

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEDISIPLINAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PARA PEGAWAI DINAS
PENDAPATAN KALIMANTAN TIMUR**

Oleh

MUCHTAR HIDAYAT

**Alumni Program Doktor Ilmu Ekonomi Untag Surabaya
Staf Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional
(STIENAS) Samarinda**

ABSTRACT

The location of this research is at Earning Department Office of East Borneo Province in Samarinda.

The research problems is how is the supporting factors in work discipline of someone that consist of : prosperity, threat, resolutely, ability and the example of leader as free variable, it can influence work achievement that consist of : quality of work, quantity of work, reability and attitude as unfree variable.

The research objectives is to know how is the influence of a whole work discipline factors toward work achievement of earning department employee of East Borneo Province and work discipline factors that has dominant influence toward work achievement of earning department employee of East Borneo Province.

Based on the research toward 49 respondents it got result that a whole work discipline factors has positive influence toward work achievement that can see from the regression similarity, like this : $Y = -0,6387 + 0,1011 X1 + 0,6693 X2 + 0,2573 X3 + 0,2312 X4 + 0,3598 X5$. from the similarity above it

indicated above threat (X2) = 0,6693 it very dominant toward work achievement.

The conclusion is if work discipline factors involved prosperity, threat, resolutely, ability and the example of leader can be increase, so work achievement of Earning Department of East Borneo Province will be increase.

Keywords: *Discipline: prosperity, threat, resolutely, ability and the example of leader, and work achievement*

Latar Belakang Masalah

Sikap disiplin kerja yang baik mencerminkan beratnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Disamping itu, disiplin kerja merupakan salah satu indikasi adanya semangat dan gairah kerja yang dapat mendukung terwujudnya pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi/perusahaan, tujuan masyarakat, maupun tujuan pribadi seseorang.

Dalam rangka pembinaan sumber daya manusia (karyawan) dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban dan sanksi apabila kewajiban tersebut tidak ditaati. Peraturan tersebut sangat diperlukan dan dimaksudkan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan serta memperbaiki pelanggaran agar mereka dapat menciptakan disiplin atau tata tertib yang baik dalam menjalankan tugas di dalam organisasi.

Kedisiplinan harus pula dilaksanakan dengan berpedoman pada tujuan organisasi dan disesuaikan dengan kemampuan karyawan yang akan menjalankan tindakan disiplin tersebut. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan disiplin penting untuk memasukan unsur partisipasi karyawan dalam proses perumusan tindakan kedisiplinan, sehingga mereka mengerti arti pentingnya kedisiplinan dan merasa bahwa apa yang diterapkan adalah hasil persetujuan bersama. Pada akhirnya, dalam suatu pelaksanaan kedisiplinan harus ada pula teladan yang baik dari unsur pimpinan, karena mereka adalah panutan dari karyawan yang berada dilingkungan kerjanya.

Dinas Pendapatan Propinsi Kalimantan Timur adalah salah satu Dinas Daerah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Pendapatan Daerah, sebagai unsure pelaksana, maka tugas yang diemban oleh Dinas Pendapatan bukan pekerjaan yang ringan, sebab untuk membiayai pengeluaran rutin dan pembangunan di Kalimantan Timur, sangat tergantung pada kelancaran penerimaan dan besarnya penerimaan setiap tahun anggaran yang sedang berjalan.

Bertalian dengan itu, maka peranan Dinas Pendapatan Propinsi Kalimantan Timur, sangat penting dan menentukan sekali terhadap penerimaan daerah.

Dinas Pendapatan adalah instansi yang mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan dan mengkoordinir seluruh usaha dibidang pungutan dan pendapatan daerah berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku, atau dapat dikatakan bahwa berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pemerintahan berupa pengeluaran rutin dan pembangunan yang menjadi wewenang Pemerintah Daerah sangat tergantung pada berhasil atau tidaknya Dinas Pendapatan melaksanakan tugasnya selaku koordinator pendapatan daerah.

