerbit, Raja Grafindo Persada, Jakarta.