

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERTANIAN TANAMAN PANGAN
PROPINSI KALIMANTAN TIMUR**

Rini Susilawati
Mahasiswa Program Magister
Ilmu Administrasi Negara
Universitas Mulawarman

ABSTRACT

Issues raised in this reaserch are on whether the factors of leadership, work-motivation, work-environment and control affect the work-dicipline of the officer of the East Kalimantan Agriculture Departement of Food Crop. And all the factors with the same time affecting work-dicipline of the officer Bureau. The correlation of the collected data was analyzed with the means of SPSS version 12 for windows.

Result show that all factors simultaneously affected the work-dicipline of the officer of the Bureau. The work-dicipline of the officer of Bureau studied was positively correlated with all of the factors investigated. Conditia of such as this shown by R value equal to 0,747 which the value come near 1. Coefficient determination value equal to 0,558 or 55,8% that explaining the factors proposed in this research model earn to measure or deputize 55,8% factors affecting work-dicipline of the officer and rest 44,2% affected by others factor;dissimilar which is not proposed in this research. F test obtained equal to 19,487 with storey;level significancy (p) 0,003.

The relation between work-dicipline and those factors in the Bureau studied is as the following :

$$Y = 3,582 + 0,289 X_1 + 0,166 X_2 + 0,245 X_3 + 0,141 X_4$$

Where Y = work-dicipline, X1 = leadership, X2 = work-motivation, X3 = work-environment and X4 = control. Thus, a better

measure on the factors investigated may improved the work-dicipline of the officer of the Bureau studied, which in turn will increase the work-performance as well.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu sasaran yang ditekankan dalam GBHN adalah meningkatkan kualitas aparatur Negara agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang intinya peningkatan kedisiplinan, pengabdian, kejujuran dan keadilan dan rasa tanggung jawab demi menjaga martabat dan kewibawaan agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan dan aspirasi hati nurani rakyat. Oleh karena itu salah satu aspek penting yang patut diperhatikan adalah peningkatan disiplin kerja.

Sejalan dengan proses pembangunan yang sedang berjalan, diperlukan adanya komitmen yang kuat bagi setiap obyek pembangunan dan subyek pembangunan. Wujud nyata dari komitmen tersebut antara lain dimulai dari disiplin kerja. Aktivitas apapun yang dilakukan diperlukan komitmen yang kuat yaitu melalui disiplin kerja agar menghasilkan produktivitas sesuai rencana yang diharapkan dan pada gilirannya dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

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 pelayan masyarakat dan keberadaannya ditengah masyarakat harus menjadi panutan.

Sejalan dengan hal tersebut di atas. Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kalimantan Timur, yang menetapkan misi sebagai berikut : (1) Meningkatkan kualitas SDM Aparatur, Kelembagaan, dan petani; (2). Meningkatkan ketahanan pangan masyarakat; (3) menciptakan sistem dan usaha agribisnis tanaman pangan; (4) Meningkatkan kuantitas

dan kualitas produksi dan (5) Pencapaian peningkatan pendapatan petani dan keluarganya. Untuk pelaksanaan misi tersebut, Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kalimantan Timur perlu melakukan pengelolaan SDM yang merupakan hal yang sangat penting, mendapatkan perhatian.

Salah satu cara terbaik untuk pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kalimantan Timur 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.

Dalam rangka memberdayakan sumber daya manusia maka salah satu upaya konkrit untuk mengetahui sumbangan sumber daya manusia tersebut salah satunya melalui penerapan kepemimpinan dalam rangka memberikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengawasan yang ditunjukkan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Agar produktivitas kerja pegawai dapat maksimal, maka 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. Karena 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 difaksanakan 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.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur, terlihat ada kecenderungan pegawai kurang disiplin. Hal ini dapat di lihat pada saat upacara yang datang setelah upacara selesai dan masih ada dari beberapa pegawai pada saat jam kerja mengobrol di luar ruangan kerjanya masing-masing serta izin keluar kantor untuk kepentingan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Kurangnya disiplin kerja pegawai tersebut tentunya dapat ditingkatkan dengan berbagai cara diantaranya menerapkan kepemimpinan yang baik, pemberian motivasi, perbaikan lingkungan kerja dan yang paling penting adalah pengawasan dari pimpinan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia khususnya pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur, 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 judul : "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur".

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 kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.
4. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.
5. Apakah secara bersama-sama variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah seperti tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja

pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.

Manfaat penelitian

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

1. Secara akademis dan teoritis, dapat memberikan kontribusi tentang konsep kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pengawasan dalam hubungannya dengan disiplin kerja pegawai, serta sebagai bahan kajian penelitian lebih lanjut atau yang sejenisnya. Disamping itu, memberikan kontribusi pemikiran kepada pengembangan ilmu pengetahuan serta pengembangan konsep kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pengawasan dalam hubungannya dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.
2. Sebagai masukan dan acuan bagi pimpinan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur, agar lebih memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai agar hasil kerja dapat dicapai secara maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terahulu

Ahmad Rifai (2002), melakukan penelitian mengenai disiplin kerja pegawai, dengan judul Analisis Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas Pertambangan Kabupaten Berau.

Meneliti sebanyak 4 (empat) variabel bebas (independent), yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), kemampuan (X_3), dan imbalan (X_4). Untuk mengetahui pengaruhnya variabel independent terhadap variabel dependent dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan dan imbalan berpengaruh

secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertambangan Kabupaten Berau, hal ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,661 atau 66,1%, artinya masih ada tersisa 33,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Korelasi partial antara masing-masing variabel, yaitu Kepemimpinan (X_1), terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 0,747, motivasi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 0,609, kemampuan (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 0,389, dan imbalan (X_4) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 0,330. Dari keempat variabel tersebut yang berpengaruh dominan adalah kepemimpinan.

Mencermati hasil penelitian yang dilakukan **Aji B. Haryanto Bachroel (1999)**, mengenai Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Dinas Pertambangan Kabupaten Daerah Tingkat II Kutai.

Hasil temuan menunjukkan :

1. Faktor motivasi kerja, kepemimpinan serta faktor-faktor lainnya seperti tingkat pendidikan, tingkat pengalaman kerja dan umur pegawai secara bersama-sama mempengaruhi disiplin kerja Dinas Pertambangan Kabupaten Daerah Tingkat II Kutai.
2. Faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap disiplin kerja Dinas Pertambangan Kabupaten Daerah Tingkat II Kutai.

Memperhatikan hasil penelitian sebagaimana tersebut di atas, selanjutnya penulis telah tetapkan kajian penelitian dari variabel dan indikator yang berbeda. Hal ini dengan pertimbangan bahwa variabel dan wilayah penelitian yang berbeda akan memberikan hasil kajian yang berbeda pula.