Bahkan dalam era reformasi saat ini kebijakan Pemerintah dibidang Pajak Daerah dan Retribusi daerah telah dilakukan penyederhanaan dan rasionalisasi yang disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2000 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Oleh karena itu maka peranan dari aparatur atau pegawai Dinas Pendapatan memegang peranan kunci untuk mencapai keberhasilan pendapatan daerah tersebut.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui lebih jauh pengaruh faktor-faktor kedisiplinan tersebut dalam menunjang prestasi kerja pegawai, yaitu dengan judul : **“Pengaruh Faktor-Faktor Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Para Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Kalimantan Timur”**.

Perumusan Masalah

1. Apakah faktor-faktor disiplin kerja, yaitu kesejahteraan, ancaman, ketegasan tujuan dan kemampuan dan teladanan pimpinan , secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja para pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Kalimantan Timur?
2. Dari faktor-faktor disiplin kerja tersebut, faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja para pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Kalimantan Timur?

Tujuan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor disiplin kerja, yaitu kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan serta tingkat keteladanan pimpinan, secara bersama-sama terhadap prestasi kerja para pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Kalimantan Timur.
2. Mengetahui faktor disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja para pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Kalimantan Timur.

Kegunaan Penelitian

Sehubungan dengan tujuan yang diterapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

1. Dapat dijadikan sebagai pedoman bagi pimpinan organisasi, khususnya pimpinan pada obyek penelitian dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawainya.
2. Menambah khasanah kepustakaan, khususnya bagi mereka yang ingin menekuni manajemen sumber daya manusia dalam aspek kedisiplinan kerja.

Penelitian Terdahulu

Warmin (1995) mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Faktor-faktor Kedisiplinan Terhadap Keberhasilan Kerja Pada Kantor Inspeksi Tipe A Direktorat Jendral Bea dan Cukai Kediri”.

Penelitian tersebut bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor disiplin kerja yang terdiri dari, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan, serta teladan pimpinan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap keberhasilan kerja para karyawan Kantor Inspeksi Bea dan Cukai Kediri.
2. Untuk mengetahui faktor disiplin kerja mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap keberhasilan kerja para karyawan di Kantor Inspeksi Bea dan Cukai Kediri.

Hasil penelitiannya menunjukkan :

1. Faktor-faktor disiplin kerja yang terdiri dari kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan, serta teladan pimpinan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap keberhasilan kerja para karyawan Kantor Inspeksi Bea dan Cukai Kediri. Hasil pengujian secara keseluruhan menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 21,915 > F_{table} = 2,56$ atau diperoleh nilai $P = 9,837E-09 < 0,01$. adapun besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh factor-faktor kedisiplinan tersebut terhadap keberhasilan kerja pada Kantor Inspeksi Tipa A Direktorat Jendral Bea dan Cukai Kediri adalah sebesar $R^2 = 80,23\%$, sedangkan besarnya hubungan keberhasilan kerja terhadap factor-faktor kedisiplinan adalah sebesar $r = 89,57\%$.
2. Faktor ancaman mempunyai pengaruh yang dominant terhadap keberhasilan kerja pada Kantor Inspeksi Tipa A Direktorat Jendral Bea dan Cukai Kediri. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r^2 terbesar (44,16%) terdapat pada faktor ancaman.

Dari uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa penelitian ada persamaannya dengan penelitian terdahulu, yaitu sama-sama mengamati dan meneliti dengan permasalahan yang sama, yaitu menyangkut keberhasilan kerja dan faktor-faktor kedisiplinan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini dilakukan pada tempat dan

lokasi atau perusahaan yang berbed dengan penelitian terdahulu, baik dari jenis usaha maupun macam-macam kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja.

Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari unsure (6M) yaitu ; men, money, methode, materials, machines, dan market.

(2001 : 1).

Koontz dan Wehrich (1990:4) mengatakan bahwa :

“Management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efficiently accomplish selected aims”.

