

Faktor-Faktor Yang Berdampak Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

WIDYA NINGSIH

Program studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Samarinda

ABSTRAK

Tujuan : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

Desain/Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif melalui model regresi linier berganda (*multiple linier regression*).

Temuan: Hasil analisis penelitian ini menyimpulkan bahwa; secara simultan kompensasi, teladan pimpinan, sanksi hukuman, dan pengawasan melekat terbukti mampu berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Secara parsial, variabel kompensasi adalah merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja Bagian Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

Jenis Penelitian : Studi Empiris

Kata Kunci : *Kompensasi, teladan pimpinan, sanksi hukuman, pengawasan melekat, disiplin kerja*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Disiplin pegawai tidak datang dengan sendirinya, namun dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: dari atas yang dimulai oleh para pimpinan artinya teladan pimpinan yang baik akan menjadi contoh bagi bawahannya, dari dalam yaitu kedisiplinan yang muncul dari kesadaran pribadi lebih baik dari pada karena ancaman atau adanya sanksi hukuman.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda merupakan lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung dari pada tugas Kepala Daerah di bidang kepegawaian. BKD membantu kelancaran tugas Kepala Daerah (Walikota) dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah dalam menjalankan kebijakan daerah yang bersifat spesifik khususnya penanganan pengembangan dan perumusan di bidang kepegawaian untuk menyelenggarakan kegiatan pengelolaan sistem informasi, penyusunan, penetapan dan usulan formasi PNSD, pelaksanaan pengadaan dan penetapan kebijakan pangkat PNSD, pemberhentian dan pemindahan dalam dan dari jabatan PNS antar instansi, pemberhentian sementara dari jabatan negeri PNS akibat tindak pidana, pemuktahiran data PNS, pengawasan dan pengendalian serta pembinaan penyelenggara manajemen PNS di daerah yang diarahkan oleh pejabat pembina kepegawaian daerah sesuai kebijakan umum daerah.

Melihat hal tugas dan tanggung jawab yang begitu besar, maka hal kedisiplinan pegawai khususnya di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda adalah merupakan hal yang paling penting dan mutlak terpenuhi di dalam tubuh organisasi, sehingga fenomena penertiban disiplin akhir-akhir ini dapat terlihat secara nyata di kawasan kantor tersebut. Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009:194) di mana terdapat faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan yang

terdiri dari: kemampuan, teladan pimpinan, sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan, pengawasan melekat dan kompensasi. Penegakan disiplin pegawai merupakan salah satu upaya pimpinan untuk membina pegawai agar mau melaksanakan kewajibannya sebagai aparatur negara yang diatur dalam pasal 12 ayat (2) UU No. 43 tahun 1999. Tujuannya adalah agar tercipta Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berakhlak mulia sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Indikator kedisiplinan pegawai, terlihat adanya pemenuhan kehadiran bekerja pada jam kerja kantor yang telah ditentukan, sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan melibatkan proses pengendalian kinerja agar berhasil guna secara rutin dalam tugasnya sehari-hari di kantor, disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi, teladan pimpinan, sanksi hukuman dan pengawasan melekat secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerjapegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda?
- 2) Manakah yang secara parsial berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Daerah Kota Samarinda?

1.3. Tujuan Penelitian

Selanjutnya adalah tujuan penelitian yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui pengaruh kompensasi, teladan pimpinan, sanksi hukuman dan pengawasan melekat secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.
- 2) Mengetahui variabel manakah yang secara parsial berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada [organisasi](#) satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya [perusahaan](#) mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Menurut pendapat beberapa pakar MSDM memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM, yaitu Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992:16) di dalam Yuniasih dan Suwatno (2008:2), yang menyatakan bahwa: *Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society*

Pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek *staffing*, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya. Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dan kompleks seperti demografi, geografis, jenis bisnis, lingkungan hidup, serta dampak globalisasi, mengharuskan organisasi untuk beradaptasi secara cepat dengan lingkungan yang turbulens dengan bersikap proaktif. Artinya manajemen SDM harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi, kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan tersebut, yang pada akhirnya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya, mengingat bentuk-bentuk kompetisi tradisional seperti biaya produksi rendah, peningkatan teknologi, kecepatan distribusi, efisiensi produk serta pengembangan produk yang berkualitas akan mudah ditiru oleh pesaing.