Kepemimpinan

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 Wankel (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.

Selanjutnya **Karjadi (1997:47)** menjelaskan bahwa "kepemimpinan atau leadership dapat dipandang penyebab dari pada kegiatan-kegiatan, proses atau kejadian untuk merubah pandangan atau sikap mental/fisik dari pada kelompok orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal".

Seorang pemimpin di dalam organisasi harus menguasai manajemen dan kepemimpinan dengan baik. Inti kepemimpinan adalah human relation yaitu pembinaan hubungan antar pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinya, sehingga tercipta hubungan yang baik dan saling mendukung.

Edwin A. Locke mengkategorikan 3 elemen 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. Tercirat 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.

Sedangkan **Stephen Robin (1996:41)** juga mengemukakan tiga implikasi penting, yaitu : **Pertama**, kepemimpinan menyangkut orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. **Kedua**, kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok. **Ketiga**, kepemimpinan menyangkut penggunaan pengaruh.

Ajaran Toisme mengajarkan bahwa kepemimpinan itu harus mampu memelihara tiga harta penting, yaitu :

1. Vitalitas, mencakup kehidupan, moral dan keterbukaan;
2. Energi, yaitu kemampuan intelektual;
3. Semangat, yang berarti memiliki motivasi tinggi.

Kepemimpinan juga diartikan sebagai memprakarsai (*initiatim*) 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.

Soekarno (1996:78) mengemukakan tugas dan fungsi seorang pemimpin, meliputi :

1. Tugas mengantarkan;
2. Tugas mengetahui;
3. Tugas memelopori;
4. Tugas memberi petunjuk;
5. Tugas mendidik;
6. Tugas memberi bimbingan; dan
7. Tugas menggerakkan bawahan.

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

- e. Pemimpin dan kepemimpinannya dituntut untuk menciptakan nilai tambah dalam memberikan pelayanan, mampu bersaing, handal serta tangguh dan tumbuh secara berkelanjutan.
- f. Pemimpin diharapkan mampu menciptakan kekayaan bagi pemilik, yaitu dengan membangun orang yang "hidup", serta tangguh dan tumbuh secara berkelanjutan.
- g. Pemimpin dituntut untuk menciptakan kesejahteraan bagi anggota organisasi, yaitu menumbuhkan rasa aman, rasa dihargai dan menumbuhkan kesejahteraan sosial ekonomi.
- h. Pemimpin wajib membangun kerjasama yang saling menguntungkan berdasarkan rasa saling percaya, terutama dengan pentasok pemerintah maupun dengan masyarakat.

Dengan mengenal tugas dan fungsi serta bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin di dalam menggerakkan, memotivasi, dan melakukan pembinaan serta mengajak para pegawai untuk berpartisipasi sehingga diharapkan dapat mengantarkan organisasi ke arah tujuan yang ditetapkan.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Kita menggunakan konsep itu untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku dan juga untuk menunjukkan arah tindakan. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri yang berupa kesadaran untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam alasan yang baik dan luhur. Namun tidak semudah itu orang mempunyai dorongan yang positif, mereka perlu dibantu oleh orang lain yang berperan sebagai pimpinan.

Motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk memahami perilaku yang kita amati, dengan kata lain motivasi merupakan dugaan, sehingga dari pengamatan dan perubahan-perubahan yang kita amati kita meningkatkan pemahaman akan motivasi tertentu.

Robinson dalam James L. Price (1972:137) menjelaskan pengertian motivasi sebagai berikut : *“Motivation is the degree to which the members of social system are willing to works”* dalam artian Motivasi adalah tingkat dorongan seseorang dalam suatu sistem sosial yang mengarahkan keinginan terhadap pekerjaan.

Menurut ahli psikologi dan konsultan manajemen Herzberg yang melakukan penelitian telah menyimpulkan dua teori motivasi kepuasan :

1. Kondisi ekstrinsik meliputi : upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, hubungan antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.
2. Kondisi intrinsik yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, kemungkinan berkembang dan pekerjaan itu sendiri.

Tujuan Motivasi

Hasibuan (2000:145) mengemukakan tujuan dilakukannya pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Model-Model Motivasi

Model motivasi berkembang dari teori klasik (tradisional) menjadi teori modern, sesuai dengan perkembangan peradaban dan ilmu pengetahuan. Perbandingan antara dasar kefalsafahan teori klasik (tradisional) dan teori modern dibedakan dalam dua hal. *Pertama*, teori klasik menitikberatkan pada analisis dan penguraian (spesialisasi), sedangkan teori modern penegasannya terletak pada keterpaduan dan perencanaan, serta menyajikan seluruh pandangan yang dibutuhkan. *Kedua*, teori klasik secara tidak langsung telah menyatakan unidimensi bahwa jika sesuatu merupakan suatu benda, maka benda tersebut tidak dapat menjadi benda kedua, sedangkan teori modern biasanya memanfaatkan suatu pandangan yang multidimensi, misalnya motivasi bukan saja untuk memenuhi kebutuhan fisik, tetapi juga harus memberi kepuasan rohani.

Hasibuan (2000:147) mengemukakan bahwa model motivasi dapat dibagi menjadi :

1. Model Tradisional
Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif

(uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya, semakin besar pula balas jasanya. Jadi, motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif saja.

2. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya girah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapat beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materil dan non materil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula.

3. Model Sumber Daya Manusia

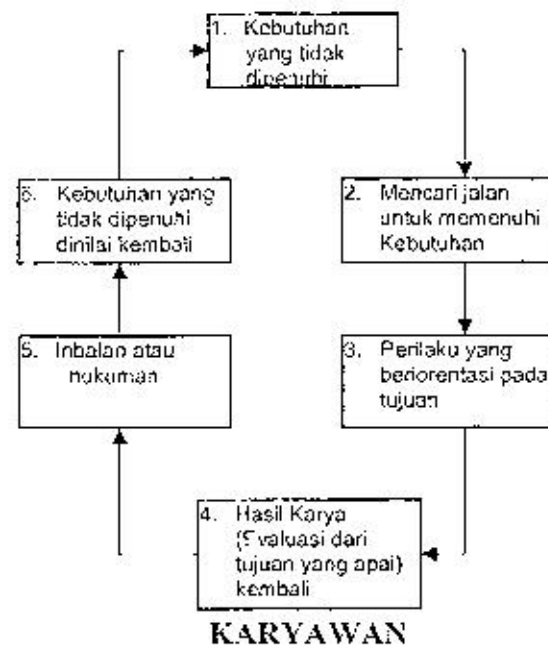
Model ini mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukan berprestasi baik karena merasa puas, tetapi karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Proses Motivasi

Proses motivasi menggambarkan dinamika dari motivasi dan dari dinamika tersebut dapat mendorong manusia untuk berperilaku. Seseorang bersedia untuk menjadi anggota suatu organisasi, dikarenakan mereka sangat percaya bahwa dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi, maka tujuan-tujuan pribadi (kebutuhan fisik dan non fisik) mereka akan tercapai.