Dalam pengertian terakhir dimaksudkan bahwa manajemen merupakan suatu individu-individu dan mempertahankan lingkungan, dimana individu-individu bekerja sama secara efisien dalam suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang telah dipilih. Sehubungan dengan pengertian di atas terkandung beberapa fungsi manajemen yang harus dilaksanakan oleh manajer sebagai pelaksana manajemen, seperti dikemukakan Koontz dan Wehrich (1990:5) yaitu :

1. Planning (perencanaan)
2. Organizing (pengorganisasian)
3. Staffing (kepegawaian/personalia)
4. Leading (kepemimpinan)
5. Controlling (pengawasan)

2. Pengertian Personalia dan Manajemen Personalia

Istilah personalia sering kali disebut kepegawaian yang didalamnya mengandung pengertian seluruh karyawan atau orang-orang yang ditugaskan untuk bekerja dalam suatu badan atau lembaga tertentu, baik di lingkungan dunia usaha maupun di lembaga-lembaga pemerintah. Sedangkan Manajemen Personalia adalah manajemen yang menekankan perhatiannya kepada masalah-

masalah kepegawaian atau personalia dalam suatu instansi atau lembaga tertentu (Matutina, dkk, 1992:4).

Flippo (1984) memberikan definisi tentang Manajemen Personalia sebagai berikut :

Personnel Management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished.

Definisi di atas menjelaskan bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu karyawan, dan masyarakat.

3. Pengertian Disiplin

Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah (2003:236) secara spesifik memberikan pengertian tentang disiplin adalah merupakan procedure yang mengoreksi atau mengukum bawahan karena melanggar peraturan atau procedure. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (2001:231) mengatakan bahwa:

“Tindakan disiplin dipakai oleh organisasi untuk menghukum para pekerja karena pelanggaran atas aturan-aturan kerja atau harapan-harapan Organisasi”.

A.S. Moenir (1983:213) mengartikan bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dalam hal ini ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektip.

4. Pengertian Tentang Prestasi Kerja Karyawan

Pengertian prestasi karyawan dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terkuat dan selalu ingin dicapai (Husnan, 1997 : 188). Istilah prestasi (Achievement) ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan, dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Sedangkan Sondang P.Siagian (1999:225) menyatakan bahwa sistim penilaian prestasi kerja ialah pendekatan dala tertentu yang realistic, hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai, hasil penilaian yang dilakukan secara berkala, dan hasil penilaian merupakan bahan dalam setiap pengambilan keputusan.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa ia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa bahwa hasil pekerjaannya itu dibutuhkan oleh orang lain, dan pekerjaan itu berharga/penting. Dalam beberapa hal, prestasi kerja karyawan sangat diperlukan demi terlaksananya program-program yang direncanakan, karena rencana-rencana yang sudah tersusun rapi apabila tanpa prestasi kerja, maka karyawan dianggap tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

5. Faktor-Faktor Penunjang Kedisiplinan Kerja

Nitisemito (1992:269) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menunjang kedisiplinan kerja, yaitu:

1. Kesejahteraan
2. Ancaman
3. Ketegasan
4. Tujuan dan Kemmpuan
5. Teladan pimpinan

Kelima faktor yang menunjang kedisiplinan tersebut dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut :

5.1 Kesejahteraan

Kesejahteraan menyangkut masalah kebutuhan pribadi yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para karyawan dalam organisasi. Kebutuhan-kebutuhan ini sebagian dapat berupa materi dan sebagian dapat berupa kebutuhan sosial dan psikologi (Kossen, 1986:12). Sedangkan Arifin Adurrachman (1979:11) mengemukakan macam dan golongan kebutuhan yang

diperlukan manusia antara lain : "kebutuhan kultural, kebutuhan ekonomis, kebutuhan untuk mempunyai keturunan, kebutuhan fisiologis dan sosial psikologis".