Menurut pendapat dari Nitisemito (1996: 11), memberikan pengertian sebagai berikut: "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain *planning, controlling*

sehingga efektivitas dan efisiensi sumber daya dapat ditingkatkan semaksimal mungkin". Menurut pendapat dari Hasibuan (2009:10) dikemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan dari pendapat dari para ahli yang telah dikemukakan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.2. Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). (Mangkunegara : 2002:67).

Menurut pendapat dari Wibowo (2008:89) dikemukakan bahwa model kemampuan menjelaskan perilaku-perilaku yang terpenting yang diperlukan untuk kinerja unggul dalam posisi, peran dan fungsi yang spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa atau berbagai kemampuan. Kemampuan yang dimaksud adalah salah satunya diwakili oleh kedisiplinan. Pendapat dari wibowo tersebut menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan yang tercapai. Dikemukakan oleh Engene Mc Kenna dan Nic Beech (2000:199) pelatihan sebagai alat pengembangan sumber daya manusia bertalian dengan peningkatan keterampilan-keterampilan karyawan dan peningkatan kemampuan untuk memenuhi tuntutan situasi kerja yang selalu berubah, hal ini juga bisa memberi kontribusi positif terhadap pemberdayaan karyawan. Jadi kemampuan disini adalah keadaan dimana karyawan atau pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar atau dengan kata lain memiliki kompetensi yang bersumber dari pendidikan, pengalaman, pelatihan dan pengembangan sehingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai..

Peraturan tentang diklat Pegawai Negeri Sipil diatur dalam pasal 31 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana ditekankan bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil, selain itu diklat Pegawai Negeri Sipil juga diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. Jenis diklat yang pertama adalah pendidikan dan pelatihan prajabatan (LPJ) merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi Pegawai Negeri Sipil penuh (PNS) dengan tujuan agar dapat terampil melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

2.3. Kepemimpinan

Salah satau faktor pendukung terciptanya kinerja pegawai yang tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara professional. Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang miliki anggota organisasi, namun masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasinya.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:165) dikemukakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor kepemimpinan di dalam suatu organisasi memegang peranan yang penting. Karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Hal tersebut tidak udah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian

dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses setidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Blancard dan Hersey di dalam Sutrisno (2009:232) mengemukakan, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Terry (1960) di dalam Sutrisno (2009:232) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisir untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, material, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap tercapainya suatu disiplin kerja yang baik. Hal ini dikemukakan oleh Hasibuan (2009:195) di mana kepemimpinan melalui suatu teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Sehingga demikian hal kepemimpinan sangat berpengaruh dalam pencapaian suatu kedisiplinan yang optimal.

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

2.4. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Seorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya de-motivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pegawai maupun organisasi.

Menurut Singodimedjo (2000) di dalam Sutrisno (2009:198-199) dikemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Menurut Wibowo (2008:133-134), kompensasi adalah merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther dan Davis (1996:379) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai takaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Werther dan Davis, 1996:408).

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

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat diambil suatu pemahaman yaitu kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan baik tentang kompensasi bagi karyawannya,

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

2.5. Pengawasan

Pengawasan kerja adalah merupakan suatu hal yang tidak terpisahkan dari segala kegiatan yang ada di dalam suatu organisasi. Tidak adanya suatu sistem pengawasan, maka suatu rencana yang telah disusun sedemikian rupa tidak akan dapat berjalan baik sesuai yang diharapkan.