Proses motivasi menurut **Hasibuan (2000:150)** dapat dilihat seperti berikut ini.

Gambar 2.1.
Proses Motivasi



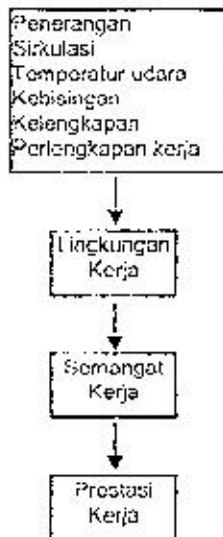
Proses motivasi berdasarkan gambar di atas dimulai dengan pengenalan yang belum terpenuhi, setelah mengenali kebutuhan selanjutnya menentukan jalan yang diperkirakan akan dapat memenuhi kebutuhan. Langkah selanjutnya adalah menentukan serangkaian tindakan/perilaku yang akan dilakukan guna mencapai sasaran.

Lingkungan Kerja

Pengertian 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 kemaectan 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.

Menurut **Nitisimeto (1997:183)** "lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja digambarkan oleh Naisameto seperti dalam skema berikut ini: Gambar 2.2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja



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 tuta ruang yang tepat, cahayanya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu, konsentrasi kerja dan sebagainya. Perleengkapan 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 memadag 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.

Selanjutnya **Suma'mor (1990:2)** mengatakan bahwa :

Lingkungan kerja yang baik dan terkendali memberikan perasaan nyaman dan aman bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak terkendali menyebabkan berkurangnya gairah dan semangat kerja, disamping sering terjadi kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja, semua ini akan memberikan pengaruh kepada peningkatan produktivitas kerja.

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.

Pengawasan

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.

Selanjutnya **George D. Halsey (1994:7)** mengatakan bahwa :

Pengawasan adalah memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan; menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya; mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan

apakah pekerjaan itu telah dipahami dan dilakukan dengan wajar; mengadakan koreksi-koreksi; memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik dan akhirnya menyclaraskan setiap orang kedalam suasana kerjasama yang erat, semuanya itu dilakukan secara adil dan sabar, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir teliti, cerdas, bersemangat dan sempurna.

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.

Agar suatu pengawasan dapat dilaksanakan dengan efektif, maka **Ibnu Syamsi (1993:148)** mengemukakan beberapa persyaratan sebagai berikut :

1. Dalam pengawasan terlebih dahulu harus direncanakan mengenai apa, mengapa, siapa, dimana dan bagaimana pengawasan itu akan dilaksanakan.
2. Pengawasan harus mencerminkan kebutuhan karyawan yang perlu diawasi.
3. Pengawasan harus bersifat fleksibel namun tetap tegas.
4. Dilakukan seefisien mungkin dan disertai dengan perbaikannya.

Untuk memperoleh manfaat yang maksimal dari pengawasan, maka **Sondang P. Siagian (2004:91)** memberikan beberapa pedoman sebagai berikut :

1. Pengawasan hendaknya lebih menekankan kepada usaha-usaha yang bersifat preventif.
2. Pengawasan tidak ditujukan untuk mencari siapa yang salah, akan tetapi kepada hal-hal yang akan disempurnahkan dalam sistem kerja organisasi.
3. Jika terjadi penyimpangan, tindakan korektif seyogyanya dilakukan secara edukatif.
4. Objektivitas dalam melakukan pengawasan hanya dapat dipertahankan apabila standar, prosedur kerja dan kriteria prestasi kerja jelas diketahui oleh yang diawasi maupun yang mengawasi.
5. Pengawasan yang bersifat edukatif dan obyektif tidak berarti bahwa tindakan disipliner tidak perlu diambil.

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 :

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

Nunik² 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”.

Pengertian yang hampir sama dan lebih rinci dikemukakan oleh **Hasibuan (1994 :212)** sebagai berikut :

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. **Kesadaran** adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas tanggung jawabnya dengan baik, bukan atas paksaan. **Kesediaan** adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian disiplin merupakan bentuk ketaatan pegawai melaksanakan aturan yang diberlakukan dan meninggalkan larangan-larangan yang ditentukan dalam suatu aktivitas untuk mencapai tujuan.

Peraturan disiplin akan lebih efektif apabila dilaksanakan secara konsisten yang tidak membedakan suku, agama, keluarga, kelompok manapun yang bersifat primordial. Untuk itu disiplin harus diterapkan secara adil dan konsisten, sebagai upaya tercapainya keberhasilan penerapan aturan disiplin Pegawai negeri Sipil perlu diterapkan sistem pemberian penghargaan bagi mereka yang berprestasi menjalankan disiplin kerja dan diberikan sanksi sesuai aturan yang berlaku bagi mereka yang terbukti melanggar aturan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat diketahui bahwa disiplin pegawai yaitu suatu bentuk sikap dan perilaku seseorang pegawai atau kelompok pegawai yang memiliki ketaatan dalam memenuhi aturan-aturan yang berlaku dan meninggalkan larangan-larangan yang ditentukan dalam suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Selanjutnya ukuran disiplin kerja bagi pegawai dapat ditentukan melalui indikator-indikator sebagai berikut :

a. Kehadiran pegawai pada hari-hari kerja

- b. Ketepatan pada jadwal masuk dan pulang kerja
- c. Ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan
- d. Mentaati prosedur kerja yang telah ditentukan
- e. Melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang sudah ditentukan
- f. Menunjukkan sikap jujur, tertib, cermat dan penuh semangat
- g. Melaksanakan perintah atasan

Pengertian yang hampir sama dan lebih terinci dikemukakan oleh **Hasibuan (1998:212)**, sebagai berikut :

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan”.

Pada prinsipnya semua aturan itu adalah baik, sedangkan yang tidak baik adalah para pelaksananya karena tidak disiplin. Dengan demikian disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan. Suatu kondisi dikatakan mempunyai disiplin kerja yang baik, apabila sikap dan perilaku pimpinan dan bawahannya mencerminkan respon yang positif terhadap suatu peraturan-peraturan dan ketentuan yang berlaku.