Dalam uraian ini yang dimaksud dengan kesejahteraan yang merupakan salah satu unsur penunjang tingkat disiplin adalah pada tingkatan kebutuhan paling dasar atau kebutuhan fisiologikal (pemenuhan sandang, pangan, dan papan) yang berarti bahwa seseorang akan aman melakukan sesuatu bilamana kebutuhan tersebut telah lebih dulu. Secara lengkap hirarkhi kebutuhan menurut Maslow (Siagian, 1999:287) adalah :

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan.
2. Kebutuhan keamanan tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, fisiologikal, dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan prestise, yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

5.2 Ancaman

Ancaman merupakan salah satu faktor penunjang kedisiplinan yang tidak kalah pentingnya, karena dalam kenyataan tidak jarang ditemukan bahwa banyak karyawan mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang tidak diinginkan oleh organisasi. Misalnya terlambat masuk kantor yang menunjukkan rendahnya tingkat disiplin karyawan yang bersangkutan sekalipun tingkat kesejahteraannya sudah baik. Dalam hubungan ini dibutuhkan suatu aturan tertentu yang memungkinkan seseorang tidak akan melakukan atau mengulangi sesuatu pekerjaan yang tidak diinginkan oleh organisasi, dalam hal ini dibutuhkan suatu ancaman atau hukuman, namun harus bersifat mendidik.

Ancaman atau hukuman disiplin adalah suatu hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin baik didalam maupun diluar tugas (dinas). Dengan demikian tujuan disiplin ini dimaksudkan untuk

memperbaiki dan mendidik pegawai yang melanggar peraturan tersebut (Matutina, dkk, 1992:101).

5.3 Ketegasan

Seperti yang telah diuraikan di atas, bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman hukuman yang bersifat mendidik, diharapkan kedisiplinan karyawan/pegawai akan dapat ditingkatkan pula. Namun demikian, hal tersebut belumlah mencukupi sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuensi justru akan menimbulkan akibat yang lebih buruk dari pada tanpa ancaman (Nitisemito, 1992:264).

Ketegasan ini harus pula disertai dengan tindakan seadil-adilnya, artinya jangan sampai terdapat dispensasi atau pilih kasih pada salah seorang karyawan. Matutina, dkk (1992:102) mengatakan bahwa :

”Pemberlakuan hukuman disiplin bagi pegawai harus benar-benar obyektif dan dilandasi oleh penelitian yang seksama atas perilaku yang tidak pantas dan diberlakukan sama terhadap orang yang melakukan pelanggaran yang sama, sehingga makna atas tujuan hukuman tersebut nyata untuk memperbaiki perilaku dan mendidik seorang pegawai”.

5.4 Tujuan dan Kemampuan

Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatasan kebebasan dari karyawan, oleh karena itu dalam usaha menegakkan kedisiplinan tidak boleh secara asal dalam pelaksanaannya. Dengan kata lain, kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan (Nitisemito, 1992:266).

Selain harus dapat menunjang tujuan, maka kedisiplinan yang hendak ditegakkan haruslah sesuai dengan kemampuan dari para karyawan. Dengan kata lain bahwa kita jangan menyuruh karyawan untuk melakukan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian maka aturan-aturan yang dikeluarkan apalagi disertai ancaman, hanya akantinggal di atas kertas. Karena itu menurut Nitisemito (1992:267) bahwa perusahaan/instansi harus meneliti terlebih dahulu peraturan yang akan dikeluarkan, apakah sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.