Menurut Abdurachman (1971:95), dikatakan bahwa pengawasan adalah merupakan kegiatan atau proses untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk diperbaiki, kemudian berusaha mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan tersebut, sehingga pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut Siagian (2005:135) dikatakan bahwa pengawasan adalah sebagai proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua tugas pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya. Adapun tujuan dari suatu pengawasan dilakukan, menurut Zainun, Buchari (1979:62) adalah bertujuan untuk melakukan usaha pencegahan dan perbaikan terhadap terjadinya penyelewengan-penyelewengan, kesalahan-kesalahan, perbedaan-perbedaan, ketidaksesuaian, dan kesimpang siuran serta kelemahan dari suatu pelaksanaan tugas dan wewenang.

Menurut Sarwoto (1997:120) dikemukakan bahwa: Pengawasan akan meningkatkan secara otomatis kontinue produktivitas kerja dan obyek yang diawasi. Pengawasan dibutuhkan untuk menghindari atau mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari suatu rencana kerja.

Sehingga dengan demikian, dengan dilakukannya pengawasan kerja yang baik dan terprogram serta diimbangi dengan tindakan dan solusi penanganan yang baik dari manajemen atau mungkin oleh pengawas yang dipercaya untuk itu maka disamping akan dapat menghindari atau mencegah kemungkinan akan terjadinya pelanggaran tentunya juga akan dapat menibulkan suasana kerja yang lebih santai dan produktif. Sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2.6. Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya apabila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia sebagai individu kadang-kadang ingin hidup bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan atau instansi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan instansi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, maka menurut Moekijat (2002:188-205), peraturan disiplin khususnya bagi pegawai negeri sipil telah diatur di dalam peraturan UU No.8/1974 Pasal 29, PP No. 30/1980, SE Ka BAKN No.23 SE/1980.

Singodimedjo (2002) di dalam Sutrisno (2009:90) mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan atau pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan atau instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan atau instansi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan atau pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan atau instansi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan atau pegawai (siagian, 2002) di dalam Sutrisno (2009:91).

Menurut Terry (dalam Tohardi:2002) di dalam Sutrisno (2009:91), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan degan lancar, akan harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan atau hukuman, karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Menurut Hasibuan (2009:195) untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, maka terdapat indikator yang perlu dipahami untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Latainer (Soediono, 1995) di dalam Sutrisno (2009:91), mengartikan disiplin sebagai satu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seseorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Kedisiplinan menurut Hasibuan (1997:253) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam pengertian tersebut terdapat kata kesadaran dan kesediaan dimana kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, dan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak. Kedisiplinan yang diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku maka peraturan dan hukuman merupakan hal yang penting.

2.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh R. Joko Sugiharjo (2016) yang berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja". Dalam hal ini peneliti menginvestigasi hubungan antara komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kedisiplinan kerja pegawai. Sampel secara ramdom diambil sebanyak 100 pegawai kantor Telekomunikasi di Jakarta. Hasil penelitian mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan di antara kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian berikutnya adalah yang dilakukan oleh Pesta Aisawara Sianipar (2017) dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak". Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Metodologi dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kedisiplinan pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak tergolong baik dan diukur melalui 5 indikator yang terdiri dari: pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, ketegasan, sanksi hukuman, dan perhatian kepada karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasi, menganalisis, dan menginterpretasikan data-data yang diperoleh berdasarkan analisis yang dilakukan yang didukung oleh data-data yang diperoleh dari hasil jawaban atas persepsi dari seluruh responden pada pegawai Badan Kepegawain Daerah Kota Samarinda, di mana penelitian ini dilakukan, sehingga dapat memberikan gambaran tentang keadaan yang sebenarnya (Arikunto, 2013).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawain Daerah Kota Samarinda, yang berstatus pegawai tetap (ASN), yang seluruhnya berjumlah sebanyak 37 orang pegawai. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* atau teknik pengambilan sampel secara

sengaja. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah dari seluruh populasi yang ada atau sebanyak 37 orang pegawai berstatus PNS, karena jumlah populasi berada di bawah 100 (Arikunto, 2013).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode studi lapangan ini yaitu dengan cara melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi yang berkaitan langsung dengan obyek dalam penelitian ini yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, dan dalam hubungannya dengan persepai atas variabel kompensasi, teladan pimpinan, saksi hukuman dan pengawasan melekat dan disiplin kerja. Adapun hasil jawaban atas kuesioner dari seluruh responden tersebut, kemudian dilakukan rekapitulasi dan kemudian divalidasi dan reliabili serta selanjutnya dilakukan analisis lebih lanjut ke dalaqm regresi linear berganda ke dalam sarana program SPSS.