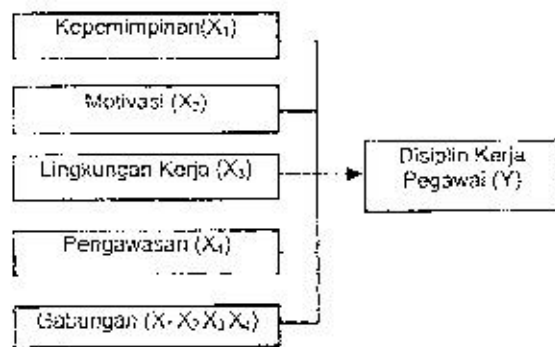
Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini mengacu pada konsep-konsep dari variabel kepemimpinan, variabel motivasi, variabel lingkungan kerja dan variabel pengawasan yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Kerangka konseptual ini sangat berguna untuk menentukan hipotesis dalam penelitian. Berdasarkan kajian pustaka, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian yang menjadi alur pikir penelitian ini yang didasarkan pada hubungan antara variabel-variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pengawasan sebagai variabel bebas dengan simbol (X) terhadap variabel tergantungnya dalam hal ini adalah

disiplin kerja pegawai dengan simbol (Y). Gambar 2.3. menunjukkan suatu kerangka konseptual penelitian tersebut, yaitu sebagai berikut :

Adapun gambaran kerangka konseptual, maka dapat dilihat alur kerangka pemikiran secara skematis berikut :

Variabel Bebas (X) Variabel Tergantung (Y)



Gambar 2.3. Kerangka Pikir Penelitian

Dari skema kerangka pemikiran tersebut di atas dapat dilihat korelasi dari variabel-variabel yang saling mempengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai. Meningkatkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan cara penerapan kepemimpinan yang baik, pemberian motivasi, perbaikan lingkungan kerja (fisk dan non fisik) serta melakukan pengawasan.

Hipotesis

Adapun hipotesis yang diumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman pangan Propinsi Kalimantan Timur.
2. Diduga variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pegawai Pada Dinas Pertanian tanaman pangan Propinsi Kalimantan Timur.
3. Diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pegawai Pada

Dinas Pertanian Tanaman pangan Propinsi Kalimantan Timur.

4. Diduga variabel pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman pangan Propinsi Kalimantan Timur.
5. Diduga variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.

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 kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃), dan pengawasan (X₄). Sedangkan variabel tidak bebas (terikat) yang diberi simbol Y adalah disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.

Dari berbagai teori yang terdapat didalam penulisan ini dapat dijelaskan konsep-konsep yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah :

- a. Kepemimpinan adalah suatu penilaian pegawai bawahnya terhadap kemampuan pimpinan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan pegawai bawahannya dalam melaksanakan tugas sesuai rencana yang ditentukan.
- b. Motivasi kerja adalah sesuatu kekuatan atau dorongan dari diri para pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
- c. Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja dimana kantor yang digunakan untuk kegiatan pegawai pada Dinas Pertanian tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.
- d. Pengawasan merupakan pernyataan dari para pegawai terhadap pengawasan yang dilakukan di dalam organisasi.

Definisi Operasional

Variabel Bebas (Independent Variabel)

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

1. Kepemimpinan diukur dari :
 - 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
2. Motivasi Kerja
 - a. Tingkat pemenuhan kebutuhan dasar
 - b. Tingkat pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja
 - c. Tingkat pemenuhan kebutuhan hubungan organisasi sesama pegawai di kantor
 - d. Tingkat pemenuhan kebutuhan penghargaan
 - e. Tingkat kesesuaian kedudukan dan tanggung jawab
3. Lingkungan Kerja
 - a. Penerangan tempat kerja
 - b. Sirkulasi udara
 - c. Temperatur dan suhu udara
 - d. Ketenangan bekerja
 - e. Kebersihan tempat kerja
4. Pengawasan
 - a. Pelaksanaan pengawasan
 - b. Sanksi-Sanksi

Variabel Tergantung (Dependent Variabel)

Sedangkan untuk variabel tergantung yaitu disiplin kerja yang diukur adalah :

- a. Tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap kehadiran
- b. Tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap jadwal kerja

N o.	Golongan/ Ruang	Pegawai		Jumlah
		Laki- Laki	Wanita	
1.	IV	14	7	21 orang
2.	III	104	28	132 orang
3.	II	46	11	57 orang
4.	I	3	-	3 Orang
		Jumlah		213 orang

- c. Tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku
- d. Tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap prosedur kerja yang telah ditentukan
- e. Tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap segala tugas dan fungsi yang telah ditentukan.

Populasi dan Sampel

Sesuai dengan judul tesis ini yaitu, Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur, maka populasi yang diambil dalam penelitian ini agar data menjadi lebih objektif adalah jumlah pegawai pada kantor tersebut. Adapun jumlah populasi adalah 213 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1. Jumlah Populasi

Sumber : Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kalimantan Timur 2008

Arikunto (1998:43) mengatakan "jika jumlah populasinya besar, maka sampel dapat diambil 10 - 15 % atau 20 - 25 % atau lebih". Untuk pengambilan sampel penulis menggunakan ukuran sampel formulasi dari Umar (1999:108) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne}$$

Dimana :

N Jumlah populasi

n Jumlah sampel

e = estimasi atau tingkat kesalahan yang digunakan (10 %)

Perhitungan :

$$n = \frac{213}{1 + 213 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{213}{1 + 213 (0,01)}$$

$$n = \frac{213}{3,13}$$

$$n = 68,051$$

$$n = 68$$

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik atau cara-cara sebagai berikut :

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

Alat Analisis dan pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data penelitian yang mempunyai variabel lebih dari satu, maka digunakan alat analisis regresi berganda dengan formulasi 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 - Kepemimpinan

X_2 - Motivasi

X_3 - Lingkungan Kerja

X_4 - Pengawasan

Rumus tersebut di atas dioperasionalkan melalui program SPSS for Windows versi 12.0, sedangkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan kerja (X_3), dan pengawasan (X_4) terhadap disiplin kerja (Y), maka digunakan koefisien korelasi berganda sebagaimana yang dikemukakan oleh J.J. Supranto (2000:67) dalam buku Statistik Teori dan Aplikasi dengan rumus :

$$R^2 = \frac{SSR}{\text{Total SS}}$$

Dimana :

SSR : Sum of Squares Regression

Total SS : Total Sum Of Squares

Selanjutnya Ari Ananta (1998:10) dalam buku Landasan Ekonometrika, mengatakan koefisien Korelasi Berganda (R) dapat dihitung dengan cara :

$$R = \sqrt{R^2}$$

Semakin dekat nilai R^2 dengan 1, semakin kuat model itu dalam menerangkan variasi variabel terikat, dan semakin dekat nilai R^2 dengan 0 maka semakin lemah model itu dalam menerangkan variabel terikat.