5.5 Teladan Pimpinan

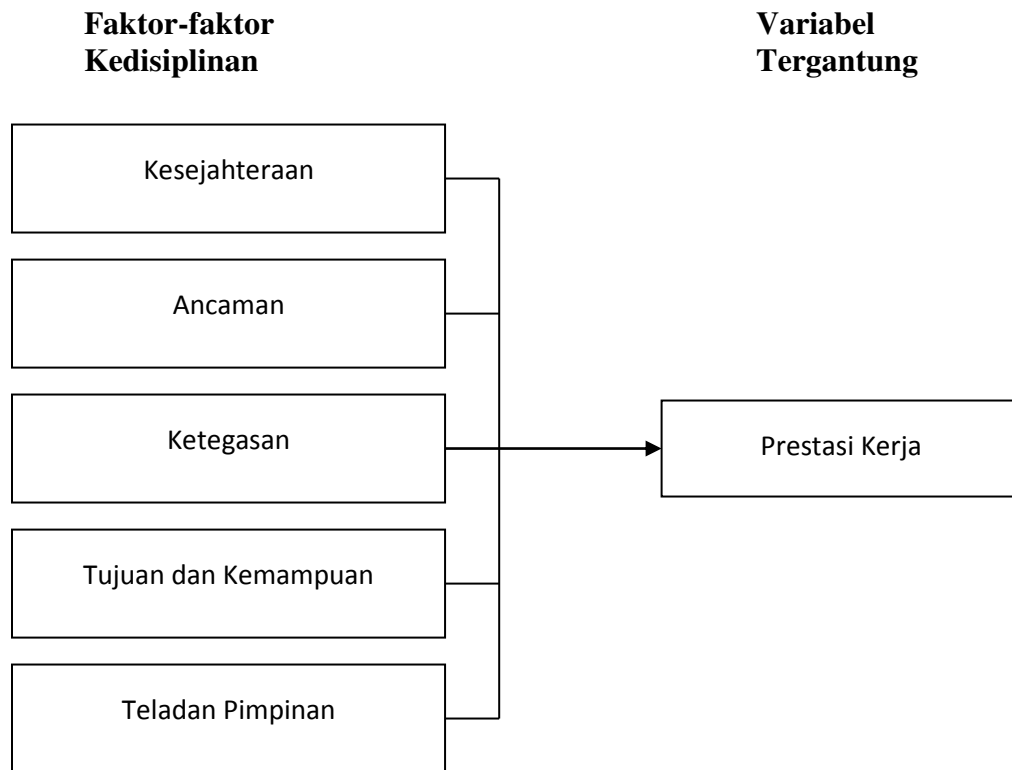
Teladan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya (Nitisemito, 1992:268). Karena itu kalau suatu organisasi atau perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar karyawannya datang tepat pada waktunya, maka pimpinan harus memberi contoh atau teladan yang baik, terutama pimpinan-pimpinan yang berhubungan langsung dengan karyawan.

Sebagai seorang panutan, maka pimpinan harus senantiasa menampilkan perilaku yang dapat membangkitkan gairah dan disiplin kerja bawahannya. Perilaku pimpinan sering disebut dengan gaya kepemimpinan (*style of leadership*). Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku seorang pimpinan yang didesain untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

1. Kerangka Konseptual

Sehubungan dengan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, maka kerangka konseptual berdasarkan pendekatan permasalahan yang diajukan dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar : Kerangka Konseptual Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja.

Sumber : Nitisemito

Kerangka konseptual di atas menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor kedisiplinan kerja.

2. Hipotesis Penelitian

Dengan memperhatikan permasalahan yang dikaitkan dengan kajian teoritis serta pengamatan empiris, maka dapat diajukan hipotesis sebagai pedoman dalam melaksanakan analisis dan pembahasan penelitian sebagai berikut :

1. Faktor-faktor kedisiplinan kerja yang terdiri dari kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan, serta teladan pimpinan secara bersama-

sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Kalimantan Timur.