3.4. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruhkompensasi, teladan pimpinan, saksi hukuman dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja baik secara simultan dan parsial pada pegawaiBadan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, maka digunakan model regresi linear berganda dan juga dilakukan pula pengujian terhadap asumsi klasik. Adapun persamaan linear regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien regresi
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Teladan Pimpinan
- X₃ = Sanksi Hukuman
- X₄ = Pengawasan Melekat
- e = Error

Penelitian ini juga melalui pengujian asumsi klasik yang terdiri dari pengujian heterskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Selanjutnya dilakukan analisis koefisien determinasi berganda dan kemudian pengujian terhadap hipotesis yaitu pengujian simultan (uji F) dan pengujian secara parsial (uji t).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, penelitian ini juga telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas data. Dalam hasil pengujian ini menunjukkan bahwa seluruh butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini tidak mengalami gangguan validitas dan reliabilitas, sehingga butir-butir pertanyaan telah layak seluruhnya untuk dianalisis lebih lanjut ke dalam model analisis regresi linear berganda.

4.2. Pengujian Terhadap Asumsi Klasik

1) Pengujian Multikolinearitas

Uji multikoliearitas diguankan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 (Prayitno, 2011:288).

Pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai VIFdiperoleh nilai variabel kompensasi = 1,439; teladan pimpinan = 1,379; ssanksi hukuman = 1,934; dan pengawasan melekat = 1,923atau seluruhnya adalah menunjukkan lebih besar atau> 0,1 sehingga menunjukkan bahwa pada model regresi bebas dari multikolinearitas.

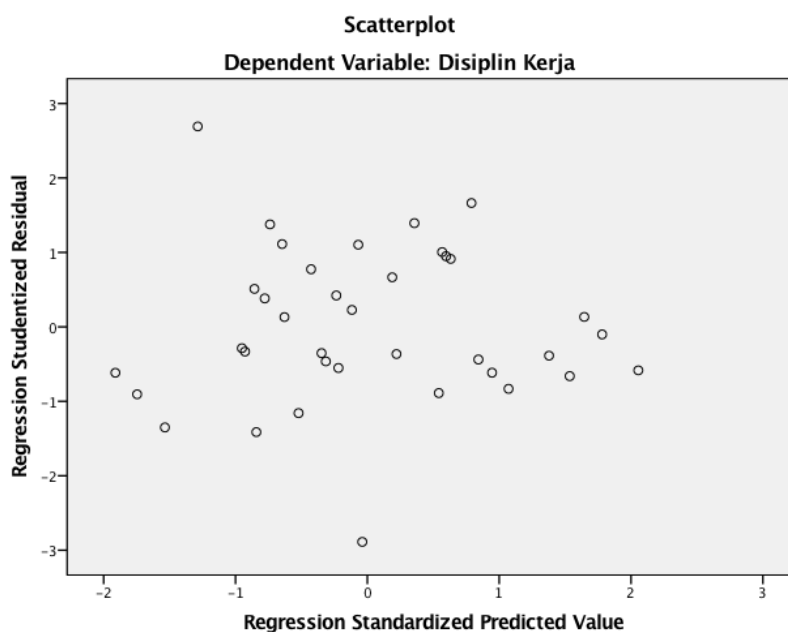
2) Pengujian Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Metode pengujian yang umum digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) (Prayitno, 2011:292).

Berdasarkan dari table DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 37 serta $k = 4$ (variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,2489 dan nilai dU sebesar 1,7233. Dengan ini maka didapat $4-dU = 2,2767$ dan $4-dL = 2,7511$, karena DW (1,988) berada pada daerah antara dU dan $4-dU$ atau $1,7233 < 1,988 < 2,2267$ sehingga menunjukkan model regresi tidak terjadi gejala autokorelasi di dalam hasil penelitian ini.

3) Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu metode yang digunakan adalah dengan *Scatter Plot*, di mana hasil titik-titik harus tersebar di sekitar garis diagonal (Priyatno, 2011:296).

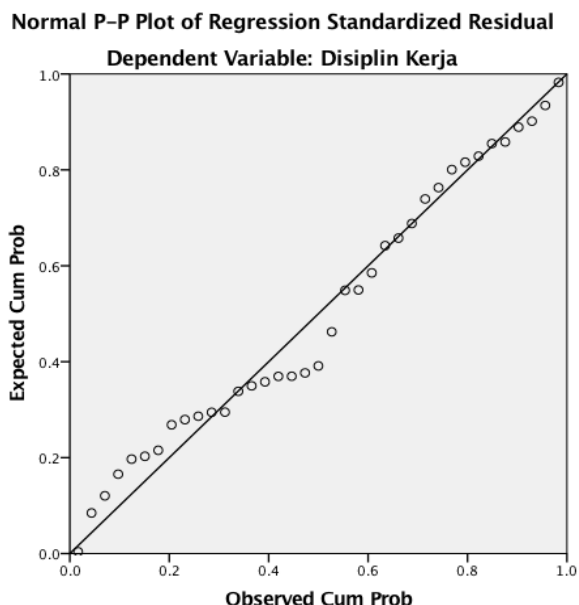


Gambar 1. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Pada hasil Gambar 1. di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal atau telah tercapai normalitas data yang baik.

4) Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas data pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pendeteksian nya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal (Priyatno, 2011:278).



Gambar 2. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Pada hasil Gambar 1. di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal atau telah tercapai normalitas data yang baik.

4.3. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian terhadap koefisien determinasi (R²) dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Durbin-Watson	
						F Change	df1	df2		
1	.864 ^a	.747	.715	21.71650	.747	23.588	4	32	.000	1.988

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Melekat, Teladan Pimpinan, Kompensasi, Sanksi Hukuman

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian pada Tabel 1. tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dengan prestasi kerja adalah sebesar 0,864 atau 86,40 persen atau tergolong ke dalam kategori yang sangat kuat. Sedangkan tingkat pengaruh antara kompensasi, teladan pimpinan, saksi hukuman dan pengawasan melekat dengan disiplin kerja adalah sebesar 0,747 atau 74,70 persen atau di mana terdapat sebesar 25,30 persen dipengaruhi juga oleh faktor yang lainnya di luar dari variabel penelitian ini termasuk juga *error* yang mempengaruhi prestasi kerja.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis pertama yang telah dikemukakan dalam penelitian ini. Hasil uji F atau ANOVA dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44497.783	4	11124.446	23.588	.000 ^b
	Residual	15091.406	32	471.606		
	Total	59589.189	36			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Melekat, Teladan Pimpinan, Kompensasi, Sanksi Hukuman

Berdasarkan hasil uji F atau ANOVA di dalam Tabel 2. tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah > F tabel atau 23,588 > 2,67 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 atau jauh lebih kecil di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi, teladan pimpinan, sanksi hukuman dan pengawasan melekat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil uji F ini juga menjelaskan bahwa semua variabel bebas tersebut mampu menjadi sebagai prediktor terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

4.4.2. Uji T

Uji t ini adalah bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual yaitu kompensasi, teladan pimpinan, sanksi hukuman dan pengawasan melekat secara parsial dalam menerangkan variabel dependen yaitu disiplin kerja. Uji t berada pada tingkat signifikansi 0,05, di mana jika nilai probabilitas t lebih kecil dari 0,05 maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Hasil pengujian nilai t hitung ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.769	36.761		1.381	.177
	Kompensasi	.277	.087	.338	3.166	.003
	Teladan Pimpinan	.222	.079	.293	2.803	.009
	Sanksi Hukuman	.235	.108	.270	2.180	.037
	Pengawasan Melekat	.193	.114	.209	1.691	.101

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Adapun hasil persamaan yang dapat dibentuk berdasarkan dari Tabel 2. tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 50.769 + 0.277X_1 + 0.222X_2 + 0.235X_3 + 0.193X_4 + e$$

Pada persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 50.769 menginterpretasikan bahwa jika variabel kompensasi, teladan pimpinan, sanksi hukuman dan pengawasan melekat bernilai tetap atau nol, maka disiplin kerja adalah bernilai sebesar 50.769 satuan.