Selanjutnya J.J. Supranto (200:67) dalam buku Statistik Teori dan Aplikasi, untuk melihat kebermaknaan nilai koefisien korelasi tersebut yaitu dengan menggunakan uji F. Nilai F_{hitung} dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 : Koefisien regresi berganda

K : Jumlah variabel bebas

N : Jumlah responden

F : F hitung yang akan dibandingkan dengan F tabel

Langkah-langkah berikutnya adalah melihat F_{hitung} (dengan $\alpha = n-k-1$) pada level of significant ($\alpha = 0,05$) yang telah ditentukan dan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Nilai koefisien korelasi berganda dikatakan

bermakna atau sangat bermakna jika $F_{hitung} > F_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 ditolak.

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh nyata.

$H_0 : \beta \neq 0$ artinya terdapat pengaruh nyata

Selanjutnya Koefisien determinasi (r^2) yaitu untuk melihat variabel bebas secara parsial dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Sedangkan koefisien korelasi parsial (r) yaitu untuk melihat derajat atau kuat tidaknya hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikatnya, diasumsikan variabel lain konstan.

Koefisien determinasi (r^2) ini dapat dihitung melalui koefisien regresinya menurut **J.J Supranto (2000:46)** dalam buku *Statistik Teori dan Aplikasi*, dengan rumus sebagai berikut :

$$rb^2 = \frac{tb^2}{tb^2 + n - k - 1}$$

Dimana tb adalah statistik t koefisien X_b

Dengan demikian koefisien korelasi parsialnya (R) adalah:

$$rb = \sqrt{rb^2}$$

Selanjutnya untuk melihat signifikan tidaknya koefisien itu digunakan t test (uji t) dari **Aris Ananta (1998:26)** dengan $\alpha = 0,05$ dihitung dengan cara :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Berdasarkan nilai koefisien korelasi parsial ini dikatakan bermakna bila $t_{hitung} > t_{tabel} (n-k-1)$.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam pengukuran data untuk kebutuhan analisis lebih lanjut perlu dilakukan pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian dan data yang diperoleh dari instrumen penelitian harus valid dan reliabel. Instrumen yang valid

berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. **Sugiyono (1994:97)** menjelaskan : "Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dan instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Lebih lanjut **Sugiyono (1994:97)** menjelaskan bahwa "dengan menggunakan instrumen yang valid akan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi, instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat utama untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel".

Dengan demikian dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian data untuk memperoleh validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan, sehingga meyakinkan semua pihak bahwa penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi, sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar riset dan pengembangan lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini dilakukan proses pengolahan data yang berupa hasil kuisioner untuk kemudian dikuantitatifkan berdasarkan skala interval, dan dihitung atas dasar rata-rata untuk kemudian ditentukan tingkat validitas dan reliabilitasnya.

Dari data yang telah dihitung rata-ratanya, kemudian dimasukkan dalam suatu tabel matrix tanggapan responden, untuk selanjutnya dapat dianalisis dengan regresi berganda, yang secara keseluruhan menggunakan sistem komputer melalui Program *Statistical Package For Science* versi 12.0.

Hasil pengolahan SPSS tersebut akan menghasilkan print out regresi berganda, kemudian dengan teknik program yang sama diuji menggunakan uji F untuk mengetahui kuat atau lemahnya pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent, maupun uji t untuk pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent, sehingga dapat

dibuktikan apakah hipotesis penelitian yang diajukan diterima atau ditolak.

Jika dalam perhitungan, hasil uji F pada tingkat signifikansi 5 % atau level of confidence diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, ini berarti bahwa variabel independent secara simultan atau secara bersama-sama memberikan pengaruh yang berarti pada variabel dependent. Sedangkan untuk menguji hipotesis apakah salah satu variabel independent mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel dependent (secara parsial) digunakan uji t, maka hipotesis kedua diterima kalau dalam tingkat signifikansi 5 % $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Pengujian Terhadap Asumsi Klasik

Menurut Gujarati ada tiga penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam menggunakan model regresi linier berganda yaitu multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Bila terjadi penyimpangan asumsi ini maka model yang digunakan tidak bersifat BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) oleh karenanya perlu dideteksi terlebih dahulu.

HASIL PENELITIAN DAN PENYAJIAN DATA

Gambaran Umum Keberadaan Instansi

Sejak pelaksanaan desentralisasi pemerintah sebagaimana yang diatur dalam UU No. 32 tahun 2004, tentang Pemerintah Daerah telah dilaksanakan pelimpahan operasional kegiatan pembangunan kepada Kabupaten/Kota. Pada sisi lain, secara keseluruhan pemerintah harus pula merubah peran dan tanggung jawabnya lebih sebagai koordinator, fasilitator, akselerator, dan regulator. Dengan demikian peran dan keterlibatan masyarakat akan semakin besar, disamping itu dituntut pula untuk mengedepankan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabel guna mewujudkan paradigma *good governance*.

Dengan perubahan tersebut maka mengharuskan : 1). Proses perencanaan tidak lagi bersifat atas kebawah (top-down), tetapi harus berasal dari wilayah yaitu dari kabupaten/kota (bottom-up); 2). Perencanaan

tidak lagi tersekat-sekat tetapi terpadu dalam satu system meliputi keterpaduan kawasan, keterpaduan kegiatan dan keterpaduan pembiayaan, sehingga implementasi program di lapangan dapat terintegrasi dalam wilayah-wilayah pengembangan; 3). Lebih tepat guna, berdasarkan kebutuhan masyarakat bukan unit-unit kerja organisasi.

Tujuan dari pembangunan pertanian tanaman pangan dan hortikultura adalah tersedianya kecukupan pangan bagi masyarakat Kalimantan Timur. Selain itu, diharapkan pula terjadinya peningkatan pendapatan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan petani dan keluarganya.

Visi dan Arah Pembangunan Pertanian Tanaman Pangan

Visi

Terwujudnya pembangunan pertanian tanaman pangan dan hortikultura yang berbasis agribisnis pada tahun 2008, menuju terwujudnya kawasan agribisnis yang efisien, modern, dan berdaya saing pada sentra-sentra produksi TPII.

Arah Pembangunan Pertanian Tanaman Pangan

1. Pembangunan Pertanian Tanaman pangan diarahkan kepada pendekatan keterpaduan sub system hulu dan hilir dalam komoditas andalan wilayah.
2. Peningkatan indeks pertanaman bagi daerah-daerah sentra pembangunan pertanian melalui pengembangan alat mesin pertanian (alsintan) bagi lahan yang terjamin pengairannya, serta perluasan areal tanaman, termasuk mengoptimalkan lahan terlantar.
3. Meningkatkan penyediaan berbagai komoditas pertanian yang berorientasi pada kebutuhan pasar dan berdaya saing.
4. Mengoptimalkan fungsi kelembagaan penunjang seperti penyuluhan, sistem informasi, perkreditan dan permodalan, penelitian dan pengembangan teknologi.