2. Faktor ancaman mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Kalimantan Timur.

Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas variabel-variabel :

- a. variabel tergantung (Y), yaitu prestasi kerja pegawai.
- b. Variabel bebas (X), yaitu faktor-faktor kedisiplinan kerja yang terdiri dari :
 1. Kesejahteraan (X1)
 2. Ancaman (X2)
 3. Ketegasan (X3)
 4. Tujuan dan kemampuan (X4)
 5. Keteladanan dari pimpinan (X5)

1. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja yaitu merupakan rata-rata hasil penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan kegiatan kerja dari masing-masing pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Kalimantan Timur sampai dengan waktu tertentu dan telah disepakati bersama, yang indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, yaitu pekerjaan yang dihasilkan di hubungkan dengan tingkat kesalahan dan kerapian/kebersihan.
- b. Kuantitas kerja yaitu kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai target, kecepatan/ketepatan waktu yang ditetapkan.
- c. Keandalan, yaitu merupakan kepatuhan/kataatan terhadap peraturan yang berlaku serta mempunyai inisiatip dalam melaksanakan tugas resmi pekertaan.
- d. Sikap, merupakan kesetiaan terhadap pimpinan, bertanggung jawab serta kerjasama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas.

Untuk menentukan nilai variabel prestasi kerja (Y) diatas diukur secara skoring berdasarkan skala likert,dari masing-masing skor jawaban responden tersebut kemudian di jumlahkan dan dibagi dengan jumlah pertanyaan/ pernyataan.

2. Variabel Bebas (X) Faktor-Faktor Kedisiplinan Kerja

Faktor-faktor kedisiplinan kerja terdiri dari :

a. Kesejahteraan (X1)

Adalah merupakan pernyataan masing-masing responden tentang kemampuan dari pendapatan yang diperoleh dari instansi/kantor baik merupakan gaji maupun tunjangan-tunjangan yang dinyatakan dengan skoring menurut skala likert.

Indikator-indikator/data yang dibutuhkan adalah : pernyataan pegawai tentang pendapatan apakah sudah cukup memadai.

b. Ancaman (X2)

Adalah pernyataan dari para pegawai tentang ancaman/hukuman terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja yang dinyatakan dalam skoring menurut skala likert. Indikator-indikatornya/data yang dibutuhkan adalah :

- a) Pemahaman terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di kantor.
- b) Persepsi/tanggapan pegawai terhadap ancaman hukuman yang diberlakukan.
- c. Ketegasan

Adalah pernyataan dari masing-masing pegawai dari pelaksanaan ancaman berupa ketegasan pimpinan terhadap pelanggaran aturan-aturan kerja, yang dinyatakan dalam skoring menurut skala likert. Indikator-indikatornya/data yang dibutuhkan adalah :

- a) obyektifitas dalam pelaksanaan ancaman
- b) kesungguhan dalam pelaksanaan ancaman.

d. Tujuan Dan Kemampuan (X4)

Tujuan dan kemampuan disini merupakan persepsi/ Pernyataan pegawai terhadap instansi dalam memberikan tugas-tugas kepada pegawai, indikatornya adalah :

- a) kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan tugas pokok yang telah ditetapkan .
- b) kesesuaian antara pekerjaan dengan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai

e. Teladan Pimpinan (X5)

Adalah pernyataan dari para pegawai terhadap keteladanan yang dilakukan oleh pimpinan, yang dinyatakan dengan skoring menurut skala likert. Indikator-indikatornya/data yang dibutuhkan adalah :

- a) Kepatutan pimpinan terhadap peraturan kerja
- b) Kemampuan dalam menjalankan tugas sebagai pimpinan
- c) Kemampuan untuk mengevaluasi pekerja
- d) Sikap pimpinan untuk menerima kritik

Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan pada penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu :

a) Data Primer

Data ini merupakan data yang langsung diperoleh dari responden yang meliputi berbagai tanggapan responden tentang faktor-faktor yang menunjang kedisiplinan pegawai, yang terdiri dari kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan, serta keteladanan pimpinan sesuai dengan indikator-indikator yang telah disusun.

b) Data Sekunder

Data ini meliputi data tentang kondisi Kantor Dinas Pendapatan Provinsi Kalimantan Timur. Data ini diperoleh dari berbagai laporan-laporan, buku, majalah, koran, Peraturan Daerah.