Besarnya koefisien β_{X₁} adalah 0,277 yang menunjukkan bahwa arah hubungan positif dan searah antarkompensasi dengan disiplin kerja, di mana jika variabel kompensasi naik sebesar 1 satuan maka disiplin kerja akan naik pula sebesar 0,277 dengan asumsi variabel independen yang lainnya adalah bersifat konstan.

Besarnya koefisien βX_2 adalah 0,222 yang menunjukkan bahwa arah hubungan positif atau searah antara teladan pimpinandengan disiplin kerja, di mana jika variabel teladan pimpinannaik sebesar 1 satuan maka disiplin kerja akan naik sebesar0,222 dengan asumsi variabel independen yang lainnya adalah bersifat konstan. Besarnya koefisien βX_3 adalah 0,235 yang menunjukkan bahwa arah hubungan positif atau searah antara sanksi hukuman dengan disiplin kerja, di mana jika variabel sanksi hukuman naik sebesar 1 satuan maka disiplin kerja akan naik sebesar 0,235 dengan asumsi variabel independen yang lainnya adalah bersifat konstan. Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan pula bahwa besarnya koefisien βX_4 adalah 0,193 yang menunjukkan bahwa arah hubungan positif dan searah antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja, di mana jika variabel pengawasan melekat naik sebesar 1 satuan maka disiplin kerja akan nail pula sebesar 0,193 dengan asumsi variabel independen yang lainnya adalah bersifat konstan.

Berdasarkan dari data pada Tabel 2. tersebut menunjukkan pula bahwa nilai -t hitung kompensasi adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau $3,166 > 1,694$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 5% atau $0,003 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Pada nilai t hitung teladan pimpinan adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau $2,803 > 1,694$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 5% atau $0,009 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Pada nilai t hitung sanksi hukuman adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau $2,180 > 1,694$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 5% atau $0,037 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Pada nilai -t hitung pengawasan melekat adalah lebih kecil dari pada nilai t tabel atau $1,691 < 1,694$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari pada 5% atau $0,101 > 0,05$ maka tergolong tidak signifikan pengaruhnya.

Dalam hal ini menunjukkan pula bahwa variabel pengawasan melekat adalah tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan kompensasi secara parsial adalah merupakan variabel yang berpengaruh dominan dan signifikan terhadap disiplin kerja karena nilai *standardized* variabel ini adalah yang terbesar dari yang lainnya atau sebesar 0,338 atau mendapai 33,80 persen pengaruhnya dari seluruh variabel independen yang lainnya.

1) Pengaruh kompensasi, teladan pimpinan, sanksi hukuman, dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai kompensasi, teladan pimpinan, sanksi hukuman dan pengawasan melekat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja atau dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa nilai kompensasi, teladan pimpinan, sanksi hukuman dan pengawasan melekat secara simultan mampu memprediksi disiplin kerja pegawai. Hasil ini dukung oleh perolehan nilai F hitung adalah sebesar $23,588 > 2,67$ dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 atau jauh lebih kecil di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi, teladan pimpinan, saksi hukuman dan pengawasan melekat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini juga menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu memprediksi terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh R. Joko Sugiharjo (2016) dan Pesta Aisawara Sianipar (2017) di mana faktor kompensasi, teladan pimpinan, sanksi hukuman dan pengawasan melekat mampu berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Temuan penelitian ini mampu memberikan kontribusi terhadap manajemen di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, di mana melalui faktor kompensasi, teladan pimpinan, sanksi hukuman dan pengawasan melekat yang mampu terpenuhi dengan baik dan dirasakan benar-benar oleh pegawai, akan mampu memberikan kontribusi dalam bentuk disiplin kerja yang lebih optimal sehingga pada akhirnya pegawai mampu bekerja secara lebih baik dan optimal serta tergambar dalam suatu pencapaian prestasi kerja yang baik pula. Melalui faktor-faktor motivasi inilah pegawai merasa dihargai dengan baik dan tidak pilih kasih sehingga menjadi salah satu bagian yang tidak terlepas dari organisasi dan dibutuhkan dalam mencapai visi dan misi organisasi. Dalam hal ini pegawai juga mampu merasakan bahwa tingkat keadilan dan perhatian dari pimpinan tanpa terkecuali adalah mampu dirasakan oleh seluruh unsur pegawai dalam lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

2) Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai $-t$ hitung kompensasi lebih besar dari pada nilai t tabel atau $3,166 < 1,694$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 5% atau $0,003 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pesta Aisawara Sianipar (2017) di mana faktor kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan pula bahwa nilai kompensasi adalah berbanding secara proporsional terhadap disiplin kerja pegawai, dan kondisi menunjukkan pula bahwa semakin tinggi nilai kompensasi maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja yang akan tercapai. Kompensasi dalam hal ini adalah diasumsikan berupa kontrapretasi langsung atas setiap pengorbanan yang telah diberikan oleh pegawai sehubungan dengan tugas dan tanggungjawab yang menjadi pekerjaannya. Kompensasi yang diterima pegawai ini juga terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsungpun ada yang berupa dalam bentuk finansial dan non finansial yaitu berupa kesempatan yang dapat dimanfaatkan pegawai untuk meningkatkan karier dan kemampuannya. Melalui kompensasi ini pegawai merasa diperhatikan dengan baik oleh organisasi dan atasan sehingga pegawai merasa memiliki pula rasa tanggungjawab untuk dapat mensukseskan kegiatan yang ada di dalam organisasi terutama sehubungan dengan pekerjaannya. Dalam hal ini tentunya dimulai dari disiplin diri dan disiplin pekerjaan akan semakin mudah untuk dapat dijalankan pegawai. Hal inilah yang menyebabkan disiplin pegawai di lingkungan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda tergolong cukup baik.

3) Pengaruh teladan pimpinan terhadap prestasi kerja

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung teladan pimpinan lebih besar dari pada nilai t tabel atau $2,180 > 1,694$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 5% atau $0,037 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pesta Aisawara Sianipar (2017) di mana faktor teladan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda menyadari bahwa faktor teladan pimpinan yang dalam hal ini adalah sikap dan perilaku serta kebijakan pimpinan yang mampu ditampilkan dalam wujud suatu keteladanan yang mampu membuat para pegawai di dalam mentaati setiap peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Membuat atau menetapkan contoh atau teladan adalah sifat kepemimpinan yang penting untuk dimiliki. Memimpin dengan memberikan contoh dapat menunjukkan pada orang lain bahwa Anda adalah seorang pemimpin yang baik. Oleh karena itu, pengaturan/pemberian contoh kepada orang-orang yang melihat kita akan menjadi sangat penting. Hal ini terutama benar jika kita sudah dalam peran kepemimpinan. Selain itu, memimpin dengan memberikan contoh di depan orang yang lebih muda, seperti anak-anak, dapat memiliki dampak yang panjang. Menghindari perilaku buruk adalah cara lain untuk memimpin dengan contoh atau teladan. Dalam kepemimpinan ini imoralitas dan perilaku jahat adalah beberapa perilaku buruk yang harus dihindari. Jika orang lain melihat Anda melakukan dalam cahaya yang buruk, mereka dapat memegang pandangan yang kurang menguntungkan bagi anda. Selain itu, perilaku buruk lainnya termasuk ketidakjujuran, mencuri, kekerasan, dan sebagainya. Jadi haruslah kebaikan lebih besar daripada yang buruk. Kadang-kadang kita tergelincir dan melakukan perilaku buruk. Jika kita mengambil tanggung jawab untuk mereka, mengungkapkan penyesalan dan kesedihan, maka kita dapat bertujuan untuk menebus diri kita di mata orang lain. Hal inilah yang membuat kedisiplinan di lingkungan Badan Kepegawaian Kota Samarinda mampu berjalan dengan cukup baik.

4) Pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sosial adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau $1,691 < 1,694$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari pada 5% atau $0,101 > 0,05$ maka tergolong tidak signifikan pengaruhnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pesta Aisawara Sianipar (2017) di mana faktor pengawasan melekat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Tingkat pengawasan melekat dalam hasil analisis penelitian ini menunjukkan pula pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan pula pengaruh yang searah atau di mana semakin tinggi pengawasan melekat yang ada maka akan semakin rendah disiplin kerja yang mampu dihasilkan oleh pegawai dalam lingkungan bagian Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Pengawasan melekat sebagai salah satu kegiatan pengawasan, merupakan tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan untuk menyelenggarakan manajemen atau administrasi yang efektif dan efisien di lingkungan organisasi atau unit kerja masing-masing, baik di bidang pemerintahan maupun swasta. Peningkatan fungsi pengawasan melekat di lingkungan aparatur pemerintah bertolak dari motivasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dengan cara sedini mungkin mencegah terjadinya kekurangan dan kesalahan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas di lingkungan organisasi atau unit kerja masing-masing. Pelaksanaan pengawasan melekat yang demikian tersebut dapat mengurangi dan mencegah secara dini terjadinya berbagai kelemahan dan kekurangan aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok masing-masing.

Dalam hal ini pengawasan melekat tidak berpengaruh terhadap disiplin pegawai, menunjukkan tidak ada dampak dari pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Meskipun pimpinan memiliki kewenangan khusus dalam mengatur pegawainya namun karena ketiadmampuan pimpinan dalam memberikan suatu pengawasan melekat maka membuat personal di dalam lingkungan organisasi ini dan akan berdampak terhadap pegawai yang tidak mengindahkan instruksi yang diberikan dan akan mempengaruhi pencapaian prestasi kerjanya.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi, teladan pimpinan, sanksi hukuman dan pengawasan melekat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.
2. Kompensasi, teladan pimpinan, dan sanksi hukuman secara parsial berpengaruh signifikan kecuali pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda dan dalam hal ini kompensasi adalah yang dominan berpengaruh.

5.2. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan tersebut maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda selalu dapat mengsinkronkan antara kompensasi dalam bentuk kontribusi langsung kepada pegawai, memberikan contoh yang baik kepada bawahan, memberikan sanksi hukuman yang nyata tanpa pandang bulu kepada siapa pelanggarnya, dan melakukan pengawasan ke semua lini pegawai dengan berdasarkan keikhlasan hati.
2. Menjaga pemberian kompensasi agar selalu diberikan sesuai dengan pegawai yang berhak menerimanya atas pencapaian prestasi kerjanya. Melakukan pengkajian ulang terhadap jajaran pimpinan, agar lebih mampu memberikan pengawasan melekat yang sesungguhnya kepada pegawai di dalam jajarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, Oemi, 1971. *Dasar – Dasar Public Relations. Edisi Kedua*, Bandung : Penerbit Alumni.
- Ahmad, Tohardi, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buchari Zainun, 1979. *Manajemen dan Motivasi*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moekijat, Drs. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pionir Jaya, Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Pesta Aisawara Sianipar. 2017. Analisis Faktor-Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. *Artikel Penelitian* Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Priyatno, Dwi. 2011. *Buku Saku SPSS, Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*. MediaKom, Yogyakarta.
- R. Joko Sugiharjo. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume 2, Nomo1, Hal.150-157.
- Sarwoto, 1997. *Dasar-Dasar Organsiasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sondang P.. Siagian., 2005., "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bumi Aksara., Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hiil, Inc., USA.
- Wibowo.2009. *Manajemen kinerja*, Jakarta PT Raja GrafindoPersada