Tujuan Pembangunan Pertanian Tanaman Pangan

Tujuan yang ingin dicapai antara lain :

- a. Meningkatkan kemampuan SDM

- b. Meningkatkan keamanan pangan dan kecukupan gizi masyarakat
- c. Meningkatkan pengelolaan usaha tani yang berbasis pada sistem agribisnis
- d. Mempercepat terwujudnya industrialisasi tanaman pangan dan hortikultura berbasis di pedesaan
- e. Meningkatkan daya saing produksi tanaman pangan dan hortikultura serta mengurangi ketergantungan terhadap produksi dari luar daerah/negeri
- f. Meningkatkan kesejahteraan petani dan keluarganya yang berbasis pada usaha tani tanaman pangan hortikultura di pedesaan

Kebijaksanaan Pembangunan Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura.

Fokus kebijaksanaan

➤ **Kebijaksanaan Peningkatan Ketahanan Pangan**

Proses pertumbuhan ekonomi masyarakat terutama diarahkan untuk memecahkan masalah-masalah ketahanan pangan dengan mengandalkan produksi pangan dalam negeri. Ketergantungan dari luar negeri yang cukup besar hanya akan melemahkan ketahanan pangan nasional, yang pada gilirannya berakibat pada ketidakstabilan situasi ekonomi yang mutlak diperlukan dalam pembangunan nasional. Ketahanan pangan yang berkelanjutan harus dicapai melalui pemberdayaan sektor pertanian dari hulu ke hilir dalam suatu sistem agribisnis, mulai dari pemanfaatan dan efisiensi air irigasi, industri benih, pengadaan saprodi, proses budidaya, penanganan pasca panen dan pengelolaan hasil serta pemasarannya.

➤ **Kebijaksanaan pengembangan produksi pertanian berwawasan Agribisnis yang dimaksud disini adalah kegiatan-kegiatan budidaya pertanian itu sendiri termasuk industri pembenihan, industri pengolahan (agro-industri) dan jasa-jasa pendukungnya.** Nilai tambah terbesar dari suatu rangkaian industri pertanian tercipta pada sub sistem pengolahan atau agro-bisnis.

4.3.1. Kebijakan operasional, umum dan khusus

- **Kebijaksanaan Pembangunan Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura diarahkan pada upaya menciptakan dasar yang kuat untuk mewujudkan aspek-aspek peningkatan produktivitas dan efisien, melalui :**
 - Pemanfaatan berbagai sumber daya alam secara efisiensi atas dasar keunggulan komparatif agro ekosistem dan luas wilayah.
 - Pemilihan teknologi yang tepat serta spesifik lokasi.
 - Optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia dengan mengubah keunggulan komparatif pertanian atas dasar “Tenaga Kerja Murah” ke arah tenaga kerja yang berkompetensi.
- **Pembangunan pertanian diarahkan pada pendekatan keterpaduan komoditi wilayah dan usaha tani. Pengembangan komoditi pada suatu wilayah bermuara pada sistem usaha tani yang mencakup usaha pokok intensifikasi, ekstensifikasi, diversifikasi, dan rehabilitasi.**
- **Perluasan areal tanam termasuk mengoptimalkan pemanfaatan lahan terlantar (lahan tidur), melalui pemanfaatan teknologi yang tepat, mengembangkan penangkar benih dan memfungsikan institusi balai-balai benih, serta mengembangkan manajemen usaha tani lahan tidur komersial.**
- **Peningkatan indeks pertanaman (IP) bagi daerah-daerah sentra pembangunan pertanian melalui pengembangan alat mesin pertanian (alsintan) bagi lahan yang terjamin pengairannya.**
- **Meningkatkan penyediaan berbagai komoditas pertanian yang berorientasi pada kebutuhan pasar serta penetapan kebijaksanaan harga pangan yang merefleksikan dinamika pasar.**
- **Peningkatan aktifitas penyuluhan yang kondusif dan berkesinambungan .**

- Penerapan sistem agribisnis pertanian pangan dengan mengembangkan keterpaduan antar sub sistem yang kuat, serasi dan saling mendukung.
- Industrialisasi pertanian berupa pengembangan industri hilir di pedesaan dengan memanfaatkan teknologi yang sesuai dengan kondisi setempat.
- Peningkatan keterkaitan dan peran aktif swasta dalam setiap penanganan sub sistem agribisnis. Kebijakan pengadaan dan distribusi pangan tidak perlu lagi didominasi oleh kelembagaan ekonomi masyarakat seperti koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM).
- Penciptaan sistem industri sarana produksi pertanian (saprota) yang dinamis untuk menunjang pengembangan agribisnis yang efisien.
- Pengembangan marketing management dan marketing intelligence sebagai usaha untuk pengembangan pemasaran hasil dengan memanfaatkan seoptimal mungkin teknologi informasi, komunikasi dan transportasi.
- Penerapan secara bertahap deregulasi di bidang produksi dan tata niaga pertanian sesuai dengan laju penerapan teknologi baru.
- Reorientasi program pembinaan kelompok tani menjadi program pembinaan bisnis petani melalui pembinaan KUD, kelompok usaha pedesaan, usaha lumbung pangan dan sebagainya.

Program Pembangunan Pertanian Tanaman Pangan

Dengan mengacu kepada Kebijakan Dasar Pembangunan Pertanian tersebut, maka program utama pembangunan Pertanian tahun 2008, adalah:

Program Peningkatan Ketahanan Pangan

- Tujuan
Meningkatkan ketersediaan komoditas tanaman pangan pokok karbohidrat dalam jumlah yang cukup dengan tingkat distribusi dan harga yang terjangkau oleh masyarakat sepanjang waktu, melalui

peningkatan produksi, produktivitas dan pengembangan produk olahan.

- Sasaran
 - Meningkatkan produksi beras secara berkelanjutan.
 - Terwujudnya diversifikasi pangan pokok ke arah alternatif pangan pokok non beras.

Ketahanan pangan diartikan sebagai tersedianya pangan dalam jumlah cukup, terdistribusi merata dengan harga terjangkau dan aman dikonsumsi bagi masyarakat untuk menopang aktivitas sehari-hari sepanjang waktu. Ketahanan pangan mencakup tingkat rumah tangga dan nasional.

Program Pengembangan Agribisnis Tanaman Pangan Dan Hortikultura

- Tujuan
Mendorong berkembangnya usaha pertanian tanaman pangan berwawasan bisnis yang mampu menghasilkan produk pertanian primer yang berdaya saing, menghasilkan nilai tambah bagi pengembangan ekonomi wilayah, serta meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan para pengelolanya.
- Sasaran
 - Meningkatkan produk pertanian yang mempunyai daya saing di pasar domestik dan ekspor.
 - Terciptanya kesempatan kerja dan berusaha yang efisiensi dan produktif.
 - Berkembangnya pembangunan ekonomi wilayah pedesaan yang berbasis agribisnis.