2. Cara Pengumpulan Data

Dalam penulisan karya ilmiah ini, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan metode :

a) Metode Kuesioner

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data variabel tergantung (Y) yaitu prestasi kerja dari pimpinan serta variabel bebas (X) yaitu faktor-faktor kedisiplinan kerja, yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan/kuesioner kepada responden, dalam hal ini adalah para pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Kalimantan Timur.

b) Metode Dokumenter

Metode ini menggunakan catatan dan laporan sebagai sarana untuk melihat secara nyata hasil kerja para pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Kalimantan Timur.

Model Analisis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian dengan alat statistik regresi linier ganda, hal ini untuk melihat hubungan antara alat variabel bebas dengan variabel tidak bebas, selanjutnya model yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_i$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja pegawai

a = Konstanta

X₁ = kesejahteraan

X₂ = Ancaman

X₃ = ketegasan

X_4 = tujuan dan kemampuan

X_5 = teladan pimpinan

b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien regresi

e_i = faktor pengganggu diluar model

Alasan penggunaan model ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Model analisis regresi linear berganda, akan dianalisis dengan menggunakan program Microstat, dengan program ini diharapkan bisa mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan demikian pengujian hipotesisnya dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

a. Pengujian Hipotesis Pertama yaitu Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tahap awal dilakukan uji F pengujian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variasi variabel tidak bebasnya, atau dapat diartikan apakah model Regresi Linear Berganda yang digunakan sesuai atautkah tidak sesuai dengan penelitian.

Apabila dari hasil perhitungan ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Maknanya adalah variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya. Jikalau hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dari model Regresi Linear berganda mampu menjelaskan pengaruh variasi bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya.

b. Pengujian Hipotesis Kedua yaitu Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Guna membuktikan kebenaran hipotesis kedua digunakan **uji t** yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. **Uji t** ini, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan Hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Apabila demikian keadaannya berarti variabel bebas kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebas dan sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima. Keadaan demikian ini dapat

dikatakan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan terhadap variabel tidak bebas.

c. Masalah Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi linear diantara satu atau lebih variabel bebas. Rietveld dan Lasmono (1993:53) menyebutkan, akibat adanya Multikolinieritas ini maka akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Menurut Emori (1980:448) bila koefisien korelasi antar variabel bebas 0,80 atau lebih maka terdapat multikolinieritas antar variabel bebas tersebut sehingga yang saling berkorelasi dihilangkan. Berdasarkan pendapat tersebut maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas karena masih dibawah 0,80.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga bahwa faktor-faktor kedisiplinan yang terdiri dari kesejahteraan (X1), ancaman (X2), ketegasan (X3), tujuan dan kemampuan (X4), dan teladan pimpinan (X5) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Kalimantan Timur, terbukti kebenarannya. Hal ini akan ditunjukkan oleh besarnya F-hitung = 22,060, sedangkan besarnya F-tabel = 2,41 dengan level of signifikan (α) sebesar 5% , berarti $F\text{-hitung} = 22,060 > F\text{-tabel} = 2,41$.

Besarnya kontribusi variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi terhadap variabel tidak bebas, dapat dilihat dari koefisien determinasi (R²). menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) = 0,7195 atau 71,95%, berarti bahwa variabel-variabel bebas secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi pada variabel tidak bebasnya sebesar 71,95% dan sisanya sebesar 28,05% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dengan demikian berarti dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Kalimantan Timur, maka kelima faktor kedisiplinan tersebut tidak boleh berdiri sendiri melainkan harus dibina secara terpadu yang merupakan suatu sistem yang saling terkait dalam arti tidak boleh terpisah antara satu faktor dengan faktor lainnya.

Secara parsial semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel tidak bebas. Namun demikian bila dirinci pengaruh peran masing-masing variabel bebas, akan nampak bahwa variabel ancaman mempunyai pengaruh yang paling besar (dominan) yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien regresi parsial disusul oleh variabel lainnya.