Strategi Pencapaian Program

- ❖ Pengembangan Sub Sistem Hulu melalui
 - Pengembangan penangkar benih
 - Pengembangan kios saprodi
 - Pengembangan bengkel alsintan
 - Pengembangan bibit unggul lokal
- ❖ Pengembangan Sub Sistem Usahatani melalui
 - Intensifikasi, Ekstensifikasi, Diversifikasi, dan rehabilitasi
 - Efisiensi sumber daya pertanian

- Pengembangan teknologi budidaya spesifik lokasi
- ❖ Pengembangan Sub Sistem Hilir
 - Pengembangan Pasca panen dan pengolahan hasil
 - Pengembangan Kemitraan
- ❖ Pengembangan Sub system Pemasaran melalui :
 - Pengembangan jaringan pemasaran dan distribusi
 - Pengembangan promosi dan publikasi
- ❖ Pengembangan Sub system penunjang melalui :
 - Pengembangan permodalan kelompok tani/pelaku agribisnis
 - Pengembangan SDM petugas dan petani/pelaku agribisnis
 - Pengembangan kelembagaan pedesaan dan penyuluhan
 - Pengembangan sistem informasi
 - Kerja sama dengan lembaga penelitian dan Pengembangan
 - Konsolidasi pihak terkait / stake holder

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran dari Pembangunan Pertanian Tanaman Pangan seperti tersebut di atas, maka harus ditunjang oleh Proyek APBN dan APBD.

Struktur Organisasi

Berdasarkan peraturan daerah NO.04 tahun 2003 tentang organisasi Pangkat Dasar Kalimantan Timur. Disamping itu, berdasarkan Keputusan Gubernur NO.08 tahun 2004 tanggal 1 Pebruari 2004 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Dinas-Dinas Provinsi Kalimantan Timur. Adapun Struktur Organisasi Dinas adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Bagian Tata Usaha
- c. Bidang Perencanaan dan Evaluasi
- d. Bidang Bina Produksi Padi dan Palawija
- e. Bidang Bina Produksi Hortikultura
- f. Bidang Bina Rehabilitasi Pengembangan Lahan dan Perlindungan Tanaman Pangan
- g. Bidang Bina Usaha Tani dan Pengolahan Hasil
- h. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)

i. Kelompok Jabatan Fungsional
 Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Timur telah ditetapkan 7 (tujuh) UPTD, yaitu :

1. Balai Benih Induk Padi Rempanga
2. Balai Benih Induk Hortikultura Loa Janan
3. Balai Benih Palawija Sepaku
4. SPP/SPMA
5. Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura
6. Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura
7. Balai Pelatihan Teknis Pertanian

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisa dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model regresi linear ganda. Sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendukung dan atau menjelaskan hasil pembuktian analisa kualitatif.

Hasil analisis kuantitatif mempergunakan regresi dengan program SPSS 12.0 nampak pada tabel berikut.

Tabel 5.1. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koef. Reg	t _{hitung}	Koefisien Korelasi Parsial (r _i)	Kesimpulan
X1	0,289	2,202	0,289	SS
X2	0,166	1,557	0,212	S
X3	0,245	2,001	0,265	SS
X4	0,141	1,239	0,168	S
Konstanta				
3,582				
F Ratio				19,478
R Square				0,558 R ²
Multiple R				0,747 R
Probabilitas				0,003
				SS

Sumber : Lampiran (analisis statistik)

Keterangan : SS = sangat signifikan

S = signifikan
 TS = tidak signifikan

Berdasarkan perhitungan regresi seperti yang terlihat pada tabel 5.15, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 3,582 + 0,289 X_1 + 0,166 X_2 + 0,245 X_3 + 0,111 X_4$$

Dalam persamaan tersebut diatas nampak bahwa dari empat variabel bebas kesemuanya mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif. Berarti semakin baik kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan maka akan mempunyai dampak positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur.

Uji F (Hipotesis Utama)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : "diduga kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi 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} ($F_{hitung} = 19,487 > F_{tabel} = 3,9819$) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $P = 0,05$. Berdasarkan hasil uji F dan nilai P tersebut, dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan sangat signifikan.

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel X yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) 0,558 atau 55,8 persen. Ini berarti variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur 55,8 persen ditentukan oleh faktor-faktor kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan yang dimasukkan dalam model penelitian ini, selebihnya yaitu 44,2 persen ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan korelasi antara disiplin kerja

pegawai terhadap faktor-faktor kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan terlihat dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,747 yang menunjukkan variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi 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} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependen dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan nilai t_{hitung} seperti yang terlihat pada tabel 5.6 maka dapat diketahui kemaknaan pengaruh untuk masing-masing variabel terhadap disiplin kerja pegawai setelah dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebagai berikut :

	t_{hitung}	t_{tabel}	Disiplin kerja Pegawai
1. Kepemimpinan (X_1)	2,202	1,6676	S
2. Motivasi Kerja (X_2)	1,557	1,6676	TS
3. Lingkungan Kerja (X_3)	2,001	1,6676	S
4. Pengawasan (X_4)	1,239	1,6676	TS

Dengan menggunakan uji 2 arah dan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,005), tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% dengan derajat kebebasan (df) $N - 1 = 5$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6676.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,202 yang mana jika dibandingkan dengan t_{tabel} (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6676

sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur Samarinda. Selanjutnya variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,557 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6676 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap Disiplin kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur Samarinda akan tetapi tidak signifikan.

Adapun variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,001 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6676 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur Samarinda. Dan untuk variabel pengawasan (X_4) memiliki nilai t hitung sebesar 1,239 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6676 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh secara positif terhadap Disiplin kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur Samarinda akan tetapi tidak signifikan.

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 disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur adalah variabel kepemimpinan (X_1), dengan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,317.

Pengujian Model (Uji Asumsi Klasik)

Seperti yang telah dikatakan pada bab metodologi bahwa evaluasi ekonometrik dimaksudkan untuk membuktikan apakah model regresi linier yang digunakan dapat memenuhi syarat Best Linier Unbiased

Estimator (BLUE) yang merupakan asumsi klasik yang harus dipenuhi agar estimasi-estimasi dilakukan berdasarkan koefisien-koefisien regresi lebih akurat. Asumsi-asumsi yang dimaksud antara lain autokorelasi, multikolinearitas dan heteroscedasticity.

Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Jika periset menggunakan kuisioner dalam pengumpulan data, kuisioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Hasil uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh hasil yang dapat dilihat pada lampiran. Dari hasil uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi product moment diketahui bahwa seluruh indikator yang dikemukakan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan pada tingkat kepercayaan 5% (uji dua sisi) sehingga seluruh indikator yang dikemukakan dinyatakan valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Setelah alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Dari hasil diatas bahwa nilai alpha sebesar 0,747 dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam variabel ini adalah reliabel karena menurut Suharsimi Arikunto, kriteria reliabilitas untuk melakukan interpretasi 0,600-0,800 memiliki interpretasi tinggi.

Uji Autokorelasi

Pengujian asumsi autokorelasi digunakan pendekatan Durbin Watson Test, yaitu jika nilai DW berada dalam rentang 1,4 - 2,1 (tabel DW dalam Sritua Arif), berarti tidak terjadi autokorelasi. Dari hasil analisis ditemukan nilai DW sebesar 2,102 berarti dapat dikatakan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari gangguan autokorelasi.

Dengan melalui metode uji Durbin-watson pada program komputer SPSS versi 12.00, maka diketahui nilai berada pada rentang 1,4 - 2,1. Sejalan dengan pernyataan **Piet Rietveld dan Lasmono** bahwa Statistik Durbin Watson tersebut bisa menghasilkan 0 sampai 4, yang artinya tidak ada outokorelasi yang signifikan. (Piet Rietveld Lasmono : 1994 : 58). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut.

Tabel. 5.2. Ringkasan Model Analisis

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.747 ^a	.558	.428	.5261	
Change Statistics					
R Square Change	F change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
.558	19.487	4	63	.003	2.102

- a. Predictors (Constant) Kepemimpinan, motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan
 b. Dependent Variable. Disiplin Kerja Pegawai

Sumber : Lampiran SPSS

- Koefisien Korelasi (R) = 0,747
- Koefisien Determinasi (R²) = 0,558
- F_{hitung} = 19,487 dengan Probabilitas = 0,003
- F_{tabel} (df1 = 4 dan df2 = 63) = 3,9934
- Durbin Watson = 2,102

Uji Multikolinearitas

Untuk pengujian multikolinearitas digunakan untuk matrik korelasi yang menunjukkan hubungan antara masing-masing variabel-variabel bebas. Pedoman yang digunakan adalah bilamana hubungan antara variabel bebas tersebut mencapai 60% atau pengujian terhadap variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan berarti terjadi multikolinearitas. Sebaliknya bilamana hubungan tidak mencapai 60% atau

variabel bebas menunjukkan hasil yang signifikan maka tidak terjadi multikolinearitas. Karena antar variabel bebas tersebut tidak mencapai 60% dan hasil pengujian menunjukkan signifikan maka tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Secara parsial dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan uji analisis secara parsial (uji t) terlihat bahwa :
 - a. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur Samarinda. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung dari variabel kepemimpinan sebesar 2,202 > t_{tabel} = 1,6676 pada taraf nyata 5 persen.
 - b. Variabel Motivasi kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur Samarinda. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung dari variabel motivasi kerja sebesar 1,557 < t_{tabel} = 1,6676 pada taraf nyata 5 persen.
 - c. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur Samarinda. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja sebesar 2,001 > t_{tabel} = 1,6676 pada taraf nyata 5 persen.
 - d. Variabel pengawasan berpengaruh tetapi signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur Samarinda. Hal ini ditunjukkan

- dengan nilai t hitung dari variabel pengawasan sebesar $1,239 > t_{tabel}$ 1,6676 pada taraf nyata 5 persen.
2. Secara keseluruhan atau bersama-sama kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji F , dimana $F_{hitung} = 19,487 > F_{tabel}$ 3,9934. Adapun besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur adalah sebesar $R^2 = 55,8\%$ sedangkan besarnya ketergantungan disiplin kerja pegawai terhadap faktor faktor tersebut adalah sebesar 74,7%. Pengaruh tersebut menunjukkan hubungan yang erat antara variabel independen dan variabel dependen.
 3. Secara deskriptif keempat faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang dimasukkan dalam model penelitian ini, mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup baik. Berarti bahwa semua faktor-faktor yang menunjang disiplin kerja pegawai 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. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur. Dengan memperhatikan hal tersebut, sebaiknya Instansi dapat mempertahankan bahkan lebih di tingkatkan keempat variabel tersebut, tanpa harus mengabaikan variabel-variabel lainnya.

2. Instansi perlu memperhatikan lagi variabel-variabel lain selain kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengawasan, karena keempat variabel tersebut baru mempengaruhi sebesar 55,8%.
3. Instansi perlu memberi penegasan terhadap pegawai yang berprestasi untuk mendapat penghargaan dan pegawai yang melakukan pelanggaran mendapat sanksi sesuai perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwiyo, Anton, 1997, 1997, *Mengembangkan Kepemimpinan di dalam diri anda*, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Adriani, Nunik, 1996, *Disiplin Kerja, Seni & Praktek dari Organisasi Pembelajaran*, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Arikunto, S., 1998, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh., 1998, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, terjemahan*, Alex media Komputitindo, 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.
- Gurajati, Damodar, 1997, *Ekonometrika Dasar*, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino, C., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 2, Andi Offset, 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., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan IX, Ikrar Mandiri Abadi, Jakarta.
- Hidayat, 1995, *Perang dan Manajemen*. Gramedia, Jakarta.
- Lumbantoruan, magdalena, 1997, *Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*. Delta Pamungkas, Jakarta.
- Matuillang, M., 1995, *Dasar-Dasar Manajemen*, cetakan XIII, Ghalia, Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Mocnir AS., 1995, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kopegawalan*. Cetakan keenam, Ikrar Mandiri Abadi, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional, Seri Pustaka Eksekutif*. Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, Jakarta.
- Ranundandojo, Heidrachman dan Suad Husnan, 1997, *Manajemen Personalia*, edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Rifar, Ahmad. 2002. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pertambangan Kabupaten Berau*, Karya Tulis Utama, Program MM Ummul (tidak dipublikasikan), Samarinda.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter, 1996, *Manajemen* (Judul Asli Management), Alih bahasa T. Hermaya, Prehallindo, Jakarta.
- Saydam, Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua, Jakarta.
- Simamora, Hendri, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga cetakan pertama, STIE YKPN, Jakarta.
- Sigian, SP., 1999. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, 1999, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, cetakan XII, Haji Masagung, Jakarta.
- _____, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stooner, James A.F. and Charles Winkel, 1986. *Manajemen* (terjemahan W. Bakowatun), Intermedia, Jakarta.
- Sugiyono, 1997, *Metode Penelitian Administrasi*, cetakan ke 3, Alfabeta, Jakarta.
- Supranto, J.J., 2000, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid I dan II, Erlangga, Jakarta.
- Usnan, Husaini dan Abu bakar Setiady, 2000, *Statistika*, Cetakan kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Zainus, Buhari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Gunung Agung, Jakarta.