Dari hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang bersifat satu dalam ruang lingkup variabel ancaman adalah paling efektif untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Kalimantan Timur. Kebijakan berikutnya adalah mencakup ruang lingkup variabel teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan, dan terakhir adalah variabel kesejahteraan. Lemah/kecilnya pengaruh variabel kesejahteraan terhadap prestasi kerja disebabkan mayoritas responden (91,85%) menyatakan bahwa penghasilan yang diterima sudah memadai (cukup, baik dan sangat baik).

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor kedisiplinan yang terdiri dari kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan, serta teladan pimpinan ternyata secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna nyata terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Kalimantan Timur. Hasil ini ditunjukkan oleh hasil $F\text{-hitung} = 22,060 > F\text{-tabel} = 2,41$. koefisien determinasi (R) adalah 0,7195 yang berarti bahwa kontribusi variabel-variabel bebasnya secara bersama-sama mempengaruhi terhadap variabel tidak bebas yaitu sebesar 71,95% dan selebihnya yaitu 28,05% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Berdasarkan uji-t, secara parsial kelima variabel bebas yaitu kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan, serta teladan pimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Kalimantan Timur. Dari kelima variabel bebas tersebut, ternyata variabel ancaman memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Propinsi Kalimantan

Timur. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresinya yaitu sebesar 0,6693 atau 66,93%.

3. Variabel kesejahteraan ternyata mempunyai pengaruh yang terkecil dibanding variabel lainnya terhadap prestasi pegawai. Hal ini disebabkan karena mereka merasa bahwa penghasilan yang diterima telah memadai untuk mencukupi kebutuhan hidupnya sekeluarga.

Saran

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di lapangan selama mengadakan penelitian dan sesuai hasil penelitian, maka dapat diusulkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Ketegasan dalam pelaksanaan hukum supaya lebih ditingkatkan, dengan tidak memandang pangkat dan jabatan. Siapa yang bersalah atau melanggar peraturan maka harus segera ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Pimpinan hendaknya memberi contoh yang baik pada bawahan atau sifatnya dalam pelaksanaan peraturan yang berlaku, dengan demikian diharapkan walaupun tidak ada pimpinan, bawahan atau staf tetap konsisten melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan.

Daftar Pustaka

- Abdurachman, Arifin, 1979, **Human Relation Untuk Manajemen, Teori dan Praktek**, Gunung Agung, Jakarta.
- Emory, C. William, 1980, *Business Research Methods*, Revised editor Richard D. Irwin, INC. Home Wood, Illinois. 60430.
- Gomes, Cardoso Faustino, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan kelima, Andi Offset, Yogyakarta.
- Flippo, B. Edwin, 1984, *Personel Management*, Sixt Edition, McGraw-Hill Inc, New York.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, cetakan keempat, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan, S. Heidjrachman, 1997, **Manajemen Sumber Personalia**, Edisi Keempat, Cetakan Ketujuh, BPFE, Yogyakarta.
- Koontz, Harol, Heinz Wehrich, 1990, *Essential of Management*, International Edition, McGraw-Hill Book Co., Singapore.
- Kossen, Stan, 1986, **Aspek Manusia Dalam Organisasi**, Terjemahan, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Matutina, Domi C., dkk, 1992, *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Moenir A.S., 1983, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Cetakan Keenam, PT. Ikrar Mandiriabadi, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 1992, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 1997, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.

- Rietveld, Piet dan Lasmono Tri Sunary, 1993, **Masalah Pokok Dalam Re;
Berganda**, Andi Offset, Yokyakarta.
- Rosidah, S.Ambar Teguh, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Graha Ilmu,yokyakarta.
- Siagian, Sondang P., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta
- Warmin, 1995, *Pengaruh Faktor-Faktor Kedisiplinan Terhadap Keberhasilan Kerja Pada Kantor Inspeksi Tipa A Direktorat Jendral Bea dan Cukai Kediri*, Program Magister Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya.