

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN
KERJA PEGAWAI HONORER PADA UPT. KOMPUTER
UNIVERSITAS RIAU**



OLEH

JUMIATI
10471025918

**JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI HONORER PADA UPT. KOMPUTER UNIVERSITAS RIAU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH

JUMIATI
10471025918

**JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JUMIATI
NIM : 10471025918
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
DISIPLIN KERJA PEGAWAI HONORER PADA UPT.
KOMPUTER UNIVERSITAS RIAU

DISETUJUI OLEH

DOSEN PEMBIMBING I

DOSEN PEMBIMBING II

Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec
19711119 200501 1 004

Henni Indrayani, SE, MM
NIP. 150424335

DIKETAHUI OLEH

DEKAN

KETUA JURUSAN

Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec
19711119 200501 1 004

Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec
19711119 200501 1 004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JUMIATI
NIM : 10471025918
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
DISIPLIN KERJA PEGAWAI HONORER PADA
UPT. KOMPUTER UNIVERSITAS RIAU
TANGGAL UJIAN : 31 JANUARI 2012

PANITIA PENGUJI

KETUA

SEKRETARIS

Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec
NIP. 19711119 200501 1 004

Fitri Hidayati, SE, M.M
NIK. 130411018

ANGGOTA

PENGUJI I

PENGUJI II

Lusiawati, SE, M.BA
NIP. 150424335

Nurlasera, SE, M.Si
NIP. 19730601 200710 2 003

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI HONORER PADA UPT. KOMPUTER UNIVERSITAS RIAU

**Oleh:
JUMIATI**

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai honorer di UPT Komputer Universitas Riau. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai honorer di UPT Komputer Universitas Riau. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 25 orang dengan metode sensus maka diambil seluruh pegawai honorer yang berjumlah 15 orang. Analisis data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS V. 16.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa faktor nilai t hitung X_1 sebesar 0.630, X_2 sebesar 0.048, X_3 0.817, X_4 1.750, X_5 0.096. Dari nilai t hitung yang didapat tersebut lebih kecil dari t tabel yaitu 2.228. Untuk nilai F hitung adalah sebesar 53.892 lebih besar dari F tabel yaitu 3.48. sedangkan untuk p value adalah 0.000 lebih kecil daripada nilai alfa yaitu 0.05.

Nilai R sebesar 0.984 berarti hubungan keeratan antara disiplin kerja (variabel dependen) dan variabel motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan hukum (variabel independen) adalah kuat karena $R > 0.5$. Sedangkan untuk nilai Adjust R Square sebesar 0.95 yang artinya 95% dari motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan hukum mempengaruhi disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya ($100\% - 95\% = 5\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keyword: *Disiplin Kerja, Motivasi, Pendidikan dan Latihan, Kepemimpinan, Kesejahteraan, Penegakan Hukum.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur ditujukan kepada Allah SWT atas berkat Rahmat dan RidhoNya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat beriring saalam penulis kirimkan kepada baginda Rasulullah SAW yang menjadi pemimpin umat Islam sepanjang masa serta guru bagi semua makhluk di muka bumi ini atas segala ilmu yang telah Beliau berikan untuk umat manusia.

Skripsi ini berjudul *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Honorer Pada UPT. Komputer Universitas Riau*, disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi dan Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri SUSKA Riau.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan semangat, nasehat dan bantuan lain baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Kaeri dan Ibunda Marsinem atas kasih sayang serta pengorbanan yang tiada hentinya. Yang telah membesarkan dan memberikan cinta kasih sayang kepada penulis serta tidak pernah lelah mendo'akan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga skripsi ini selesai.
2. Suami tercinta Alex Wibowo dan anakku Rizky Azmita Safitri yang telah banyak memberikan support berupa semangat, cinta dan doa hingga penulis

dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga kebahagiaan selalu menyertai perjalanan hidup kami.

3. bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec selaku Dekan, Ketua Jurusan dan Pembimbing II penulis. Penulis sangat berterima kasih atas bantuan dan bimbingan yang berguna bagi penulis.
4. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku Pembimbing I yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan berbagai arahan yang berguna hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Kepala serta pegawai di UPT Komputer Universitas Riau yang telah banyak membantu penulis dalam memperoleh data.
6. Teman-teman yang sama-sama menimba ilmu di Manajemen angkatan 2004 yang mungkin tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
7. Teman-teman di kosan yaitu Kak Ninin, Kak Uli, Kak Anti, Lini, Gadis, Sinar, Mia dan Iko. Terima kasih untuk kebersamaan dan keceriaan selama ini serta dorongan yang telah kalian berikan sehingga skripsi ini terselesaikan.
8. Semua kalangan yang banyak terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namun kalian semua sangat berperan dalam kesuksesan penyelesaian skripsi ini.

Semoga semua bantuan, dukungan dan do'a yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal baik yang akan mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Pekanbaru, Oktober 2011
Penulis

Jumiati
NIM: 10471025918

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1. Latar Belakang.....	1
I.2. Perumusan Masalah	8
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
I.4. Sistematisasi Penelitian.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
II.1. Pengertian Kedisiplinan	11
II.2. Tipe-tipe Kedisiplinan	13
II.3. Faktor-faktor Pembinaan Disiplin	22
II.4. Pandangan Islam terhadap Disiplin Kerja.....	51
II.5. Kajian Terdahulu	52
II.6. Hipotesis.....	53
II.7. Variabel Penelitian.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	55
III.1. Lokasi Penelitian	55
III.2. Jenis dan Sumber Data.....	55
III.3. Teknik Pengumpulan Data	56

III.4.	Populasi dan Sampel.....	56
III.5.	Kerangka Berfikir	57
III.6.	Analisis Data	57
III.7.	Pengujian Hipotesis	60
III.8.	Deskriptif Variabel	63
BAB IV GAMBARAN UMUM UPT KOMPUTER UNIVERSITAS RIAU		64
IV.1.	Visi dan Misi	64
IV.2.	Struktur Organisasi	65
IV.3.	Fasilitas	67
IV.4.	Sumberdaya Manusia.....	67
IV.5.	Pelayanan dan Pelatihan.....	69
IV.6.	Pengalaman	71
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		76
V.1.	Hasil Penelitian.....	76
V.2.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	78
V.3.	Hasil Deskripsi Variabel	84
V.4.	Pengujian Hipotesis	96
V.5.	Pembahasan Penelitian.....	100
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		105
VI.1.	Kesimpulan.....	105
VI.2.	Saran - Saran	107
DAFTAR PUSTAKA.....		110
DAFTAR LAMPIRAN.....		112

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Pegawai Honorer di UPT Komputer Universitas Riau.....	4
Tabel 1.2.	Jumlah Sanksi Hukum yang Ditetapkan pada UPT Komputer Universitas Riau	5
Tabel 1.3.	Program Kerja yang Tidak Tercapai oleh UPT Komputer Universitas Riau untuk Tahun 2006-2010.....	6
Tabel 3.1.	Deskriptif Interval Rata-rata Total Skor dan Kategori Variabel.	63
Tabel 4.1.	Keahlian yang Dimiliki Staf UPT Komputer Universitas Riau..	68
Tabel 5.1.	Jenis Kelamin Responden.....	76
Tabel 5.2.	Kelompok Usia Responden	77
Tabel 5.3.	Tingkat Pendidikan Responden	78
Tabel 5.4.	Jumlah Rata-rata Item Pernyataan Disiplin Kerja Pegawai Berdasarkan Tanggapan Responden	79
Tabel 5.5.	Jumlah Rata-rata Pernyataan Motivasi Pegawai Berdasarkan Tanggapan Responden.....	80
Tabel 5.6.	Jumlah Rata-rata Pernyataan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tanggapan Responden	81
Tabel 5.7.	Jumlah Rata-rata Pernyataan Kepemimpinan Berdasarkan Tanggapan Responden.....	82
Tabel 5.8.	Jumlah Rata-rata Pernyataan Kesejahteraan Pegawai Berdasarkan Tanggapan Responden.....	83

Tabel 5.9.	Jumlah Rata-rata Pernyataan Penegakan Hukum Bagi Pegawai Berdasarkan Tanggapan Responden	84
Tabel 5.10.	Model Summary Berdasarkan Tanggapan Responden.....	87
Tabel 5.11.	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Disiplin Kerja	90
Tabel 5.12.	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Motivasi	91
Tabel 5.13.	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Pendidikan dan Latihan	92
Tabel 5.14.	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kepemimpinan	93
Tabel 5.15.	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kesejahteraan	94
Tabel 5.16.	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Penegakan Hukum Lewat Disiplin	95
Tabel 5.17.	Nilai Uji t Berdasarkan Tanggapan Responden	97
Tabel 5.18.	Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)....	97
Tabel 5.19.	Nilai Anova Berdasarkan Tanggapan Responden	98
Tabel 5.20.	Nilai R ² Berdasarkan Tanggapan Responden	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Berfikir	57
Gambar 4.1 Struktur Organisasi di UPT Komputer Universitas Riau	65
Gambar 5.1. Uji Normalitas Berdasarkan Tanggapan Responden.....	87
Gambar 5.2. Uji Heteroskedasitas Berdasarkan Tanggapan Responden.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pada sebuah instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan kepada publik harus melaksanakan kegiatannya guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. Banyak faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan tersebut. Faktor-faktor tersebut adalah sumber daya yang ada dalam instansi, salah satunya adalah sumber daya manusia. Bila sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang bekerja tersebut timbul banyak permasalahan maka akan mempengaruhi volume pekerjaan yang akan dicapai, karenanya instansi pemerintah harus dengan serius melakukan pengawasan terhadap pegawai dalam pelaksanaan pelayanan tersebut.

Sebagai instansi pemerintahan, atasan harus memperhatikan dengan baik mengenai kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai yang bekerja. Pada umumnya instansi pemerintah pegawai negeri sipil dibantu oleh beberapa orang pegawai honorer. Penegakan disiplin yang tepat lewat hukuman bila pegawai melanggar peraturan sehingga disiplin kerja dapat diterapkan dengan baik. Oleh sebab itu pengawasan terhadap kinerja pegawai harus dilakukan secara cermat dan akurat agar publik merasakan adanya praktek *good governance* (kepemerintahan yang baik).

Menurut Martoyo (2000 : 152) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjelaskan beberapa faktor yang dapat menunjang pembinaan

disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi diantaranya adalah motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan disiplin lewat hukum.

UPT. Komputer merupakan salah satu unit pelaksana teknis yang berada di Universitas Riau yang menangani permasalahan kebutuhan informasi, komunikasi dan teknologi (ICT). Keberadaan UPT. Komputer sebagai sentral pelayanan teknologi informasi bagi civitas akademika harus didukung oleh sumber daya manusia yang berdedikasi tinggi. Dengan memiliki karyawan yang memiliki komitmen yang kuat maka dapat mendukung Universitas Riau dalam mengemban visi untuk menjadi Universitas Riset pada tahun 2020.

Sebagai unit pelaksana teknis yang menyediakan kebutuhan informasi teknologi (IT) di Universitas Riau, maka UPT Komputer tidak bisa mengabaikan kedisiplinan karyawannya, karena sudah tentu kedisiplinan karyawan menentukan keberhasilan instansi dalam mencapai program kerja yang telah ditentukan dan akan memberikan nilai tambah bagi unit kerja tersebut. Apalagi mengingat pada saat sekarang ini kegiatan instansi pemerintahan harus dapat dipertanggungjawabkan melalui laporan akuntabilitas kinerja pemerintahan (LAKIP).

UPT. Komputer Universitas Riau mempunyai karyawan yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai honorer. Sampai dengan tahun 2010 instansi ini memiliki pegawai negeri sipil sebanyak 10 orang dan pegawai honorer sebanyak 15 orang. Untuk mendukung keberhasilan penanganan IT di Universitas Riau maka pegawai di UPT Komputer dibagi ke dalam tiga divisi yaitu divisi *system*

software development (SSD), divisi *information, communication and technology (ICT)* dan divisi bisnis dan pengembangan pendidikan (BDP). Untuk divisi SSD terdiri dari 6 orang pegawai negeri sipil dan 4 orang pegawai honorer, untuk divisi ICT terdiri dari 1 orang pegawai negeri sipil dan 6 orang pegawai honorer dan divisi BDP terdiri dari 1 orang pegawai negeri sipil dibantu oleh 2 orang pegawai honorer. Selebihnya adalah Kasubag Umum, Bendahara dan Sekretaris. Di dalam penelitian ini penulis meneliti untuk keseluruhan pegawai karena seluruh pegawai mempunyai peranan yang sama pentingnya dalam menentukan pencapaian program kerja yang telah direncanakan sebelumnya.

Untuk jumlah pegawai yang bekerja pada UPT. Komputer Universitas Riau, untuk tahun 2006 yang berstatus pegawai honorer adalah sebanyak 26 orang, untuk tahun 2007 adalah sebanyak 26 orang juga, untuk tahun 2008 pegawai honorer menjadi 25, untuk tahun 2009 pegawai honorer berjumlah 17 dan untuk tahun 2010 pegawai honorer berjumlah 15 orang. Pengurangan jumlah pegawai honorer ini disebabkan terdapat pegawai honorer yang sudah diangkat menjadi pegawai negeri sipil secara bertahap melalui pengangkatan dari jalur database.

UPT Komputer sampai dengan tahun 2010 telah menetapkan jam kerja untuk seluruh pegawai adalah jam 08.00 WIB, untuk istirahat siang yaitu jam 12.00 WIB sampai dengan jam 13.00 WIB sedangkan pulang kerja ditetapkan oleh UPT Komputer yaitu jam 16.00 WIB. Walaupun peraturan untuk jam masuk, jam istirahat dan jam pulang sudah ditetapkan oleh Universitas tetapi di lapangan masih didapati pegawai yang terlambat, cepat pulang bahkan tidak masuk kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 : Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Pegawai Honorer di UPT Komputer Universitas Riau

Tahun	Jumlah Pegawai Honorer	Alpha / Th		Terlambat / Th		Cepat Pulang / Th		Jumlah	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
2006	26	0	0	1	3.8	0	0	1	3.8
2007	26	1	3.8	2	7.7	1	3.8	4	15.4
2008	25	1	4	2	8	2	8	5	20
2009	17	1	5.9	3	17.7	3	17.7	7	41.2
2010	15	2	13.3	5	33.3	4	26.7	11	73.3
Rata-rata (%)			27		70.5		56.2		

Sumber: UPT. Komputer Universitas Riau

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pelanggaran disiplin kerja pegawai pada instansi terus meningkat dimana untuk tahun 2006 jumlah alpha pegawai honorer tidak ada, tetapi pegawai yang terlambat sebanyak 1 orang dengan persentase sebanyak 3.8% dan tidak terdapat pegawai yang cepat pulang. Sehingga total pelanggaran jam kerja pegawai honorer pada tahun 2006 adalah sebanyak 1 orang atau sekitar 3.8%.

Pada tahun 2007 terdapat 1 orang pegawai honorer yang alpha atau sekitar 3.8%. untuk yang terlambat terdapat 2 orang pegawai honorer atau sekitar 7.7% sedangkan untuk pegawai yang cepat pulang adalah 1 orang atau sekitar 3.8%. sehingga total pelanggaran jam kerja pegawai pada tahun 2007 adalah sebanyak 4 orang atau sekitar 15.4%.

Sedangkan untuk tahun 2008 hampir sama dengan tahun 2007 dimana sebanyak 1 orang yang melakukan tindakan disiplin alpha, dua orang pegawai honorer yang datang terlambat atau sekitar 8% sedangkan untuk pegawai honorer

yang cepat pulang terjadi peningkatan, dimana pada tahun sebelumnya hanya 1 orang, untuk tahun 2008 meningkat menjadi 2 orang atau sekitar 8%. Sehingga total pelanggaran jam kerja pegawai honorer pada tahun 2008 adalah sebanyak 5 orang atau sekitar 20%.

Pada tahun 2009 total pelanggaran jam kerja pegawai honorer mencapai 7 orang dengan persentase 41.2%. Sedangkan pada tahun 2010 tingkat pelanggaran disiplin kerja pegawai honorer terus meningkat menjadi 11 orang atau sekitar 73.3%.

Adanya penurunan tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh tingkat sanksi hukum yang diberikan oleh instansi terhadap yang melanggar kedisiplinan. Untuk memberikan gambaran lebih jelas, dapat dilihat pada tabel 1.2 dimana tabel ini menunjukkan jumlah sanksi hukum terhadap pelanggaran disiplin di UPT Komputer Universitas Riau yaitu:

Tabel 1.2 : Jumlah Sanksi Hukum terhadap Pelanggaran Disiplin di UPT Komputer Universitas Riau

Tahun	Jumlah Pegawai Honorer	Jumlah Pelanggaran	Sanksi Hukum
2006	26	1	1
2007	26	4	1
2008	25	5	2
2009	17	7	2
2010	15	11	3

Sumber: UPT. Komputer Universitas Riau

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai honorer dari tahun 2006 – 2010 semakin tinggi

sementara sanksi hukum yang diterapkan fluktuatif, dimana pada tahun 2007 sanksi hukum yang diberikan hanya satu kali dan sama pada tahun sebelumnya. Begitu juga pada tahun 2008 dan 2009 dimana sanksi hukum diberikan dua kali. Dan untuk tahun 2010 sanksi hukum diberikan kepada pegawai honorer sebanyak 3 kali. Ini menunjukkan bahwa pemberian sanksi hukum yang diterapkan oleh UPT. Komputer Universitas Riau belum tegas.

Tingkat pelanggaran disiplin kerja pegawai honorer tersebut tentu berpengaruh terhadap pencapaian program kerja yang telah ditetapkan. Sehingga apabila instansi tidak dapat mencapai program kerja tentu akan memperburuk kinerja organisasi dan akan berdampak terhadap laporan LAKIP instansi tersebut.

Adapun program kerja yang sudah disusun dan tidak tercapai untuk tahun tersebut selama tahun 2006-2010 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3 : Program Kerja yang Tidak Tercapai oleh UPT. Komputer Universitas Riau untuk Tahun 2006-2010

Tahun	Nama Program Kerja
2006	Pemasangan Jalur F.O dari Kampus Gobah ke Kampus Panam
2007	Pemasangan Jalur F.O dari F.Kedokteran ke Kampus Panam
2008	Penggunaan Smart Card bagi Mahasiswa Universitas Riau
2009	Seminar Nasional di Bidang ICT
2010	Pelaksanaan Pelatihan IT untuk <i>stakeholders</i>

Sumber: UPT. Komputer Universitas Riau

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dengan tingkat pelanggaran disiplin kerja pegawai yang terus meningkat berdampak terhadap pencapaian program kerja yang telah disusun. Untuk setiap tahunnya terdapat program kerja yang tidak tercapai.

Pengawasan dari pimpinan terhadap disiplin kerja tidak disertai dengan tindak hukuman yang tegas sehingga masih terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran yang sama. Dari penelitian terdahulu yang penulis lakukan, penulis dapati bahwa kurang disiplinnya pegawai pada instansi ini lebih disebabkan oleh kesejahteraan yang kurang memadai. Pegawai yang umumnya masih honorer sejak tahun 2006 hanya diberikan gaji sebesar Rp. 500.000 – Rp. 1.500.000. Gaji yang diberikan ini dirasakan oleh pegawai honorer sangat kecil. Dimana pada saat itu masih dibawah UMR. Ditambah lagi kurangnya pengawasan dari pimpinan. Pegawai melakukan pelanggaran karena mereka merasa kurang diperhatikan dalam hal kesejahteraan.

Akibat kurang disiplinnya pegawai yang umumnya masih berstatus honorer berpengaruh terhadap pencapaian program kerja yang telah ditetapkan. Apabila instansi tidak cepat dalam mengantisipasi hal ini akan berakibat buruk terhadap LAKIP instansi dan dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Instansi akan sulit untuk mendapatkan bantuan dana dari rektorat karena terdapat program kerja yang tidak tercapai, sehingga akan berimbas kepada Universitas Riau.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penulis akan membahas masalah ini lebih lanjut dengan menuangkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul: “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Honorer pada UPT. Komputer Universitas Riau”.

I.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan suatu masalah yang berkaitan dengan permasalahan yang ditemukan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai honorer pada UPT Komputer Universitas Riau?

I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai honorer pada UPT. Komputer Universitas Riau.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat (disiplin kerja) pada UPT. Komputer Universitas Riau.

b. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dalam penelitian adalah:

1. Bagi penulis, untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh penulis selama perkuliahan dengan praktek di lapangan sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis.
2. Bagi instansi dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi atasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai honorer pada UPT Komputer Universitas Riau dimasa yang akan datang.

3. Dapat dimanfaatkan sebagai informasi tambahan bagi peneliti berikutnya.

I.4 Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori yang mendukung pembahasan penelitian ini seperti pengertian kedisiplinan, tipe-tipe kedisiplinan, faktor-faktor pembinaan disiplin, pandangan Islam terhadap disiplin kerja, kajian terdahulu, serta dikemukakan pula hipotesa dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode penentuan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Bab empat ini memuat tentang sejarah singkat instansi, struktur organisasi, dan aktivitas atau kegiatan instansi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang diharapkan bermanfaat bagi instansi.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1 Pengertian Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan tersebut termasuk absensi, lambat masuk serta cepat pulang karyawan. Jadi hal tersebut merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak atasan.

Martoyo (2000 : 141) mengatakan bahwa disiplin berasal dari bahasa latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah "keharmonisan dan kewajaran" kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 10) bahwa kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, Karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Pengertian disiplin juga dijelaskan oleh Simamora (2004 : 610) sebagai berikut:

"Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bahwan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat keunggulan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial".

Oleh karena itu disiplin merupakan salah satu penunjang untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan atau instansi, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Setiap manajemen perusahaan atau organisasi maupun instansi memerlukan penegakan disiplin dari segenap anggotanya. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik individu untuk taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut Martoyo (2000 : 152) ada beberapa faktor yang dapat menunjang pembinaan disiplin, yakni sebagai berikut:

- a. Motivasi
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Kepemimpinan
- d. Kesejahteraan
- e. Penegakan disiplin lewat hukuman

Dari kelima faktor di atas kepemimpinan serta penegakan disiplin merupakan hal yang paling utama perlu diperhatikan dalam pembinaan kedisiplinan. Dalam hal ini pemimpin mempunyai hak untuk memberi sanksi kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin adalah:

- a. Agar tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun kebijakan dan peraturan yang berlaku, baik tertulis atau tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

II.2 Tipe-tipe Kedisiplinan

Menurut Handoko (2000 : 209 – 211) sebagai salah satu pedoman dalam pembinaan disiplin karyawan terdapat tiga tipe pendisiplinan yang dapat digunakan yaitu:

a. Disiplin *preventif*

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan, dengan cara ini para karyawan menjada disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksakan manajemen. Dalam upaya membentuk lingkungan kerja yang menunjang pendekatan disiplin preventif, manajer perlu mengikuti hal-hal sebagai berikut:

1. Menyelaraskan karyawan dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian dan penempatan yang efektif.
2. Mengorientasikan karyawan dengan benar pada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
3. Menjelaskan perilaku karyawan yang tepat.
4. Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada karyawan tentang kinerja.
5. Memungkinkan para karyawan mengutarakan masalah-masalah mereka kepada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok manajemen karyawan.

b. Disiplin korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan. Sasaran tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggaran.
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan tindakan-tindakan serupa.
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

c. Disiplin progresif

Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang tujuannya adalah memberikan

kesempatan-kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya di tempat kerja. Dimana perilaku sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur di dalam organisasi perusahaan. Pada dasarnya peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan perundang-undangan di mata masyarakat.

Dan untuk mengaitkan kedisiplinan karyawan, langkah serta tindakan yang dapat memotivasi karyawan yang perlu diambil oleh perusahaan adalah antara lain (Dartono, 2000 : 125):

a. Gaji yang cukup

Dengan memberikan gaji yang cukup, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan. Dengan gaji yang cukup karyawan tidak perlu memikirkan lagi mencari pekerjaan atau kerja sampingan untuk menghidupi keluarganya, sehingga karyawan akan dapat tenang dalam bekerja dan hidup bersama keluarga.

b. Persamaan upah

Perusahaan tidak membedakan antara upah baik pria maupun wanita dalam suatu pekerjaan yang sama yang dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang dan peraturan serta kontrak kerja.

c. Mencari fakta dan mendengar keluhan

Perusahaan dapat mencari dan mengetahui fakta tentang keluhan atau kesulitan yang dihadapi karyawan, dari mana penyebabnya dan berusaha mencari langkah pemecahannya.

d. Melaksanakan wawancara

Untuk menjaga hubungan yang baik bawahan dengan atasan perlu dilakukan pertemuan formal menyelidiki masalah atau kejadian yang dirasa dapat mengganggu kegiatan pekerjaan.

e. Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat.

Perusahaan harus menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

f. Mengetahui tentang tata hukuman peraturan kerja.

Perusahaan harus mampu mengetahui tentang tata hukum peraturan kerja dan mampu menjalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

g. Kesamaan perlakuan.

Kedisiplinan harus mengacu pada prinsip-prinsip kedisiplinan dan kesamaan dalam hal perlakuan terhadap pekerja sehingga mereka tidak merasa perlakuan dan sanksi yang berbeda pula.

h. Menerapkan tindakan disipliner.

Tindakan yang diambil harus benar-benar cocok dengan keseriusan masalah yang dihadapi sesuai dengan prosedur yang dilaksanakan secara adil dan efektif, mencari langkah pemecahannya.

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan ini perlu diketahui oleh suatu instansi, karena adanya pengetahuan tentang adanya indikasi tersebut maka

dapat diketahui pula penyebab rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Dengan demikian suatu instansi dapat mengambil keputusan atau langkah-langkah pemecatan seawal mungkin. Sebelum mengambil keputusan sebaiknya dilakukan penelitian terlebih dahulu sehingga tidak salah dalam menafsirkan.

Menurut Nitisemito (2001 : 42) yang dijadikan indikator dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah:

a. Turunnya produktivitas kerja.

Produktivitas kerja yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya. Hal ini merupakan indikasi bahwa telah terjadi penurunan kedisiplinan kerja.

b. Tingkat absensi yang tinggi.

Apabila kedisiplinan kerja karyawan turun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulanginya, sering keluar bukan pada jam kerja.

c. Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Ini dapat dinilai bahwa karyawan tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan perusahaan tidak semaksimal dalam memberikan kepercayaan kepada karyawan.

d. Tingkat kecorobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi.

Masih ditemuinya karyawan yang tidak menggunakan atribut kerja yang diberikan perusahaan sehingga sering kali terjadi kecelakaan dalam bekerja.

e. Sering terjadi pencurian bahan-bahan pekerjaan.

Ini perlu diatasi karena menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara bahan-bahan pembangunan dan rendahnya ketaatan karyawan untuk mematuhi peraturan.

- f. Seringnya terjadi konflik atau perselisihan antara karyawan.

Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidaktenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus cepat menyelesaikan perselisihan yang terjadi antar karyawan.

Menurut Hasibuan (2000 : 214) menangani masalah karyawan seperti masalah kedisiplinan, ketidakpuasan tentu saja berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, baik formal maupun nonformal, dalam taraf kecil maupun besar. Perusahaan perlu meninjau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

- b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan kerja karyawan akan ikut baik. Sebagai seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya. Untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahannya juga melaksanakan kedisiplinan yang baik.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya, maka disiplin akan dapat terlaksana. Balas jasa akan berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan. Semakin besar balas jasa yang diberikan maka semakin baik pula disiplin karyawan dan sebaliknya.

d. Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat). Dengan waskat ini seorang pimpinan dapat mengetahui langsung kedisiplinan kerja sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan waskat juga menjadi sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan organisasi dan karyawan yang baik.

f. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi sehingga perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukum yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Sanksi hukum yang wajar dan bersifat mendidik menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan dan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum karyawan yang indisipliner akan mewujudkan disiplin kerja yang baik.

h. Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan baik hubungan ke atasan maupun ke bawahan yang terdiri dari *group relationship* akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik.

Dengan terciptanya *human relationship* yang sesuai akan terwujud lingkungan kerja yang nyaman.

Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin (Gondokusumo, 1999 : 145) yaitu:

a. Terlalu banyak ngobrol.

- b. Sikap terlalu santai atau masa bodoh.
- c. Malas dan sedapat mungkin menghindari penugasan.
- d. Suka sekali campur tangan dalam kerja orang lain tetapi kerja sendiri tidak beres.
- e. Tidak suka tugas yang sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat mengapa tidak dinaikkan.
- f. Kerja yang ditugaskan memang sedikit tetapi berlagak seperti sangat sibuk dan suka sekali memerintah orang lain.
- g. Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dan berusaha menyelimuti hal tersebut karena malu (terjadi diantaranya karyawan lama dan karyawan yang baru).
- h. Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh karyawan sekerja, rasa kurang percaya diri, memandang semuanya bersalah kecuali diri sendiri.
- i. Syarat kerja dirasakan terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-bentar terlambat masuk atau sakit.
- j. Suka mengadu pada pihak atasan, merasa hebat sekali pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama karyawan sekerja sehingga membangkitkan diantaranya mereka rasa benci tetapi juga takut.

Pengalaman menunjukkan bahwa praktek-praktek tertentu adalah sangat penting bagi kebanyakan tindakan indisipliner yang efektif akan tetapi efektivitas tergantung dari keadaan-keadaan individu karyawan. Praktek-praktek untuk disiplin yang efektif (Moekijat, 2001 : 359) adalah:

- i. Doronglah setiap pelanggaran untuk memperbaiki kesalahan.

- j. Tunjukkan kepada setiap anggota kelompok atau bagiannya dan kepentingannya terhadap usaha-usaha kelompok.
- k. Pergunakanlah keseragaman disiplin.
- l. Pergunakanlah bagan disiplin.
- m. Simpanlah catatan-catatan tertulis tentang tindakan-tindakan disiplin yang cukup.
- n. Apabila ada serikat kerja (serikat buruh) mintalah bantuan dalam mengadakan disiplin.

Adapun tindakan disiplin yang disusun sesuai dengan tingkat berat hukuman antara lain (Handoko, 2000 : 209) :

- a. Teguran secara lisan oleh personalia.
- b. Teguran secara tertulis dengan catatan dalam file personalia.
- c. Skorsing untuk pekerja 1-3 hari.
- d. Skoring satu minggu atau lebih.
- e. Diturunkan pangkatnya.
- f. Dipecat.

II.3 Faktor-faktor Pembinaan Disiplin

a. Motivasi

Di dalam manajemen, salah satu fungsi yang harus digunakan dan diperhatikan oleh manajer adalah fungsi pengarahan. Pengarahan adalah tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang

sudah ditentukan ke arah tercapainya tujuan kegiatan pengarahan ini banyak menyangkut masalah pemberian motivasi.

Sedarmayanti (2001 : 66) mengatakan bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai suatu daya pendorong (*drive force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.

Sedangkan menurut Wusanto (2001 : 17) mengatakan bahwa motivasi adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia.

Lebih lanjut Saydam (2000 : 227) menyatakan bahwa motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberikan daya, memberikan arah dan memelihara tingkah laku.

Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas manajer. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer karena menurut defenisi manajer harus bekerja dan melalui orang lain serta manajer harus dapat memahami perilaku dari para bawahannya agar dapat mempengaruhinya untuk dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkannya.

Selanjutnya Saydam (2000 : 228) mengungkapkan tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.

4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Menumbuhkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan moral kerja karyawan.
7. Meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Ada beberapa teknik pemberian motivasi yang dapat diterapkan kepada karyawan. Menurut Husnan (2001 : 89) bahwa pada dasarnya teknik pemberian motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1. Teknik motivasi positif.

Merupakan kegiatan pemberian motif kerja kepada para karyawan dengan cara mempengaruhi mereka untuk melakukan pekerjaan. Teknik ini digunakan melalui pemberian imbalan yang menguntungkan karyawan. Sehingga dapat menimbulkan gairah dan semangat kerja untuk berprestasi.

2. Teknik motivasi negatif.

Merupakan kebalikan dari motivasi positif. Disini para karyawan dipengaruhi untuk melaksanakan pekerjaan melalui penggunaan kekuatan yang menakutkan para karyawan. Motivasi merupakan ancaman dengan pemberian sanksi bagi siapa yang tidak mau melakukan kegiatan.

Menurut Saydam (2000 : 282) dalam pemberian motivasi sering ditemukan hambatan atau kendala, antara lain:

1. Sukar untuk menentukan alat motivasi yang tepat untuk dipakai karena setiap orang berbeda.

2. Kemampuan perusahaan terbatas dalam memberikan kompensasi yang memadai untuk setiap karyawan.
3. Sangat sulit mengetahui tingkat kebutuhan setiap orang.
4. Sukar untuk menentukan pemberian motivasi yang pas untuk semua orang.
5. Kelemahan pimpinan dalam mengantisipasi perkembangan kebutuhan seorang karyawan.

Banyak sekali teori mengenai motivasi yang pernah dikemukakan oleh para ahli. Namun kesemuanya dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu:

1. Teori kepuasan (*content theory*)

Teori kepuasan merupakan teori yang menjelaskan tentang apa motivasi itu dan faktor-faktor apa yang menyebabkan karyawan berperilaku. Teori ini berusaha menjawab pertanyaan kebutuhan apa saja yang dimiliki seseorang dan yang perlu dipenuhi?. Dan apa saja yang menjadikan seseorang untuk memperlihatkan pokok tertentu?.

Penganut teori kepuasan ini cukup banyak, diantaranya:

a. Teori motivasi konvensional F.W Taylor

Teori ini berfokus pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhanlah yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

b. Teori hirarki kebutuhan A.H. Maslow

Teori hirarki pada dasarnya terdiri dari beberapa anggapan yaitu:

- 1) Manusia merupakan makhluk berkeinginan, mereka dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan berbagai kebutuhan.
- 2) Kebutuhan seseorang disusun secara berantai dan satu hirarki mulai dari yang paling rendah sampai yang tertinggi.
- 3) Kebutuhan seseorang bergerak dari tingkat rendah ke tingkat berikutnya setelah kebutuhan yang lebih rendah itu secara maksimal terpuaskan.

Keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow berintikan kepada pendapat yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima hirarki kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan-kebutuhan pokok manusia.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman.
- 3) Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan akan hidup bersama dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan penghargaan.
- 5) Kebutuhan realisasi diri.

c. Teori dua faktor Herzberg

Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi kerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor pemuasan, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang bersangkutan.

Faktor ini mencakup:

- i. Kepuasan kerja itu sendiri
- ii. Prestasi yang diraih

- iii. Peluang untuk maju
 - iv. Pengakuan orang lain
 - v. Kemungkinan pengembangan karir
 - vi. Tanggung jawab
- 2) Faktor pemeliharaan, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini meliputi:
- i. Kompensasi
 - ii. Kondisi kerja
 - iii. Rasa aman dan selamat
 - iv. Status
 - v. Supervisi
 - vi. Hubungan antar manusia
 - vii. Kebijakan perusahaan

d. Teori motivasi David Mc. Clelland

Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang untuk bekerja yaitu:

- 1) Kebutuhan akan kekuasaan
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan prestasi

e. Teori motivasi ERG dari Clayton P. Alderfer

Teori ini merupakan modifikasi dari teori kebutuhan Maslow. Teori ini dibagi atas tiga kelompok yaitu:

- 1) Kebutuhan akan keberadaan
 - 2) Kebutuhan akan kekerabatan
 - 3) Kebutuhan akan perkembangan
- o. Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Teori ini mengemukakan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).

- 1) Teori X memandang manusia dengan kaca mata gelap, dan menganggap manusia itu:
 - i. Pemalas dan tidak mau bekerja
 - ii. Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
 - iii. Mementingkan diri sendiri dan tidak mau peduli pada orang lain.
 - iv. Kurang suka menerima perubahan dan ingin tetap seperti yang dulu.
- 2) Teori Y menganggap bahwa manusia itu pada dasarnya:
 - i. Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
 - ii. Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
 - iii. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
 - iv. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2. Teori Proses

Teori proses ini tidak memfokuskan diri pada kebutuhan tetapi pada bagaimana cara dan dengan tujuan apa setiap orang diberi motivasi. Dasar teori ini adalah adanya harapan akan memperoleh sesuatu dengan melakukan sesuatu.

3. Teori Penguatan

Teori ini tidak berdasarkan pada konsep kebutuhan akan tetapi pada pengalaman-pengalaman masa lampau yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman-pengalaman tersebut akan mendapat penguatan bila dianggap menguntungkan, dan mendapat pelemahan bila dianggap merugikan.

Menurut Handoko (2000 : 155) ada beberapa faktor yang memotivasi kerja karyawan yaitu:

a. Kompensasi

Adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dari para karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan itu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan bagi pegawai / karyawan diberikan oleh instansi / perusahaan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan sosial antara kondisi faktual dari kinerja karyawan terhadap tuntutan ideal standar kinerja jabatan yang diduduki oleh karyawan sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan, serta sikap-sikap kerja tertentu.

Kesempatan untuk pengembangan karyawan merupakan suatu pertimbangan yang penting bagi banyak para pegawai dan manajer. Mereka memandang program latihan dan pengembangan sebagai alat untuk memelihara dan menambah penghargaan, pengetahuan dan kecakapan mereka.

Berikut adalah batasan-batasan mengenai pendidikan dan pelatihan menurut beberapa para ahli. Siagian (2002 : 145) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Handoko (2000 : 104) mengatakan bahwa latihan adalah suatu program yang dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin guna menyiapkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Sedangkan menurut Nitisemito (2001 : 53) mengatakan bahwa pelatihan atau training adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Admosudirjo (1999 : 70) juga memberikan pendapatnya mengenai pelatihan pada karyawan yaitu:

“Kegiatan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan kerja dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan pendidikan adalah dianggap sebagai suatu alat dengan mana kemungkinan tentang respon karyawan ditingkatkan daripada dikurangi. Pendidikan mewakili suatu perluasan-perluasan individu sehingga ia dapat dipersiapkan untuk menilai berbagai situasi dan memilih respon yang paling tepat. Oleh karena itu, organisasi haruslah mempertimbangkan elemen-elemen pendidikan dan pelatihan pada saat merencanakan program pelatihan mereka”.

Sedangkan Notoatmodjo (2003 : 216) berpendapat sebagai berikut:

“Apabila pekerjaan tersebut belum memiliki kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) untuk melaksanakannya sesuai tolak ukur di dalam analisis pekerjaan/jabatan, maka sangat diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pelatihan. Demikian pula apabila setelah dilakukan penilaian pekerjaan dan ternyata ditemukan bahwa terdapat berbagai kelemahan dalam melaksanakan pekerjaan, maka diperlukan usaha melaksanakan kegiatan pelatihan. Program pelatihan dapat didesain untuk meningkatkan kemampuan kerja, baik secara individual, kelompok maupun sebagai kegiatan organisasi secara keseluruhan”.

Rivai (2004 : 226) menjelaskan bahwa pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Langkah-langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan:

1. Pihak yang diberikan pelatihan (*trainee*) harus dapat dimotivasi untuk belajar.
2. *Trainee* harus mempunyai kemampuan untuk belajar.
3. Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat.
4. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dipraktikkan atau diterapkan.
5. Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

6. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Walaupun pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang kariernya dan dapat membantu peningkatan kariernya di masa mendatang. Pengembangan, sebaliknya dapat membantu individu untuk memegang tanggung jawab di masa mendatang.

Notoatmodjo (2003 : 225) lebih lanjut mengungkapkan tentang tujuan pendidikan dan pelatihan itu sendiri adalah:

1. Produktivitas kerja

Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas produksi semakin baik karena *technical skill, human skill* dan *managerial skill* karyawan semakin baik.

- a Efisiensi

Pendidikan dan latihan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

- a Kerusakan

Pendidikan dan latihan karyawan juga bertujuan mengurangi adanya kerusakan barang, karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

- a Kecelakaan

Pendidikan dan latihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan akan berkurang.

a Pelayanan

Pendidikan dan latihan juga bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada konsumen karena pemberian pelayanan yang merupakan daya tarik yang sangat penting bagi konsumen.

a Moral

Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan maka moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

a Karir

Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan maka kesempatan untuk peningkatan karir karyawan lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

a Konseptual

Dengan pendidikan dan pelatihan, manajer akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* telah lebih baik.

a Kepemimpinan

Dengan pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relationnya* lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

a Balas jasa

Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan maka balas jasa (gaji, upah dan insentif) dan benefit karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin meningkat.

a Konsumen

Pendidikan dan pelatihan karyawan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat konsumen.

Menurut Sosilo (2001 : 123) terdapat empat metode pengembangan karyawan, antara lain:

1. Melatih. Pelatihan kepada pegawai diberikan oleh atasan langsung yang sekarang atau calon atasan langsung.
2. Rotasi pekerjaan meliputi pergeseran manajer dari suatu jabatan ke jabatan yang lain sehingga mereka dapat memperluas pengalaman dan membiasakan diri mereka sendiri dengan berbagai aspek dari organisasi perusahaan.
3. Latihan jabatan. Peserta program mendapatkan posisi staf yang langsung di bawah manajer. Penugasan seperti ini dimaksudkan agar peserta dapat bekerja dengan dan meniru manajer yang baik.
4. Kegiatan kerja terencana berupa memberikan program tugas penting sebagai alat untuk mengembangkan pengalaman dan kemampuan mereka.

Lebih lanjut Rivai (2004 : 231) menjelaskan tentang manfaat pelatihan yaitu:

1. Manfaat untuk karyawan

- a) Membantu karyawan dalam memberikan keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - e) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - f) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - g) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - h) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
 - i) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
 - j) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 - k) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 - l) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
2. Manfaat untuk perusahaan
- a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.

- c) Memperbaiki moral SDM.
- d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- e) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- f) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
- g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
- h) Membantu pengembangan perusahaan.
- i) Belajar dari peserta.
- j) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- k) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa mendatang.
- l) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- m) Membantu pengembangan promosi dari dalam.
- n) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja.
- o) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
- p) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi.
- q) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.
- r) Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen.
- s) Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
- t) Mendorong mengurangi perilaku merugikan.

- u) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
 - v) Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
 - w) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perusahaan.
 - x) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stres dan tekanan kerja.
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan
- a) Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual.
 - b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
 - c) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
 - d) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijaksanaan internasional.
 - e) Meningkatkan keterampilan interpersonal.
 - f) Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi.
 - g) Membangun kohesivitas dalam kelompok.
 - h) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.
 - i) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

c. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis sangatlah penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan jiwa kepemimpinan diharapkan dapat menggerakkan kemampuan totalnya untuk kepentingan kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi orang lain dengan suatu tujuan tertentu.

Anoraga (2003 : 2) mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuan untuk mempengaruhi. Dengan kata lain kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi yang langsung maupun yang tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu”.

Siagian (2002 : 63) mengatakan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Nasution (2000 : 222) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kekuasaan yang merupakan seseorang mendapatkan, menggunakan serta menggerakkan sumber daya yang tersedia guna dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Winardi (2000 : 47) mengungkapkan bahwa ada beberapa determinan yang terdapat dalam kepemimpinan adalah:

1. Orang-orang yang dipimpin.
2. Bekerja dari sebuah posisi organisasi
3. Timbul dalam sebuah institusi yang spesifik.

Adapun peranan (tanggung jawab) kepemimpinan menurut Anoraga (2003 : 3) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan dan pelaksanaan kerja yang realistis dalam artian kuantitas, keamanan dan lain sebagainya.
2. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
3. Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
4. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
5. Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dari mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
6. Menghilangkan hambatan untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif.
7. Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.
8. Menunjukkan perhatian kepada para karyawan.

Melihat begitu banyaknya tugas seorang pemimpin, maka dalam memilih pimpinan harus memiliki dan menunjukkan sifat-sifat kepemimpinannya. Secara umum sifat-sifat untuk menjadi seorang pemimpin menurut Pandojo (2000 : 222) adalah sebagai berikut:

1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab.

Apabila seorang pimpinan menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinannya terhadap apa yang dilakukan bawahannya, mengatasi tekanan kelompok informal, bahkan juga dari organisasi buruh.

2. Kepemimpinan untuk bisa *perceptive*

Perceptive (persepsi) menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pemimpin haruslah mengenal tujuan perusahaannya sehingga mereka bisa bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut.

3. Kemampuan untuk menentukan prioritas

Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan bukanlah datang satu persatu, tetapi bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lain.

4. Kemampuan untuk bersikap objektif

Adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa secara rasional dan personal objektifitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitis.

5. Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin.

Sifat dan tanggung jawab kepemimpinan dan sebaik apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin serta bagaimana cara pelaksanaannya. Dengan menaruh pengharapan bersama dan menyaring sejumlah sifat-sifat yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin yang potensial menurut Joewono (2002 : 112) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki kemauan yang kuat.
2. Memiliki sifat yang periang.
3. Memiliki sifat jujur

4. Memiliki banyak sumber daya
5. Meyakinkan.
6. Mampu bekerja sama dengan baik.
7. Sifat mementingkan kepentingan orang lain.
8. Memiliki keberanian.
9. Mendapat dukungan.
10. Perlu ketegasan.

Menurut Nasution (2001 : 150) seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

1. Tanggung jawab seimbang, keseimbangan disini adalah antara tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap orang yang harus melaksanakan pekerjaan tersebut.
2. Model peranan yang positif, peranan adalah tanggung jawab, perilaku atau prestasi yang diharapkan dari seseorang yang memiliki posisi khusus tertentu.
3. Memiliki keterampilan komunikasi yang baik, pemimpin yang baik harus menyampaikan ide-idenya secara ringkas dan jelas serta dengan cara yang tepat.
4. Memiliki pengaruh yang positif, pemimpin yang baik memiliki pengaruh terhadap karyawan dan menggunakan pengaruh tersebut untuk hal-hal yang positif.
5. Memiliki kemampuan untuk meyakinkan orang lain, pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan keterampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk meyakinkan orang lain terhadap sudut pandanginya serta

mengarahkan mereka pada tanggung jawab total terhadap sudut pandang tersebut.

Dari sifat-sifat dan karakteristik di atas seseorang yang diangkat menjadi pemimpin bukanlah sembarangan orang, akan tetapi orang yang mempunyai kelebihan baik dari sudut performance, intelektual dan pengalaman. Para ahli mendasarkan bahwa sebaiknya setiap pimpinan sekurang-kurangnya harus memiliki tiga ciri, menurut Gerungan (2002 : 66) sebagai berikut:

1. Keseimbangan emosional (*emotional stability*)

Merupakan faktor penting dalam kepemimpinan hal itu ditunjukkan pula bahwa seorang pemimpin harus lebih banyak memiliki sikap perasaan yang positif terhadap lingkungan daripada seorang pemimpin. Dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa seorang pemimpin lebih banyak memiliki alam perasaan yang seimbang daripada mereka yang bukan pemimpin.

2. Persepsi sosial (*social perception*)

Persepsi sosial adalah kecakapan melihat dan memahami perasaan, sikap dan kebutuhan para anggotanya. Kecakapan ini sangat dibutuhkan untuk memenuhi tugas kepemimpinan. Dalam hal ini persepsi sosial sangat diperlukan oleh seorang pimpinan dalam melaksanakan tugasnya dalam memberikan pandangan dan patokan yang menyeluruh dari keadaan di dalam dan di luar.

3. Kemampuan berfikir abstrak (*ability abstract thinking*)

Merupakan salah satu segi dari struktur intelegensia yang mempunyai kecerdasan yang tinggi dan khusus dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk dapat menafsirkan keadaan kegiatan di dalam kelompok dan keadaan umum di

luar kelompok dalam hubungannya dengan kelompok, hal ini berarti bahwa ketajaman persepsi dan kemampuan menganalisis disertai oleh kemampuan abstrak dan mengintegrasikan fakta-fakta interaksi sosial di dalam dan di luar kelompok.

Untuk menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin ada beberapa gaya yang sering diterapkan. Gaya kepemimpinan itu sendiri juga merupakan cara atau proses bagaimana seorang pemimpin dapat melakukan kepemimpinannya dengan keterampilan yang wajar agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang lebih baik.

Para ahli dalam berbagai bidang telah banyak melakukan penelitian terhadap gaya dalam melaksanakan kepemimpinan dan pada pokoknya ada tiga kepemimpinan menurut Pandojo (2000 : 228) antara lain:

1. Kepemimpinan otoriter (*autocratic authoritarian leadership*)

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan berdasarkan kekuatan mutlak. Seorang pemimpin otoriter memimpin tingkah laku pengikut-pengikutnya dengan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, segala keputusan yang berada satu tangan yakni pemimpin otoriter itu, yang dianggap oleh orang lain dan menggang dirinya lebih mengetahui daripada orang lain. Setiap keputusan dianggap sah dan pengikutnya menerima tanpa ada pertanyaan. Pemimpin otoriter dianggap manusia super.

2. Kepmimpinan demokratis (*democratic/participative leadership*)

Kepemimpinan demokratis adalah gaya memimpinya yang demokratis, seorang pemimpin kelompok kerja atau seorang kepala bagian suatu jabatan

tidak dipilih oleh anak buahnya secara demokratis, ia diangkat oleh atasannya tetapi ia biasa saja melaksanakan kepemimpinannya secara demokratis, ia mengajak anak buahnya untuk merundingkan masalah yang menyangkut pekerjaannya dan kepada orang lain dengan tindakan yang cepat dan praktis pada saat peristiwa. Beberapa pandangan kuno yang sering mempengaruhi dan membatasi sikap seorang pemimpin, antara lain:

- a. Jika seorang bos (pemimpin), ia merasa mampu menjawab semua pertanyaan yang ada.
- b. Jika seorang pemimpin, ia tidak boleh berbuat kesalahan.
- c. Jika di dalam tugas, tak seorangpun akan mengusik kekuasaannya.
- d. Jika menghendaki segala tugas dan pekerjaan yang baik, hendaklah kamu harus mengerjakannya sendiri.
- e. Jika dapat menunjukkan karya-karya barunya, itu adalah ide dan miliknya.

Berbagai tindakan yang dilakukan dalam suatu organisasi dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan. Tidak terlepas dari adanya pimpinan yang dapat dan mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas kerja secara disiplin. Peranan pimpinan dalam rangka mempengaruhi para karyawannya agar mau melaksanakan disiplin untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sangat penting.

d. Kesejahteraan

Perusahaan dapat menegakan disiplin tidak hanya cukup dengan ancaman-ancaman saja, tetapi untuk menegakkan kedisiplinan itu perlu keseimbangan, yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup, dengan kesejahteraan yang cukup adalah

besarnya upah yang di terima, sehingga minimal dapat hidup secara layak. Dengan kelayakan hidup ini akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan dapat lebih disiplin.

Oleh karena antara kedisiplinan dan kesejahteraan mempunyai hubungan yang sangat erat, hal ini berarti bagi suatu perusahaan yang ingin meningkatkan kedisiplinan perlu meningkatkan kesejahteraan, terutama bilamana kesejahteraan yang diberikan relatif masih rendah. Dengan kata lain apabila perusahaan melaksanakan kedisiplinan yang tinggi tanpa peningkatan kesejahteraan, maka kemungkinan ini dapat dilaksanakan hanya untuk jangka pendek.

Kompensasi juga sering disebut dengan balas jasa atau upah, yang merupakan hal penting bagi pekerja dan perusahaan yang dapat menimbulkan atau memberikan kepuasan bagi pekerja, sehingga akan memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan juga akan menimbulkan kedisiplinan.

Menurut Hariandja (2000 : 244) balas jasa adalah keseluruhan kompensasi yang di terima pegawai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau yang lainnya yang dapat berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hati raya. Dalam literatur yang berbeda para ahli mengemukakan berbagai definisi kompensasi. Namun demikian pada dasarnya memiliki pengertian yang sama. Menurut Hasibuan (2000 : 143) mengatakan kompensasi adalah harga untuk jasa-jasa yang telah di berikan seseorang kepada orang lain.

Menurut Syaiful (1999 : 64) kompensasi adalah imbalan yang diterima seseorang di dalam hubungan kerja yang dapat berupa uang atau barang, melalui suatu perjanjian kerja.

Menurut Hadoko (2000 : 155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Dessler (2001 : 349) mengemukakan kompensasi pegawai adalah semua penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka.

Dan Tulus (2004 : 141) menjelaskan bahwa kompensasi adalah merupakan penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial ataupun non finansial yang adil terhadap karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Simamora (2004 : 54) memberikan penjelasan antara perbedaan upah dan gaji yaitu:

1. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja-pekerja kerah biru).
2. Gaji adalah pembayaran yang diterima karyawan-karyawan manajemen, staf profesional klerikal (pekerja-pekerja kerah putih) untuk suatu masa tertentu dan bukan berdasarkan jam kerja atau output (keluaran) yang dihasilkan.

Adapun tujuan untuk memberikan kompensasi adalah untuk memotivasi serta memberikan tolak ukur bagi perusahaan menurut Flippo (2001 : 423) tujuan memberikan kompensasi adalah untuk melakukan tiga hal yakni:

1. Untuk menarik karyawan yang cakap ke dalam perusahaan.

2. Untuk memotivasi karyawan dalam mencapai prestasi yang unggul.
3. Untuk mencapai masa dinas atau kerja yang panjang.

Simamora (2004 : 423) juga memberikan pendapat mengenai tujuan dari pemberian kompensasi yaitu:

1. Memotivasi karyawan agar semangat dan bergairah untuk bekerja dengan baik.
2. Mengikat karyawan
3. Menahan karyawan yang berpotensi
4. Mengurangi perputaran karyawan
5. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
6. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan

Dengan demikian jelas bahwa kompensasi dapat membawa perilaku seseorang, ini juga dapat memberikan dampak pada prestasi kerja yang akan ia berikan kepada perusahaan. Sebab jika seseorang karyawan merasa kebutuhannya telah dapat terpenuhi dengan penghasilannya maka ia akan berusaha untuk dapat meningkatkan prestasinya sebagai kewajibannya kepada perusahaan.

Nitisemito (2001 : 137) menjelaskan mengenai syarat yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menetapkan kompensasi yaitu:

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
2. Kompensasi harus dapat mengikat.
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja.
4. Kompensasi harus adil.
5. Kompensasi harus bersifat statis.

6. Kompensasi dari kompensasi yang di berikan harus di perhatikan.

Jika melihat dari syarat-syarat yang diberikan di atas, di peroleh kesimpulan bahwa betapa pentingnya pihak perusahaan untuik mempertahankan arti penting kompensasi tersebut bagi karyawan, ada program kompensasi yang baik yang perlu di perhatikan yaitu:

- a. Bersaing, tingkat gaji dan mamfaat harus cukup tinggi agar menari orang yang kompeten.
- b. Rasional, gaji pegawai indifidual harus sebandang dengan perporma yang di ukur dari pekerjaan dan dapat di bandingkan dangan gaji di perusahaan lain untuk pekerja serupa.
- c. Berdasarkan performa, supaya efektif program kompensasi harus dapat membandingkan dan memberikan penghargaan bagi performa yang meningkat.

Adapun untuk sistem untuk pembayaran kompensisi yang umumnya di terapkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2000 : 193) adalah sebagai berikut:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu besar nya kompensasi (gaji/upah) di tetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, mingguan dan bulanan. Sistem waktu biasanya di terapkan jika prestasi kerja sulit di ukur perunitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya di bayar atas sistem waktu hanya di dasarkan kepada lamanya bekerja bukan di kaitkan dengan prestasi kerja.

2. Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil besarnya kompensasi di tetapkan atas kesatuan yang di hasilkan pekerja. Seperti per potong, meter dan kilogram. Dalam hal ini besarnya kompensasi yang di bayar selalu di bayarkan kepada banyak nya hasil yang di kerjakan bukan kepada lama nya waktu mengerjakannyaq, sistem ini tidak dapat di tetapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar tang fisik.

3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara yang penetppan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama menyerjakannya. Dalam sistem ini penetapan besar kompensasi memang cukup rumit, dilihat dari lamanya mengerjakan serta banyaknya alat yang di perlukan untuk menyelesaikanya

e. Penegakan disiplin lewat hukum

Jika perusahaan mengetahui adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja maka jangan sampai perusahaan membiarkan pelanggaran yang di ketahui tersebut tanpa ada suatu tindakkan peneguran atau membiarkan pelanggaran tersebut terjadi berlaru-laru tanpa tindakkan yang tegas. Karna dengan adanya pelanggaran tanpa tindakkan tegas sesuai dengan ancaman maka bagi karyawan tesebut akan menganggap acaman itu hanya omong kosong belaka.

Artinya merereka akan berani melanggar lagi, karna tidak ada tindakkan yang tegas. Keadaan ini semakin parah pelanggaran tersebut di ketahui oleh taman-temannya dan mereka semua menyetahui bahwa pimpinan tahu pelanggaran itu. Keadaan ini seakan-akan pengumuman dari pimpinan, bahwa

peraturan yang merupakan ancaman hukuman untuk suatu pelanggaran telah di cabut. Bila demikian mungkin yang akan melakukan pelanggaran bukan satu orang saja melainkan sekian banyak orang dan hal ini tidak boleh di biarkan oleh perusahaan begitu saja karena akan mengganggu kegiatan operasi perusahaan. Sanksi hukuman sangat berperan dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan adanya sanksi hukuman karyawan akan semakin kuat melanggar aturan organisasi, sikap perilaku yang indipliner karyawan akan semakin kurang. Berat atau ringan sanksi yang di terapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin karyawan.

Dalam penetapan sanksi hukuman, hendaknya perusahaan dapat dengan tegas dan konsisten dan tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar mengubah perilakunya karena sanksi dan hukuman yang wajar dan bersifat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin kerja di perusahaan.

Peraturan pemerintah no 11 tahun 1952 di sebutkan beberapa jenis hukuman disiplin yaitu:

- a. Teguran tertulis
- b. Pernyataan tidak puas
- c. Dipindahkan ketempat lain
- d. Menunda kenaikan gaji maksimal 1 tahun
- e. Menurunkan gaji setingkat maksimal 1 tahun
- f. Menurunkan jabatan setingkat maksimal 1 tahun
- g. Dibebaskan dari pekerjaan

h. Dibebaskan dari jabatan yang sedang dipangku

II.4 Pandangan Islam terhadap Disiplin Kerja

Islam mempunyai pandangan tersendiri terhadap disiplin kerja, hal ini tertuang dalam Al'quran sebagai kitab suci umat islam yang merupakan pedoman bagi umat islam dalam menjalani seluruh rukun-rukunnya dan melaksanakan seruluh kegiatan hidup sehari-hari, salah satu bentuk disiplin kerja menurut islam yaitu shalat, dapat di lihat dalam firman allah (An-Nisaa' 103) yang berbunyi:

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَمًا وَقَعُودًا وَعَلَىٰ
جُنُوبِكُمْ فَإِذَا اطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ
عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا ﴿١٠٣﴾

Artinya:

Maka apabila kamu telah menyelesaikan sholat mu, ingatlah Allah pada waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah sholat itu (sebagai mana biasa). Sesungguhnya sholat itu adalah fardhu yang di tentukan waktunya atas orang-orang beriman.

Dari ayat di atas sholat merupakan salah satu bentuk kedisiplinan. Dari contoh kedisiplinan mendirikan sholat itu maka kita harus disiplin dan tepat waktu dalam bekerja. Dapat di lahat dalam surat Al'asr 1-3 yaitu:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَمَنُوا وَعَمِلُوا
الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya:

Demi massa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa sesungguhnya manusia itu dalam kerugian kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh,. Bekerja juga merupakan perbuatan ibadah dan disiplin kerja merupakan perwujudan dari sikap seseorang yang patuh dan taat peraturan.

II.5 Kajian Terdahulu

Sebagai landasan dari kejadian dahulu, penulis mengutip dari skripsi Harahap dengan judul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Proyek pada PT. Tasya Prima Agung Pekanbaru". Harahap melakukan penelitian pada PT. Tasya Prima Agung Pekanbaru, dimana perusahaan tersebut adalah salah satu perusahaan kontraktor yang ada di Pekanbaru. Dari penelitian tersebut, Harahap menyimpulkan bahwa pengawasan melekat, balas jasa dan sanksi hukum secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan proyek pada PT. Tasya Prima Nagung Pekanbaru.

Untuk tambahan dari kajian pustaka penulis juga mengutip dari skripsi Febriana dengan judul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Proyek Pada PT. Syaritamayola Pekanbaru". Dimana PT. Syaritamayola Pekanbaru juga merupakan salah satu perusahaan kotraktor yang

ada di Pekanbaru. Febriana menyimpulkan bahwa faktor saksi hukum mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap disiplin kerja karyawan proyek, faktor yang kedua adalah balas jasa kepada karyawan, dimana perusahaan harus lebih memperhatikan bonus-bonus atau tunjangan lain di luar gaji, kemudian pada hari-hari besar seperti hari raya, hendaknya peminann dapat memberikan tunjangan yang lebih besar lagi supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga disiplin kerja dapat tercapai, sedangkan faktor yang terakhir adalah pengawasan. Pimpinan haru dapat memperhatikan karyawan dan mendengar keluhan-keluhan agar pimpinan cepat tanggap terhadap masalah-masalah yang dihadapi.

II.6 Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan sementara yaitu:

Diduga motivasi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakkan disiplin lewat hukum berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai honorer pada UPT. Komputer Universitas Riau.

II.7 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel-variabel yang akan diteliti dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat / tergantung (*dependent variable*)

Pariabel bebas (X) adalah:

1. Motivasi (X_1)

2. Pendidikan dan pelatihan (X_2)
3. Kepemimpinan (X_3)
4. Kesejahteraan (X_4)
5. Penegakkan disiplin lewat hukum (X_5)

Sedangkan yang menjadi variabel terikat (Y) adalah disiplin kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UPT. Komputer Universitas Riau yang beralamat di Jl. Bina Widya Kampus Universitas Riau Panam Pekanbaru.

III.2 Jenis dan Sumber data

Adapun jenis data yang diambil dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data primer

Menurut Rininta (49 : 2005) data primer adalah:

Data yang di dapat di lapangan yang memerlukan olahan lebih lanjut. Dalam penelitian ini data primer yaitu data yang di peroleh dari hasil wawancara langsung dari instansi (sekretaris yang diberikan wewenang), dan para karyawan dalam bentuk responden mengenai kegiatan yang ada di dalam instansi yang berbentuk daftar pernyataan.

b. Data Sekunder

Menurut Rininta (49 : 2005) data sekunder adalah:

Data yang di peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dan siap untuk di gunakan. Dalam penelitian ini data sekunder dapat diperoleh dari pihak instansi, misalnya: data tentang tingkat kedisiplinan pegawai dan jumlah pegawai, sejarah singkat instansi, struktur organisasi, aktivitas atau kegiatan instansi dan yang lain pada umumnya berbentuk laporan dalam bentuk tabel.

III. 3 Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan karyawan yang menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan informasi yang di butuhkan dalam penyusunan proposal ini.

b. Kuisisioner

Yaitu dengan menyerahkan seperangkat daftar isian, jawaban penulis peroleh setelah responden tersebut mengembalikan daftar isian.

III. 4 Populasi Dan Sampel

Menurut Trihendradi (2009 : 5) populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau berbagai hal dan yang membentuk masalah dalam dalam riset khusus. Populasi yang akan diteliti harus didefenisikan dengan jelas sebelum penelitian dilakukan dimanan populasi ini terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih menjadi anggota sampel.

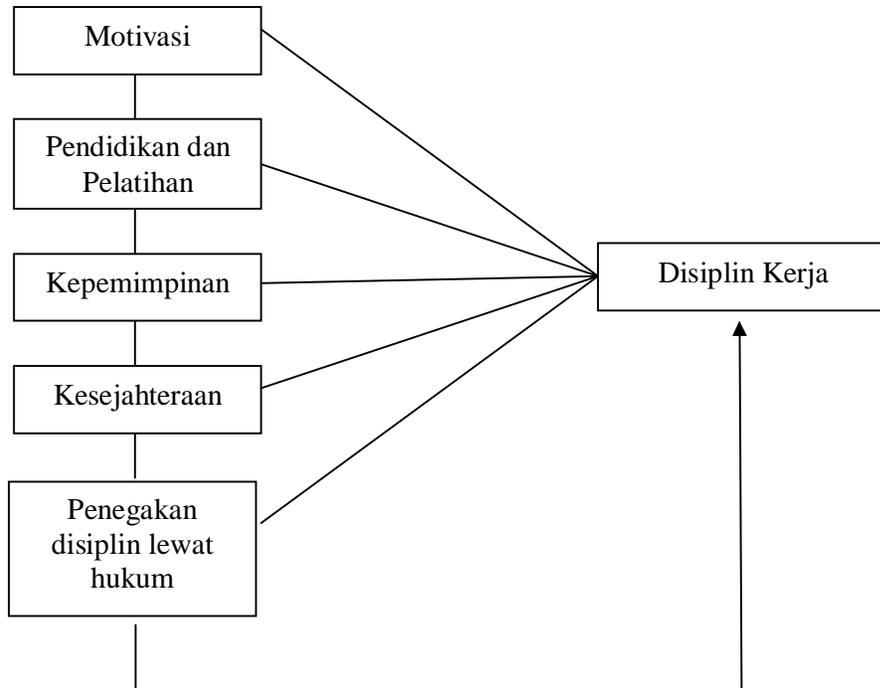
Sedangkan sampel menurut Trihendradi (2009 : 5) adalah semacam miniatur (mikrokosmos) dari populasinya yang merupakan bagian kecil dari suatu populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer pada UPT. Komputer Universitas Riau, dan untuk pengambilan sampel penulis menggunakan metode sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu sebanyak 15 orang pegawai honorer pada tahun 2011.

III.5 Kerangka Berfikir

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Berfikir



Keterangan: —————> : mempunyai pengaruh

III.6 Analisa Data

a. Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara suatu variabel tergantung (*dependent variable*) dengan dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*).

Hubungan antara variabel tergantung (disiplin kerja) dengan variabel bebas (motivasi, pendidikan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan disiplin lewat hukum) dapat ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut.

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

Dimana:

Y : Variabel tergantung (Disiplin kerja)

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 : Koefisien regresi

X_1 : Motivasi

X_2 : Pendidikan dan pelatihan

X_3 : Kepemimpinan

X_4 : Kesejahteraan

X_5 : Penegakan disiplin lewat hukum

Didalam pengukuran masing-masing variabel, penulis membuat suatu daftar pernyataan yang nantinya akan di jawab oleh responden dan akan diberi skor, sehingga nantinya data tersebut akan menjadi data yang kuantitatif.

b. Uji Normalitas Data

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dan variabel random yang kontinyu. Alat diagnostik yang digunakan untuk memeriksa data yang dimiliki distribusi normal adalah plot peluang normal (*normal probability plot*). Normal t propability ploini digunakan dengan membandingkan nilai observasi dengan nilai yang di harapkan dari distribusi normal. Jika plotting data terletak pada garis diagonal atau mendekati berarti data tersebut

berdistribusi normal. Sebaliknya, bila plotting data menjauhi garis diagonal berarti data tersebut tidak terdistribusi normal.

c. Uji Autokorasi

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengguna (*error*) pada periode t dengan kesalahan dengan periode $t-1$. jika ada, berarti terdapat autokorasi dengan model regresi dikatakan baik bila terbatas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya autokelasi dengan mendekati besaran Durbin – Watson (dw) dimana:

Jika angka dw di bawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.

Jika angka dw diantara -2 sampai dengan $+2$ berarti tidak ada autokorelasi

Jika angka dw di atas $+2$ berarti terdapat autokorelasi negatif.

d. Uji Heterokodastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual, dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residualnya tetap, maka tidak ada heterokodastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokodastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot, jika bentuk pola tertentu maka terdapat heterokodastisitas dan jika titik-titiknya menyebar maka tidak terdapat heterokodastisitas

e. Realibilitas dan Validitas

Dalam proses pengumpulan data, terlebih dahulu kuisisioner yang akan dipakai diuji realibilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dalam pengujian nanti menggunakan program SPSS. Menurut metode ini jika suatu kuisioner memiliki koefisien realibiliti Alpha-Cronbach > 0.60 maka variabel tersebut disebut reliabel atau dapat dipercaya.

Uji validitas adalah untuk menguji kemampuan suatu angket untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Jika rhasil $>$ rtabel maka butir pertanyaan tersebut disebut *tidak valid*. Adapun r adalah koefisien *product moment*.

III. 7 Pengujian Hipotesis

a. Uji parsial

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel indenpenden terhadap variabel dependen secara bersama-sama, berikutnya perlu dilakukan pengujian persial untuk mengetahui apakah semua variabel indenpenden secara parsial berpengaruh positif dan segnifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui variabel indenpenden yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilihat dari koefisien korelasi parsialnya. Variabel indenpenden yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar merupakan variabel indenpenden yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. (Uji t)

Uji t dapat dilakukan satu arah (1 *tails*) dengan tingkat keyakinan 95% yang merupakan standar tingkat keyakinan untuk penelitian bisnis dan uji tingkat signifikansi. Pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, maka tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n – k. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dengan kata lain variabel independen secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Simultan (UJI F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama bisa menjelaskan variabel dependen. Pengujian secara bersama-sama ini menggunakan F_{hitung} dan F_{tabel} . Sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan (1 – α) dan derajat kebebasan (*degree of freedom* = n – (k+1)) agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.05 dengan hipotesis satu sisi (1 *tail*).

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $pvalue > \alpha$ dikatakan tidak signifikan dan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $pvalue < \alpha$ dikatakan signifikan dan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen

secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan variabel dependen.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

III.8 Deskriptif Variabel

Jumlah tanggapan responden yang terdiri dari beberapa item pernyataan dapat dideskriptifkan atau digambarkan menggunakan rumus rata-rata sebagai berikut:

$$\bar{X}_i = \frac{\sum X_i}{\sum \text{item pernyataan}}$$

Dimana: $\sum X_i$ = Jumlah skor pertanyaan

Berdasarkan dari rumus tersebut, karena pemberian bobotan yang berkisar 5 sampai 1, secara otomatis jumlah rata-rata terbesar 5 dan terkecil 1 sehingga interval kategori tanggapan responden sebagai berikut:

$$I = \frac{\text{Rata-rata (terbesar - terkecil)}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Dari informasi tersebut dapat ditentukan kelas interval kategorinya yaitu:

Tabel 3.1 : Deskriptif Interval Rata-rata Total Skor dan Kategori Variabel

No	Interval	Kategori
1	≥ 4.2	Sangat Baik
2	3.4 – 4.1	Baik
3	2.6 - 3.4	Cukup Baik
4	1.8 – 2.5	Tidak Baik
5	1.0 – 1.7	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Olahan

BAB IV

GAMBARAN UMUM UPT KOMPUTER UNIVERSITAS RIAU

UPT Komputer merupakan salah satu unit pelaksana teknis di Universitas Riau bagi mahasiswa dan civitas akademika, juga berfungsi sebagai pusat teknologi informasi di Universitas Riau. Pengembangan teknologi informasi telah mejadi prioritas utama bagi hampir seluruh perguruan tinggi di Indonesia, terutama untuk mengelola sumber daya informasi agar dapat meningkatkan mutu civitas akademika guna menyongsong era globalisasi.

Puskom bergerak dibidang pelayanan komputer tingkat Universitas, yang memiliki pengalaman dan fasilitas teknologi informasi, turut berpartisipasi mendukung strategi dan kebijakan Universitas Riau dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu sumber daya civitas akademika, khususnya di bidang teknologi informasi.

IV.1 Visi dan Misi

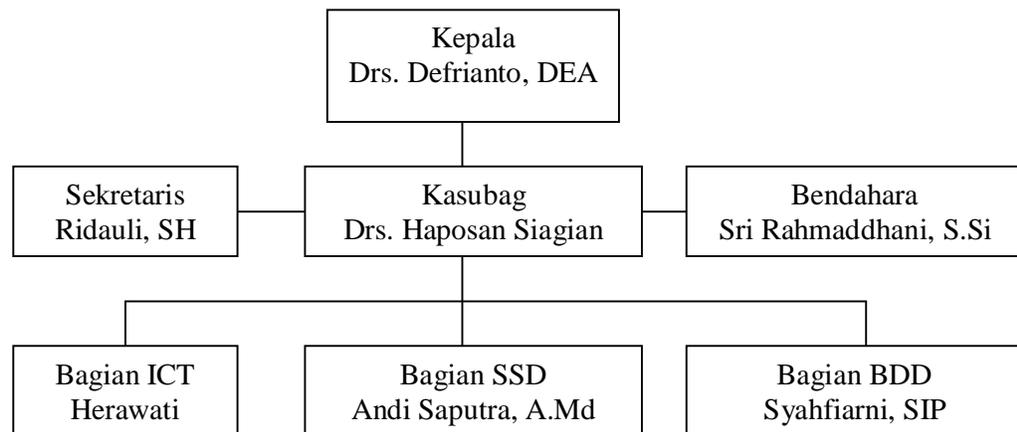
Adapun visi dari UPT Komputer Universitas Riau yaitu *“To be One of the Best University IT Institutions in Indonesia in 2015”*

Sedangkan misi Puskom yaitu : memberikan, menyediakan, dan mengembangkan pelayanan dan jasa Teknologi Informasi yang berkualitas, kompetitif dan berkesinambungan yang mempunyai nilai tambah untuk civitas akademika Universitas Riau dan *stakeholders* dalam menghadapi globalisasi.

IV.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari UPT Komputer Universitas Riau dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi UPT Komputer Universitas Riau



Sumber: Company Profile Puskom UR Tahun 2010

Adapun setiap bagian yang terdapat di UPT Komputer diberi tanggung jawab berdasarkan keahlian yang dimiliki dan beranggotakan staf/pegawai yang memiliki pengetahuan dan keahlian di bagian tersebut. Adapun bagian yang terdapat di UPT Komputer adalah sebagai berikut:

1. Bagian ICT

ICT adalah singkatan dari *information, communicatioan and technology*.

Bagian ini adalah yang mendukung dan mensupport kebutuhan ICT di Puskom khususnya dan di Universitas Riau umumnya. Pegawai/staf yang terdapat pada bagian ini memiliki keahlian dalam bidang pengkabelan, kelistrikan, teknisi komputer, jaringan serta wireless. Adapun pada bagian

ICT beranggotakan 4 orang staf yang dikoordinir oleh satu orang sehingga berjumlah 5 orang.

2. Bagian SSD

SSD adalah singkatan dari *system software development*. Bagian ini adalah yang mendukung dan menangani permasalahan *software* dan pengelolaannya. Pada bagian ini juga menjadi salah satu yang penting untuk mendukung kebutuhan internet di Universitas Riau karena kontinuitas internet harus ditangani oleh orang yang memiliki keahlian. Pada bagian ini juga memantau perkembangan internet, penanganan *hacker*, virus serta pengendalian server internet. Pada bagian ini juga yang menangani masalah Sistem Informasi Akademik (SIAK) di Universitas Riau. Pada bagian ini beranggotakan 2 orang dan dikoordinir oleh satu orang sehingga berjumlah 3 orang.

3. Bagian BED

BDD adalah singkatan dari *Business and Education Division*. Pada bagian ini adalah menangani masalah pemasukan bagi Puskom dan penanganan pelatihan komputer, pemakaian ruangan dan promosi terhadap fasilitas yang terdapat di Puskom. Mahasiswa yang akan praktikum di Puskom maka akan ditangani oleh bagian ini. Jika ada penggunaan fasilitas komputer maka akan ditangani pada bagian ini. Untuk bagian BED beranggotakan satu orang dan dikoordinir oleh satu orang sehingga berjumlah 2 orang.

IV.3 Fasilitas

Adapun fasilitas yang dimiliki oleh Puskom dan dapat digunakan oleh civitas akademika yaitu:

1. Layanan internet 24 jam dengan kecepatan bandwidth 45 Mbps
2. Layanan wifi 24 jam dengan mendaftar terlebih dahulu di bagian pelayanan.
3. *Workstation* yang terhubung dengan internet yang berjumlah 75 komputer.
4. Ruangan akses internet dengan dilengkapi printer untuk membantu mahasiswa dalam mencari data di internet dan mengeprint.
5. Ruangan *video conference* yang digunakan untuk teleconference ke berbagai mancanegara.

IV.4 Sumber Daya Manusia

Adapun sumber daya manusia yang bekerja di Puskom adalah tenaga yang siap pakai di bidang pelayanan ICT hal ini untuk mendukung visi dan misi yang telah ditetapkan. Adapun staf/pegawai yang bekerja di Puskom UR memiliki keahlian yang telah bersertifikat yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.1 : Keahlian yang Dimiliki Staf UPT. Komputer Universitas Riau

No	Nama	Jenis Pelatihan	Tempat Pelatihan
1	Aedi Kusmara, S.Pi	Mastering Microsoft Visual Basic 6 Fundamental	NETtrain
		Cisco Certificied Network Academy	FT UI
		Mirotic Wireless	Puskom Unri
		Management Information System (MIS)	Gama Techno
2	Anah Romi, S.Pi	Mastering Microsoft Visual Basic6 Fundamental	NETtrain
		Microsoft Office + Internet	Puskom Unri
		Web Design	Puskom Unri
		Management Information System (MIS)	Gama Techno
3	Andi Saputra, A.Md	Linux Network Advanced	Inixindo
		Management Information System (MIS)	Gama Techno
4	Arvirano Amenda	Teknisi Komputer	Puskom Unri
5	Budiman	Teknisi Komputer	Puskom Unri
		Teknisi Jaringan	Puskom Unri
6	Fatimah	Network Security	Gama Techno
7	Herawati	Wireless LAN Essential	SIDOLA Tecs
		Wireless LAN Advance	Inixindo
8	M. Arsyad	Web Design	Puskom Unri
9	Ridauli, SH	Microsoft Office + Internet	Puskom Unri
10	Syahfiarni, SIP	Web Development Using PHP and MySQL	BeLogix
		Microsoft Office + Internet	Puskom Unri
		Teknisi Komputer	Puskom Unri
11	Sri Rahmaddhani, S.Si	Network Security	Gama Techno
		Microsoft Office + Internet	Puskom Unri
12	Samsul Anwar, ST	Web Design	Puskom Unri
13	Siti Rabiah, S.Pd.I	Microsoft Office + Internet	Puskom Unri
		Teknisi Komputer	Puskom Unri
14	Suhaivi	MatLab	Puskom Unri
15	Teguh	Teknisi Komputer	Puskom Unri

Sumber: Company Profile Puskom Universitas Riau Tahun 2010

IV.5 Pelayanan dan Pelatihan

1. Pelayanan pada Bagian SSD

Pengambilan Keputusan yang tepat, cepat dan akurat merupakan hal yang harus diambil oleh seorang pengambil kebijakan pada sebuah organisasi, Bagaimana membuat keputusan yang benar pada waktu yang tepat, akan sangat tergantung dari bagaimana anda mempunyai informasi berupa data-data yang terolah dengan baik.

Analisa Proses Bisnis merupakan proses untuk memahami, memperbaiki dan mendokumentasikan proses bisnis dan detail prosedurnya. Analisa proses ini mengkombinasikan berbagai Aspek : Rekayasa Informasi, Rekayasa Kembali Proses Bisnis, Perbaikan Proses, dan Pemecahan Masalah. Analisa ini dapat digunakan untuk memahami dan mendokumentasikan kebutuhan Bisnis sebelum suatu Aplikasi dibangun.

Adapun beberapa aplikasi dan sistem yang dapat dikelola dan ditangani oleh bagian SSD adalah sebagai berikut:

- a. e-government,
- b. Finance & Billing
- c. Procurement
- d. Sistem Informasi Kepegawaian
- e. Sistem Informasi Perpustakaan
- f. Distance Learning berbasis Web
- g. Pelaporan
- h. Drilling Information System

2. Bagian ICT

Puskom akan menyambut tantangan stakeholder apakah itu dalam desain dan instalasi untuk struktur system pengkabelan atau modifikasi dan penambahan atau pemindahan atau perubahan dari struktur kabel yang sudah ada. Pelayanan Puskom meliputi proyek sekecil LAN sampai komunikasi untuk gedung bertingkat dan komunikasi antar lokasi. Adapun pelayanan yang dapat ditangani oleh bagian ICT adalah sebagai berikut:

- a. LAN*
- b. Wireless*
- c. Fiber Optic*
- d. Installation*
- e. Testing Commissioning*
- f. Maintenance & warranty*
- g. Integrated Cabling Solution*

3. Bagian BED

Adapaun beberapa pelatihan yang berhubungan dengan ICT telah dijalankan oleh Puskom dalam melayani stakeholder untuk menambah dan memperdalam keahlian di bidang ICT. Dengan staf dan pegawai yang memiliki keahlian dan telah berpengalaman menjadi instruktur untuk pelatihan ICT maka Puskom membuka pelatihan ICT dengan bidang keahlian:

1. Pelatihan Dasar Komputer
2. Pelatihan Web Design

3. Pelatihan Web Blog
4. Pelatihan Teknisi Komputer
5. Pelatihan Wireless Essential
6. Pelatihan Teknisi Jaringan
7. Pelatihan Linux Essential
8. Pelatihan Linux Advance
9. Pelatihan Internet Security
10. Pelatihan Server Maintenace
11. Pelatihan Teknisi Video Conference
12. Pelatihan Konfigurasi Video Conference
13. Pelatihan SPSS
14. Pelatihan Pembuatan Database menggunakan PHP MySQL
15. Pelatihan Isis Draw
16. Pelatihan Mat Lab
17. Pelatihan Pembuatan Aplikasi SMS Gateway
18. Pelatihan Auto Cad
19. Pelatihan GIS
20. Pelatihan Instalati Laptop

IV.6 Pengalaman

Dengan SDM yang dimiliki oleh Puskom Universitas Riau maka Puskom UR telah berpengalaman dalam menangani beberapa proyek yang berhubungan dengan ICT. *Team SupportProject* Puskom dengan sangat hati-hati

mengevaluasi dan mengawasi jadwal proyek dengan detail dan memonitor status kerja, *project time line*, manajemen material dan permintaan akan kebutuhan personil.

Hal ini memungkinkan Puskom untuk menyediakan secara konsisten dan terus menerus informasi data yang terbaru dalam semua tahapan proyek (*Project Life Cycle*). Team support Puskom berpengalaman untuk selalu meningkatkan efisiensi biaya administrasi harian proyek. Dan akhirnya untuk menyakinkan pengguna jasa perusahaan Puskom, Puskom secara konstan akan *me-review* dari setiap status *project* untuk mengurangi resiko dari awal sampai dengan akhir *project*.

Adapun beberapa pengalaman Puskom dalam menangani proyek dan menyalurkan tenaga-tenaga yang siap pakai di bidang ICT adalah sebagai berikut:

1. Seminar Kiat Mengatasi Permasalahan Y2K Pra & Pasca Tahun 2000
2. Menyediakan tenaga ahli di bidang *Medical Business Process Procedure (Assistance Facilitator)*
3. Menyediakan tenaga ahli di bidang *Business Process Procedure Drilling I & II (Assistance Facilitator)*
4. Menyediakan tenaga ahli di bidang Programmer PIDOD I & II
5. Menyediakan tenaga ahli di bidang *Drilling Information System (DRIS)*
6. Pengadaan & Pemasangan Local Area Network/VOIP Politeknik Caltex Riau
7. Programming Pool I & II
8. *Caltex Standard Information Link (CASTIL) Project*

9. *Omnes Recruitment Test for Technician Level*
10. *On Going Support for CASTIL 1ST Project*
11. *On Going Support for CASTIL 2ND Project*
12. *On Going Support for CASTIL 3RD Project*
13. Menyediakan tenaga ahli di bidang *Helpdesk Services*
14. Menyediakan tenaga ahli di bidang Jasa Asisten Administrasi
15. Jasa-jasa Pembuatan Sistem Database Terpadu dengan Berbasis pada *Web Base Management System untuk North Duri Cogeneration Plant*
16. Jasa-jasa Program Pengembangan dan Pemeliharaan Aplikasi Komputer
(Application Development and Maintenance Services)
17. Seminar Pemanfaatan ICT di Bidang Pendidikan dan Pemerintahan tahun 2008
18. Seminar Akses Dunia Tanpa Batas dengan Video Conference dan e-Office tahun 2010

Terdapat beberapa stakeholder yang telah menggunakan jasa Puskom baik untuk penanganan proyek, pembuatan aplikasi maupun kerjasama di bidang pelatihan. Adapun stakeholder yang menggunakan jasa Puskom adalah Pemerintah Daerah, Swasta, Pemerintah Kabupaten maupun personal, yang dapat dilihat berikut ini:

1. Pemerintah Provinsi Riau yang terdiri dari:
 - a. BADAN PROMOSI & INVESTASI PROVINSI RIAU dalam menangani Data Manajemen Badan Promosi & Investasi (BPI)
 - b. DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU yang menggunakan jasa Pelatihan Komputer Guru SMU Negeri 1 Binaan/Plus Bintang Utara

- c. BAPEDALDA PROVINSI RIAU dalam menangani Pengadaan Data Lingkungan Hidup Dalam Rangka Menunjang Kegiatan Riau On-Line
2. Pemerintah Kota Pekanbaru yang terdiri dari:
- a. BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) yang menangani
 - 1) Proyek Penataan Sistem Jaringan Sungai dan Anak Sungai Kota Pekanbaru
 - 2) Penyusunan PJM-P3KT Kota Pekanbaru Tahap III (2002 – 2007)
 - 3) Revisi Rencana Umum Tata Ruang Kota (RUTRK I) Pekanbaru
 - 4) Revisi Rencana Umum Tata Ruang Kota (RUTRK II) Pekanbaru
3. Departemen ESDM yang menangani Seminar Riau Energi 2001, “Kebijakan Subsidi BBM Tepat Sasaran Menuju Kemandirian Masyarakat”
4. Pemerintah Kota Batam yang terdiri dari:
- a. Database, Web & LAN (*Design, Development & Training*)
 - b. Penyusunan Perangkat Lunak (*Software*) dan Jaringan Pada Dinas Kependudukan Kota Batam
 - c. Pengadaan Software Proyek dan Pengadaan Perangkat Visualisasi Data pada Proyek Pembangunan Kota Batam

- d. Proyek Pengembangan Sistem Informasi Pelaporan Terpadu Tahun Anggaran 2002 Kota Batam
- e. Biaya Konsultan Perencanaan dan Biaya Jasa Konsultan Manajemen
- 5. PT. ANGKASA PURA CABANG BANDAR UDARA SULTAN SYARIF KASIM II dalam rangka pelatihan Auto Cad
- 6. PRAMUKA GUGUS DEPAN KOTA PEKANBARU 0801 – 0802 dalam rangka pengenalan dan pelatihan internet.
- 7. INTEL INDONESIA CORPORATION dalam Pelatihan Perakitan PC dan Membangun LAN
- 8. PT. PRIMA INFOSARANA MEDIA (TABLOID PC PLUS) dalam Seminar & Workshop “Up Date Teknologi & Merakit PC Plus Audio Video Editing”
- 9. PT. PRIMA INTIPANGAN SEJATI (INDOFOOD) dalam Lokakarya “Aplikasi Citra Satelit dan Teknologi Informasi Untuk Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas Perkebunan Kelapa Sawit”
- 10. Pemerintah Kabupaten Siak dalam Pelatihan Komputer Essential dan Interenet Untuk Pegawai di Kabupaten Siak.
- 11. Departeman Komunikasi Informasi Provinsi Riau dalam Pelatihan Internet Untuk Pegawai se-Provinsi Riau.
- 12. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam Peltihan Sistem Infromasi Pegawai.
- 13. SMU dan SLTP Kabupaten Kampar dalam Pelatihan Internet untuk Siswa SLTP dan SMU Kabupaten Kampar.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1 Hasil Penelitian

Responden pada penelitian ini adalah pegawai honorer pada UPT Komputer Universitas Riau. Identitas atau karakteristik pribadi merupakan data yang penting untuk dicermati terlebih dahulu, karena faktor yang mudah didefinisikan dan mudah didapatkan begitu juga objektivitasnya. Identitas responden perlu diketahui karena turut menentukan kevalidan penelitian, mencakup jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan.

Gambaran mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1. : Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	8 orang	53,3%
2	Perempuan	7 orang	46.7%
Jumlah		15 orang	100%

Sumber: Data Olahan

Dari tabel 5.1 di atas dapat dilihat bahwa persentase responden terbesar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 8 orang atau sekitar 53.3% sedangkan 7 orang atau 46.7% responden berjenis kelamin wanita. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa sebagian besar pegawai yang bertugas di UPT. Komputer adalah berjenis kelamin laki-laki. Pegawai laki-laki lebih banyak dibutuhkan karena dapat dengan cekatan menangani permasalahan yang

berhubungan dengan ICT. Dimana jika terjadi kerusakan pada jaringan maka anggota divisi ICT langsung bertindak dan jika dibutuhkan untuk melihat ke atap gedung maka pegawai laki-laki lebih bisa diandalkan.

Sedangkan untuk usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2 : Kelompok Usia Responden

No	Kelompok Usia (Thn)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	17 – 24	5	33.3%
2	25 - 31	8	53.5%
3	32 - 39	2	39%
4	>= 40	0	0%
Jumlah		15 orang	100%

Sumber: Data Olahan

Dari tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden berkonsentrasi pada kelompok usia 35-31 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau sekitar 53.5% dan pada kelompok usia 17-24 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sekitar 33.3%. Hal tersebut merupakan kelompok usia produktif. Dengan usia produktif tersebut diharapkan dapat termotivasi untuk bekerja dalam membantu visi dan misi instansi. Sementara itu hanya 2 orang atau 39% responden yang berada pada kelompok usia 32-39 tahun.

Untuk tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai honorer di UPT. Komputer Universitas Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3 : Tingkat Pendidikan Responden

No	Periode	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	11	73.3%
2	S1	3	20%
3	S2	1	6.7%
Jumlah		15 orang	100%

Sumber: Data Olahan

Dari tabel 5.3 di atas dapat dilihat bahwa responden yang bekerja di UPT. Komputer Universitas Riau pada umumnya adalah berpendidikan SMA. Namun dari informasi yang penulis dapatkan bahwa pegawai honorer tersebut juga sedang melanjutkan pendidikannya ke jenjang perguruan tinggi. Dimana pegawai honorer tersebut bekerja pada pagi hari dan kuliah pada malam hari. Tingginya minat responden untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dikarenakan responden bekerja pada lingkungan civitas akademika.

VI.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini akan diuraikan mengenai tanggapan responden mengenai pengaruh faktor motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, pemberian sanksi hukuman terhadap disiplin kerja pegawai honorer di UPT. Komputer Universitas Riau. Untuk dapat mengevaluasi disiplin kerja pegawai secara objektif dan akurat, maka perlu ada tolak ukur tingkat kedisiplinan. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengukur kedisiplinan mereka terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

a. Disiplin Kerja

Disiplin pegawai dalam sebuah instansi mempunyai pengaruh yang berarti pada instansi tersebut, sehingga dengan adanya disiplin dari pegawai maka akan menumbuhkan motivasi dalam dirinya. Pemahaman mengenai disiplin pegawai dalam organisasi, selain memudahkan pemecahan masalah internal seperti melaksanakan segala peraturan juga akan membantu organisasi dalam menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan penyesuaian terhadap lingkungan eksternalnya, sehingga organisasi dapat bertahan dalam segala kondisi.

Adapun total tanggapan responden mengenai kedisiplinan kerja pegawai berdasarkan interval dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4 : Jumlah Rata-rata Item Pernyataan Disiplin Kerja Pegawai Berdasarkan Tanggapan Responden

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Disiplin waktu dari pegawai honorer telah berjalan dengan baik	3.4
2	Kedisiplinan jam masuk, istirahat dan keluar dapat dipatuhi dengan baik	3.2
3	Menyadari betapa pentingnya disiplin kerja	3.2
4	Peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan telah dapat dipatuhi dalam menjalankan tugas	3.3
5	Penggunaan waktu kerja yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan dengan baik oleh instansi	3.1
6	Telah melaksanakan disiplin kerja dengan kesadaran sendiri	3
7	Pemberian sanksi terhadap pegawai yang melanggar tata tertib mendapat sanksi dari pimpinan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan	3.1
8	Disiplin kerja telah dipatuhi oleh setiap pegawai di instansi saudara	3.5
Rata-rata skor = 3.2 (kategori cukup baik)		

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dengan demikian disiplin kerja pegawai perlu ditingkatkan karena dari ke-8 item pertanyaan disiplin kerja pegawai adalah nilai sebesar 3.5 dimana berkategori cukup baik.

b. Motivasi Pegawai

Motivasi pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam diri seseorang. Jika seorang pegawai memiliki motivasi untuk bekerja maka secara tidak langsung pegawai tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Ia akan bekerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan dan juga dapat menumbuhkan semangat dalam dirinya untuk mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

Adapun total tanggapan responden mengenai motivasi pegawai berdasarkan interval dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5 : Jumlah Rata-rata Item Pernyataan Motivasi Pegawai Berdasarkan Tanggapan Responden

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Hasil kerja yang baik dihasilkan oleh karyawan yang berkualitas	3.5
2	Akan mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai kesepakatan yang telah ditentukan	3.4
3	Keikhlasan dalam menerima tugas merupakan salah satu kunci keberhasilan	3.1
4	Persaingan yang sehat akan membuat saudara berusaha untuk belajar dan bekerja lebih baik lagi	3.3
5	Betapapun sulitnya pekerjaan, tidak pernah menghindari dari tanggung jawab untuk kepentingan bersama	3.2
6	Pengakuan dari atasan dapat mendorong saudara untuk bekerja lebih baik lagi	3.4
7	Saudara lebih memilih teman yang ahli di bidangnya meskipun secara pribadi tidak cocok dengan teman tersebut	3.5
8	Prestasi dalam pekerjaan yang saudara dapatkan tidak mau disamaratakan dengan teman yang lain	3.3
Rata-rata skor = 3.3 (kategori cukup baik)		

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dengan demikian motivasi pegawai perlu ditingkatkan karena dari ke-8 item pertanyaan motivasi pegawai dimana nilai rata-ratanya adalah sebesar 3.3 dimana berkategori cukup baik.

Adapun total tanggapan responden mengenai pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan interval dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6 : Jumlah Rata-rata Item Pernyataan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tanggapan Responden

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Di instansi saudara telah diadakan diklat	3.5
2	Pemimpin merencanakan kegiatan diklat berpedoman pada kebutuhan pegawai	3.1
3	Sarana dan prasarana yang dimiliki instansi saudara telah memenuhi kebutuhan diklat	3.4
4	Subjek yang dibahas selama mengikuti diklat telah memenuhi kebutuhan saudara	3.2
5	Dengan mengikuti diklat, pengetahuan dan keterampilan saudara dalam bekerja menjadi lebih baik	3.2
6	Pemberian diklat telah meningkatkan produktivitas kerja	3.3
7	Pegawai yang mengikuti diklat dapat mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan	3.2
8	Diklat yang dilaksanakan dapat membentuk tingkah laku pegawai sesuai dengan yang diharapkan	3.3
Rata-rata skor = 3.3 (kategori cukup baik)		

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dengan demikian pengadaan pendidikan dan latihan bagi pegawai perlu ditingkatkan karena dari ke-8 item pertanyaan diklat pegawai dimana nilai rata-ratanya adalah sebesar 3.3 dimana berkategori cukup baik.

Adapun total tanggapan responden mengenai kepemimpinan berdasarkan interval dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7 : Jumlah Rata-rata Item Pernyataan Kepemimpinan Berdasarkan Tanggapan Responden

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Pemberian bimbingan oleh atasan saudara telah berjalan dengan baik	3.5
2	Pemimpin saudara memiliki kemauan yang kuat dan mampu bekerjasama dengan baik	3.1
3	Pemimpin saudara sanggup melaksanakan pengawasan dan menjalankan fungsi-fungsi sebagai pemimpin	3.3
4	Situasi di tempat kerja saudara menunjukkan hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan	3.3
5	Tanggung jawab pimpinan terhadap bawahan telah dilaksanakan dengan baik	3.1
6	Tingkat kepercayaan antara atasan kepada bawahan telah ditunjukkan dengan baik	3.3
7	Sikap pimpinan dalam memberikan pengertian atas kesalahan pegawai sudah dilaksanakan dengan tegas	3.2
8	Dalam mengatasi permasalahan pimpinan saudara mampu bersikap objektif	3.5
Rata-rata skor = 3.3 (kategori cukup baik)		

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dengan demikian kepemimpinan di UPT. Komputer Universitas Riau perlu ditingkatkan karena dari ke-8 item pertanyaan mengenai kepemimpinan dimana nilai rata-ratanya adalah sebesar 3.3 dimana berkategori cukup baik.

Adapun total tanggapan responden mengenai kesejahteraan pegawai berdasarkan interval dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8 : Jumlah Rata-rata Item Pernyataan Kesejahteraan Pegawai Berdasarkan Tanggapan Responden

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Kebijakan instansi dalam memberikan gaji dapat memenuhi kebutuhan minimal pegawai	3.5
2	Kompensasi yang diberikan oleh instansi sesuai dengan tanggung jawab yang saudara emban	3.1
3	Kompensasi yang telah diberikan instansi dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja saudara	3.1
4	Dalam pemberian gaji, bonus dan tunjangan pada instansi sudah adil dan tidak terjadi diskriminasi	3.4
5	Instansi akan memberikan bonus tambahan bagi pegawai yang berprestasi	3.1
6	Besarnya kompensasi yang kompetitif dapat mempertahankan pegawai honorer yang ada	3.1
7	Dengan adanya insentif telah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada saudara dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja	3.1
8	Sistem pemberian kompensasi diberikan secara periodik setiap bulannya	3.5
Rata-rata skor = 3.2 (kategori cukup baik)		

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dengan demikian kesejahteraan pegawai di UPT. Komputer Universitas Riau perlu ditingkatkan karena dari ke-8 item pertanyaan mengenai kesejahteraan dimana nilai rata-ratanya adalah sebesar 3.2 dimana berkategori cukup baik.

Adapun total tanggapan responden mengenai penegakan hukum bagi pegawai berdasarkan interval dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9 : Jumlah Rata-rata Item Pernyataan Penegakan hukum bagi Pegawai Berdasarkan Tanggapan Responden

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Pimpinan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai	3.5
2	Pimpinan bersikap tegas dan konsisten dalam memberikan sanksi kepada semua pegawai	3.1
3	Sanksi hukum yang wajar dan bersifat mendidik dapat menjadi motivasi pegawai dalam memelihara kedisiplinan	3.3
4	Peraturan / kebijakan yang diterapkan terhadap pelanggaran sudah dilakukan dengan tepat	3.3
5	Sanksi hukum yang diterapkan secara adil menciptakan kerja tim yang solid dan tepat	3.2
6	Sistem hukum yang berlaku berhasil menciptakan kesadaran pegawai untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama	3.3
7	Apabila pegawai berbuat kesalahan yang melanggar peraturan, maka instansi dapat membebaskan dari pekerjaannya (diberhentikan)	3.2
8	Sanksi hukuman yang diberikan mampu membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik	3.3
Rata-rata skor = 3.3 (kategori cukup baik)		

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dengan demikian penegakan hukuman di UPT. Komputer Universitas Riau perlu ditingkatkan karena dari ke-8 item pertanyaan mengenai penegakan hukuman dimana nilai rata-ratanya adalah sebesar 3.3 dimana berkategori cukup baik.

V.3 Hasil Deskriptif Variabel

a. Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara suatu variabel terikat (*dependent variable*) dengan dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*).

Hubungan antara variabel terikat (disiplin kerja) dengan variabel bebas (motivasi, pendidikan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan hukum) dapat ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut.

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

Adapun hasil yang didapat setelah dilakukan pengujian menggunakan program SPSS didapatkan hasil mengenai hubungan antara variabel terikat terhadap variabel bebas adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.577 + 0.034X_1 + 0.028 X_2 + 0.273 X_3 + 0.590 X_4 + 0.051 X_5$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan secara terperinci pengaruh motivasi, pendidikan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan hukum terhadap disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Konstanta sebesar 0.577 menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstan. Artinya rata-rata disiplin kerja pegawai honorer di UPT Komputer Universitas Riau sebesar 0.577. Dapat pula dijelaskan bahwa setiap penambahan 1 motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan hukum akan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai honorer sebesar 0.577.
2. Koefisien motivasi (X_1) sebesar 0.034 ini artinya terdapat pengaruh positif dan apabila motivasi ditingkatkan sebesar 100% dimana motivasi dalam keadaan konstan (tetap) maka disiplin kerja pegawai meningkat sebesar 3.4%.
3. Koefisien pendidikan dan pelatihan (X_2) sebesar 0.028 ini artinya terdapat pengaruh positif dan apabila motivasi ditingkatkan sebesar 100% dimana

pendidikan dan pelatihan dalam keadaan konstan (tetap) maka disiplin kerja pegawai meningkat sebesar 2.8%.

4. Koefisien kepemimpinan (X_3) sebesar 0.273 ini artinya terdapat pengaruh positif dan apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar 100% dimana kepemimpinan dalam keadaan konstan (tetap) maka disiplin kerja pegawai meningkat sebesar 27.3%.
5. Koefisien kesejahteraan (X_4) sebesar 0.590 ini artinya terdapat pengaruh positif dan apabila kesejahteraan ditingkatkan sebesar 100% dimana kesejahteraan dalam keadaan konstan (tetap) maka disiplin kerja pegawai meningkat sebesar 59.0%.
6. Koefisien penegakan hukum (X_5) sebesar 0.051 ini artinya terdapat pengaruh positif dan apabila penegakan hukum ditingkatkan sebesar 100% dimana penegakan hukum dalam keadaan konstan (tetap) maka disiplin kerja pegawai meningkat sebesar 5.9%.
7. Dari persamaan regresi di atas diketahui bahwa kesejahteraan merupakan faktor paling dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

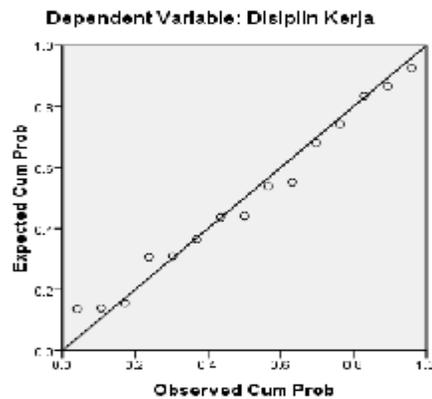
b. Normalitas Data

Berdasarkan grafik uji normalitas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, berarti penyebaran data bersifat normal, sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan.

Seperti terlihat pada gambar 6.1 di bawah ini:

Gambar 5.1
Uji Normalitas Berdasarkan Tanggapan Responden

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Olahan Tahun 2011

c. Autokorelasi

Adapun nilai Durbin-Watson (dw) yang didapatkan pada penelitian ini yaitu:

Tabel 5.10 : Model Summary Berdasarkan Tanggapan Responden

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.968	.950	.957	1.263

a. Predictors: (Constant), Penegakan Hukum, Motivasi, Kepemimpinan, Kesejahteraan, Diklat

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

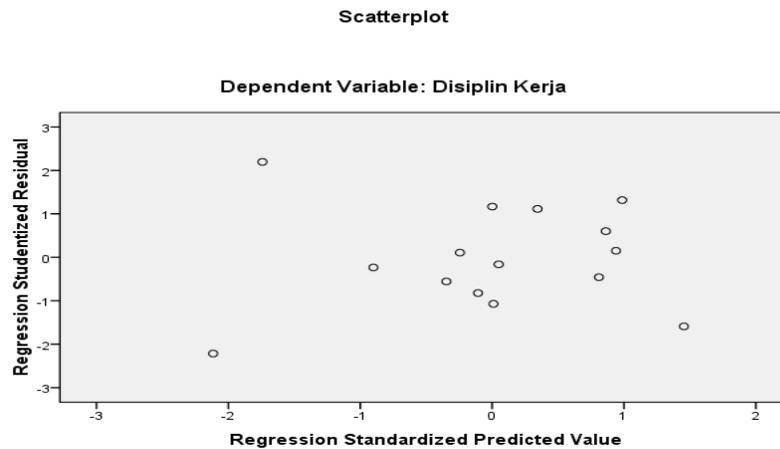
Berdasarkan pengujian statistik, yaitu Durbin-Watson (dw) didapat hasilnya 1.263 dimana terletak diantara -2 sampai dengan +2. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi. Dengan demikian berarti tidak adanya antara anggota observasi (responden) satu dengan lainnya cenderung mempengaruhi, sehingga model ini sangat baik digunakan menentukan kesalahan pengganggu dalam mempengaruhi sepanjang waktu yang berkaitan.

d. Heterokodastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadi perbedaan antara variabel dari residual dari disiplin kerja pegawai yang diakibatkan oleh pengaruh motivasi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan disiplin pegawai.

Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan pada gambar 6.2 uji grafik heteroskedastisitas bahwa scatterplot tidak terlihat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas dan pengujian ini layak dipakai.

Gambar 5.2
Uji Heteroskedasitas Berdasarkan Tanggapan Responden



Sumber: Data Olahan Tahun 2011

e. Validitas dan Realibilitas

Uji realibilitas terhadap kuisiner dilakukan dengan metode Alpha – Cronbach. Menurut metode ini jika suatu kuisiner memiliki koefisien realibiliti Alpha-Cronbach > 0.60 adalah dinyatakan reliabel.

Sedangkan pengujian terhadap validitas masing-masing item pertanyaan yang terdaapt dalam kuisiner penelitian ini menggunakan metode korelasi product moment terkoreksi (*corrected item-total correlation*) pada tingkat signifikan alpha= 5%. Menurut metode ini jika suatu nilai rhitung > rtabel maka dikatakan valid.

1. Disiplin Kerja

Kuisiner mengenai disiplin kerja dalam penelitian ini berisi 8 item pertanyaan. Besarnya nilai korelasi product moment terkoreksi dan Alpha-Cronbach, dapat diperhatikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Disiplin Kerja

Pertanyaan	Nilai r-hitung	tanda	Nilai r-tabel	Keterangan
1	0.739	>	0,514	Valid
2	0.934	>	0,514	Valid
3	0.843	>	0,514	Valid
4	0.650	>	0,514	Valid
5	0.714	>	0,514	Valid
6	0.562	>	0,514	Valid
7	0.845	>	0,514	Valid
8	0.855	>	0,514	Valid
Koefisien Realibilitas Alpha-Cronbach = 0.929				

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien realibilitas Alpha-Cronbach sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.11 bahwa kusioner pertanyaan disiplin kerja memiliki koefisien realibilitas Alpha-Cronbach sebesar 0.929 , nilai ini lebih besar dari nilai batas yaitu 0.60. Oleh karena itu disimpulkan bahwa ke-8 item pertanyaan dapat dikatakan handal/real dimana item tersebut sangat baik digunakan untuk menanyakan mengenai disiplin kerja.

Selanjutnya walaupun secara keseluruhan handal namun tingkat validitas dari masing-masing item pertanyaan, dapat pula diperhatikan bahwa sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.11 menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0.514. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ke-8 item pertanyaan tersebut adalah valid. Artinya pertanyaan pada kusioner mampu untuk menanyakan indikator pengukuran disiplin kerja.

2. Motivasi

Kuisisioner mengenai motivasi dalam penelitian ini berisi 8 item pertanyaan. Besarnya nilai korelasi product moment terkoreksi dan Alpha-Cronbach, dapat diperhatikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Motivasi

Pertanyaan	Nilai r-hitung	tanda	Nilai r-tabel	Keterangan
1	0.680	>	0,514	Valid
2	.0673	>	0,514	Valid
3	0.757	>	0,514	Valid
4	0.613	>	0,514	Valid
5	0.648	>	0,514	Valid
6	0.890	>	0,514	Valid
7	0.703	>	0,514	Valid
8	0.774	>	0,514	Valid
Koofisien Realibilitas Alpha-Cronbach = 0.910				

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Berdasarkan hasil perhitungan koofisien realibilitas Alpha-Cronbach sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.12 bahwa kusioner pertanyaan disiplin kerja memiliki koofisien realibilitas Alpha-Cronbach sebesar 0.910 , nilai ini lebih besar dari nilai batas yaitu 0.60. Oleh karena itu disimpulkan bahwa ke-8 item pertanyaan dapat dikatakan handal/real dimana item tersebut sangat baik digunakan untuk menanyakan mengenai motivasi.

Selanjutnya walaupun secara keseluruhan handal namun tingkat validitas dari masing-masing item pertanyaan, dapat pula diperhatikan bahwa sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.12 menunjukkan nilai rhitung lebih besar dari rtabel sebesar 0.514. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ke-8 item pertanyaan

tersebut adalah valid. Artinya pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk menanyakan indikator pengukuran motivasi.

3. Pendidikan dan Latihan

Kuisisioner mengenai diklat dalam penelitian ini berisi 8 item pertanyaan. Besarnya nilai korelasi product moment terkoreksi dan Alpha-Cronbach, dapat diperhatikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Pendidikan dan Latihan

Pertanyaan	Nilai r-hitung	tanda	Nilai r-tabel	Keterangan
1	0.791	>	0,514	Valid
2	0.615	>	0,514	Valid
3	0.631	>	0,514	Valid
4	0.587	>	0,514	Valid
5	0.631	>	0,514	Valid
6	0.625	>	0,514	Valid
7	0.868	>	0,514	Valid
8	0.741	>	0,514	Valid
Koefisien Realibilitas Alpha-Cronbach = 0.896				

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien realibilitas Alpha-Cronbach sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.13 bahwa kuisisioner pertanyaan diklat memiliki koefisien realibilitas Alpha-Cronbach sebesar 0.896, nilai ini lebih besar dari nilai batas yaitu 0.60. Oleh karena itu disimpulkan bahwa ke-8 item pertanyaan dapat dikatakan handal/real dimana item tersebut sangat baik digunakan untuk menanyakan mengenai diklat.

Selanjutnya walaupun secara keseluruhan handal namun tingkat validitas dari masing-masing item pertanyaan, dapat pula diperhatikan bahwa sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.13 menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel

sebesar 0.514. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ke-8 item pertanyaan tersebut adalah valid. Artinya pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk menanyakan indikator pengukuran diklat.

4. Kepemimpinan

Kuisisioner mengenai kepemimpinan dalam penelitian ini berisi 8 item pertanyaan. Besarnya nilai korelasi product moment terkoreksi dan Alpha-Cronbach, dapat diperhatikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kepemimpinan

Pertanyaan	Nilai r-hitung	tanda	Nilai r-tabel	Keterangan
1	0.664	>	0,514	Valid
2	0.678	>	0,514	Valid
3	0.567	>	0,514	Valid
4	0.870	>	0,514	Valid
5	0.753	>	0,514	Valid
6	0.750	>	0,514	Valid
7	0.621	>	0,514	Valid
8	0.749	>	0,514	Valid
Koefisien Realibilitas Alpha-Cronbach = 0.896				

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien realibilitas Alpha-Cronbach sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.14 bahwa kuisisioner pertanyaan kepemimpinan memiliki koefisien realibilitas Alpha-Cronbach sebesar 0.896, nilai ini lebih besar dari nilai batas yaitu 0.60. Oleh karena itu disimpulkan bahwa ke-8 item pertanyaan dapat dikatakan handal/real dimana item tersebut sangat baik digunakan untuk menanyakan mengenai kepemimpinan.

Selanjutnya walaupun secara keseluruhan handal namun tingkat validitas dari masing-masing item pertanyaan, dapat pula diperhatikan bahwa sebagaimana

disajikan dalam Tabel 5.14 menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari rtabel sebesar 0.514. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ke-8 item pertanyaan tersebut adalah valid. Artinya pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk menanyakan indikator pengukuran kepemimpinan.

5. Kesejahteraan

Kuisisioner mengenai kesejahteraan dalam penelitian ini berisi 8 item pertanyaan. Besarnya nilai korelasi product moment terkoreksi dan Alpha-Cronbach, dapat diperhatikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kesejahteraan

Pertanyaan	Nilai r-hitung	tanda	Nilai r-tabel	Keterangan
1	0.881	>	0,514	Valid
2	0.620	>	0,514	Valid
3	0.590	>	0,514	Valid
4	0.633	>	0,514	Valid
5	0.747	>	0,514	Valid
6	0.710	>	0,514	Valid
7	0.555	>	0,514	Valid
8	0.700	>	0,514	Valid
Koofisien Realibilitas Alpha-Cronbach = 0.888				

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Berdasarkan hasil perhitungan koofisien realibilitas Alpha-Cronbach sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.15 bahwa kuisisioner pertanyaan kesejahteraan memiliki koofisien realibilitas Alpha-Cronbach sebesar 0.888, nilai ini lebih besar dari nilai batas yaitu 0.60. Oleh karena itu disimpulkan bahwa ke-8 item pertanyaan dapat dikatakan handal/real dimana item tersebut sangat baik digunakan untuk menanyakan mengenai kesejahteraan.

Selanjutnya walaupun secara keseluruhan handal namun tingkat validitas dari masing-masing item pertanyaan, dapat pula diperhatikan bahwa sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.15 menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0.514. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ke-8 item pertanyaan tersebut adalah valid. Artinya pertanyaan pada kuisioner mampu untuk menanyakan indikator pengukuran kesejahteraan.

6. Penegakan Hukum Lewat Disiplin

Kuisioner mengenai penegakan hukum lewat disiplin dalam penelitian ini berisi 8 item pertanyaan. Besarnya nilai korelasi product moment terkoreksi dan Alpha-Cronbach, dapat diperhatikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Penegakan Hukum Lewat Disiplin

Pertanyaan	Nilai r-hitung	tanda	Nilai r-tabel	Keterangan
1	0.673	>	0,514	Valid
2	0.920	>	0,514	Valid
3	0.730	>	0,514	Valid
4	0.857	>	0,514	Valid
5	0.666	>	0,514	Valid
6	0.761	>	0,514	Valid
7	0.639	>	0,514	Valid
8	0.885	>	0,514	Valid
Koofisien Realibilitas Alpha-Cronbach = 0.931				

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Berdasarkan hasil perhitungan koofisien realibilitas Alpha-Cronbach sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.16 bahwa kusioner pertanyaan penegakan hukum lewat disiplin memiliki koofisien realibilitas Alpha-Cronbach sebesar 0.931, nilai ini lebih besar dari nilai batas yaitu 0.60. Oleh karena itu disimpulkan bahwa ke-8 item pertanyaan dapat dikatakan handal/real dimana item tersebut

sangat baik digunakan untuk menanyakan mengenai penegakan hukum lewat disiplin.

Selanjutnya walaupun secara keseluruhan handal namun tingkat validitas dari masing-masing item pertanyaan, dapat pula diperhatikan bahwa sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.16 menunjukkan nilai rhitung lebih besar dari rtabel sebesar 0.514. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ke-8 item pertanyaan tersebut adalah valid. Artinya pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk menanyakan indikator pengukuran penegakan hukum lewat disiplin.

V.4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan distribusi tanggapan responden menurut perolehan skor untuk variabel motivasi (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), kepemimpinan (X3), kesejahteraan (X4), penegakan hukum (X5) dan kinerja (Y) sebagaimana yang telah diuraikan di atas bermanfaat untuk memberikan informasi pendahuluan mengenai besarnya persentase kategori dari tanggapan responden.

Namun demikian, hasil dari skor tersebut belum dapat dipergunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan tentang pengaruh antara motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan hukum terhadap disiplin kerja pegawai. Untuk mendapatkan kesimpulan yang valid, maka perlu dilakukan serangkaian pengujian terhadap hipotesis seperti di bawah ini:

a. Uji parsial (uji t)

Adapun uji t yang didapatkan pada penelitian ini yaitu:

Tabel 5.17 : Nilai Uji t Berdasarkan Tanggapan Responden
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.577	3.416		.169	.870
Motivasi	.034	.053	.040	.630	.544
Diklat	.028	.581	.027	.048	.963
Kepemimpinan	.273	.335	.297	.817	.435
Kesejahteraan	.590	.337	.662	1.750	.114
Penegakan Disiplin lewat Hukum	.051	.530	.054	.096	.926

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Adapun pengujian secara parsial juga dilakukan dengan melakukan uji t. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dari hasil yang didapat dalam tabel 5.17 diatas dapat dirincikan mengenai rekapitulasi hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.18 : Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Tan-da	t tabel	sig	Tan-da	Alpha	Ket	Hipotesa
Motivasi (x1)	0.630	<	2.228	.870	>	0.05	Sig	Ho diterima Ha ditolak
Diklat (x2)	0.048	<	2.228	.544	>	0.05	Sig	Ho diterima Ha ditolak
Kepemimpinan (x3)	0.817	<	2.228	.963	>	0.05	Sig	Ho diterima Ha ditolak
Kesejahteraan (x4)	1.750	<	2.228	.435	>	0.05	Sig	Ho diterima Ha ditolak
Penegakan disiplin lewat hukum (x5)	0.096	<	2.228	.114	>	0.05	Sig	Ho diterima Ha ditolak

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Dari hasil yang didapat bahwa nilai t hitung X_1 sebesar 0.630, X_2 sebesar 0.048, X_3 0.817, X_4 1.750, X_5 0.096. Dari nilai t hitung yang didapat tersebut

lebih kecil dari t tabel yaitu 2.228. Dan untuk nilai signifikan yang didapatkan adalah dimana untuk X_1 sebesar 0.870, X_2 sebesar 0.544, X_3 0.963, X_4 0.435, X_5 0.114 yang berarti lebih besar dari taraf signifikan 0.05.

Dari hasil uji t yang dilakukan didapatkan bahwa nilai t hitung < t tabel. Hal ini berarti H_0 diterima, dengan kata lain bahwa variabel motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan disiplin lewat hukum secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai.

c. Uji Simultan (UJI F)

Adapun pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel indeviden secara bersama-sama bisa menjelaskan variabel dependen. Pengujian secara bersama-sama ini menggunakan F_{hitung} dan F_{tabel} . Adapun nilai F yang didapatkan dari penelitian ini yaitu:

Tabel 5.19 : Nilai Anova Berdasarkan Tanggapan Responden

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.694	5	49.339	53.892	.000 ^a
	Residual	8.240	9	.916		
	Total	254.933	14			

a. Predictors: (Constant), Penegakan Hukum, Motivasi, Kepemimpinan, Kesejahteraan, Diklat

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $pvalue < \alpha$ dikatakan signifikan. Hal ini berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan variabel dependen.

Dari hasil yang didapatkan bahwa untuk nilai F hitung adalah sebesar 53.892 lebih besar dari F tabel yaitu 3.48. sedangkan untuk p value adalah 0.000 lebih kecil daripada nilai alfa yaitu 0.05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan hukum secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan variabel disiplin kerja pegawai.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun nilai determinasi (R^2) yang didapatkan dari penelitian ini yaitu:

Tabel 5.20 : Nilai R^2 di dalam Model Summary Berdasarkan Tanggapan Responden

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.968	.950	.957	1.263

a. Predictors: (Constant), Penegakan Hukum, Motivasi, Kepemimpinan, Kesejahteraan, Diklat

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan Tahun 2011

Nilai R sebesar 0.984 berarti hubungan keeratan antara disiplin kerja (variabel dependen) dan variabel motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan hukum (variabel independen) adalah kuat karena $R > 0.5$.

Sedangkan untuk nilai Adjust R Square sebesar 0.95 yang artinya 95% dari motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan hukum mempengaruhi disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya

(100% - 95% = 5%) dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V.5 Pembahasan Penelitian

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Instansi pemerintahan harus memperhatikan motivasi para pegawainya termasuk juga pegawai honorer. Pegawai honorer yang turut serta membantu tugas pemerintah dalam melayani masyarakat juga harus diberikan motivasi. Jika motivasi telah terbentuk pada diri pegawai maka dapat mempengaruhi pola perilaku pegawai tersebut sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja.

Berdasarkan tanggapan responden bahwa variabel motivasi secara rata-rata masih berkategori cukup baik dan berpengaruh positif sebesar 3.4% dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer.

Untuk itu, UPT. Komputer Universitas Riau harus mempertahankan dan meningkatkan motivasi pegawai honorer karena motivasi harus membangkitkan kegairahan pegawai dalam bekerja. Dengan motivasi yang telah tertanam di dalam diri pegawai maka dapat membentuk pola perilaku positif sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja. Karena menurut Saydam (2000 : 227) menyatakan bahwa motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberikan daya, memberikan arah dan memelihara tingkah laku.

b. Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawai. Instansi pemerintahan

juga harus memperhatikan faktor diklat untuk pegawai. Walaupun pegawai honorer masih belum terikat secara penuh kepada negara, tetapi UPT. Komputer juga harus memperhatikan diklat untuk pegawai honorer. Dengan adanya diklat maka pegawai honorer akan meningkat pengetahuan dan keahliannya di bidang IT.

Berdasarkan tanggapan responden bahwa variabel diklat secara rata-rata masih berkategori cukup baik dan berpengaruh positif sebesar 2.8% dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer.

Dengan adanya pelatihan maka pegawai honorer juga dapat meningkatkan kinerjanya dalam melayani masyarakat terutama civitas akademika. Dengan adanya diklat bagi pegawai honorer juga dapat membuat pegawai honorer merasa diperhatikan oleh instansi tempat ia bekerja, sehingga pegawai honorer juga akan sadar akan perlunya disiplin kerja. Menurut Nitisemito (2001 : 53) mengatakan bahwa pelatihan atau training adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.

c. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam pembentukan sikap seorang pegawai. Sebagai seorang pemimpin maka kepala di suatu instansi pemerintahan harus menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin dengan baik dan benar. Dengan terlaksananya tugas seorang pemimpin dalam mengatur instansi tempat ia bekerja, memperhatikan keinginan bawahan serta pelaksanaan

peraturan yang telah ditetapkan secara baik, maka pemimpin dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja secara baik.

Berdasarkan tanggapan responden bahwa variabel kepemimpinan secara rata-rata masih berkategori cukup baik dan berpengaruh positif sebesar 27.3% dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer.

Untuk itu, pimpinan UPT. Komputer harus mempertahankan dan meningkatkan sikap kepemimpinan yang baik, karena dengan kepemimpinan yang baik dapat membentuk pola perilaku pegawai honorer sehingga memotivasi pegawai honorer untuk disiplin dalam bekerja. Siagian (2002 : 63) mengatakan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

d. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan bagi pegawai honorer harus diperhatikan oleh sebuah instansi pemerintahan. Dalam bekerja maka pegawai memerlukan imbalan atas jasa dan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Dengan memperhatikan faktor kesejahteraan akan dapat membentuk pola perilaku disiplin pegawai honorer dalam bekerja.

Berdasarkan tanggapan responden bahwa variabel kesejahteraan secara rata-rata masih berkategori cukup baik dan berpengaruh positif sebesar 59.0% dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer. Faktor kesejahteraan ini

merupakan faktor yang paling tinggi mempengaruhi disiplin kerja pegawai honorer di UPT. Komputer.

Oleh sebab itu, UPT. Komputer harus lebih meningkatkan kesejahteraan pegawai honorer. Dengan memperhatikan imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan maka dapat membentuk sikap disiplin bekerja pegawai honorer. Menurut Tulus (2004 : 141) menjelaskan bahwa kompensasi adalah merupakan penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial ataupun non finansial yang adil terhadap karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

e. Pengaruh Penegakan Disiplin Lewat Hukum Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Pemberian hukuman bagi instansi pemerintahan merupakan bentuk yang wajar. Jika terdapat pegawai yang melanggar aturan kerja yang telah ditetapkan, maka instansi tersebut harus memberikan sanksi hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan pegawai. Dengan adanya pemberian sanksi hukuman ini diharapkan mampu memberikan kesadaran bagi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi dan dapat disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan tanggapan responden bahwa variabel penegakan hukum secara rata-rata masih berkategori cukup baik dan berpengaruh positif sebesar 5.9% dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer.

Oleh sebab itu, UPT. Komputer harus mempertahankan dan meningkatkan pemberian sanksi hukuman bagi pegawai honorer yang melakukan tindakan pelanggaran. Dengan pemberian hukuman ini akan mampu membuat pegawai

honorer disiplin dalam bekerja. Sanksi hukum menurut Syaiful (1999 : 212) adalah sebagai berikut, sanksi hukuman dalam disiplin kerja atau yang lebih dekenal dengan istilah hukuman disiplin adalah hukuman yang di jatuhkan kepada pegawai atau karyawan yang jelas-jelas melanggar peraturan disiplin.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dan penjabaran pada bab sebelumnya, maka adapun kesimpulan yang penulis dapatkan yaitu:

1. Pengaruh motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan hukum secara simultan mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan hukum mampu mempengaruhi secara bersama-sama disiplin kerja pegawai honorer.
2. Pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai honorer menunjukkan bahwa:
 - a. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai jika adanya pemberian pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan yang baik, kesejahteraan yang memadai dan penegakan hukum dalam keadaan tetap. Ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi tidak mempengaruhi pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan hukum yang berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.
 - b. Pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai jika adanya motivasi yang

tinggi, kepemimpinan yang baik, kesejahteraan yang memadai dan penegakan hukum dalam keadaan tetap. Ini menunjukkan bahwa adanya pendidikan dan pelatihan tidak dapat mempengaruhi motivasi, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan hukum yang berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.

- c. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai jika tingginya motivasi, adanya pemberian pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan yang memadai dan penegakan hukum dalam keadaan tetap. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik tidak dapat mempengaruhi motivasi, pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan dan penegakan hukum yang berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.
- d. Kesejahteraan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai jika tingginya motivasi, adanya pemberian pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan yang baik dan penegakan hukum dalam keadaan tetap. Ini menunjukkan bahwa kesejahteraan yang memadai tidak dapat mempengaruhi motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, dan penegakan hukum yang berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.
- e. Penegakan hukum tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai jika tingginya motivasi, adanya pemberian pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan yang baik dan kesejahteraan yang memadai dalam keadaan tetap. Ini menunjukkan

bahwa penegakan hukum tidak dapat mempengaruhi motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, dan penegakan hukum yang berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.

VI.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, serta bertitik tolak dari kesimpulan yang telah dikemukakan maka adapun saran-saran sebagai bahan pertimbangan yaitu:

1. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai honorer maka pimpinan Universitas dan pimpinan UPT Komputer perlu memperhatikan faktor motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan hukum. Dengan memperhatikan kelima faktor tersebut diharapkan diperoleh hasil disiplin kerja pegawai yang maksimal yang ditandai dengan pegawai dapat menepati segala peraturan, melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.
2. Motivasi pegawai masih harus diperhatikan karena motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mendorong pegawai untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan instansi, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin, meningkatkan prestasi kerja menumbuhkan rasa tanggung jawab, meningkatkan moral kerja, meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas pegawai pada instansi.

3. Mengadakan pendidikan dan pelatihan harus diperhatikan oleh pimpinan. Pendidikan dan pelatihan yang diadakan akan berpengaruh positif dan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Dengan pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai maka dapat membantu peningkatan karier pegawai di masa mendatang. Dan pada masa yang akan datang dapat membantu pegawai untuk memegang tanggung jawab yang berdampak pada disiplin kerja.
4. Faktor kepemimpinan juga harus diperhatikan, karena pimpinan yang baik dan dapat menjalankan instansinya dengan penuh tanggung jawab dapat memberikan rasa nyaman kepada bawahannya. Kepemimpinan yang penuh tanggung jawab juga mampu memotivasi pegawai untuk berdisiplin kerja, dapat mengadakan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja pegawai, dapat mengetahui tingkat kesejahteraan pegawainya dan dapat memberikan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran bawahannya.
5. Kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Kesejahteraan yang memadai harus diperhatikan oleh pimpinan. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat berkonsentrasi dengan pekerjaannya sehingga dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan. Dengan kesejahteraan yang memadai maka pegawai tidak harus memikirkan mencari uang tambahan untuk memenuhi kehidupannya.
6. Penegakan hukum harus diperhatikan oleh instansi dan juga pimpinan. Hukuman harus diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Hal ini agar pegawai mengetahui kesalahannya dan dapat membuat efek

jera sehingga pegawai akan berdisiplin dalam bekerja. Penegakan hukuman juga harus adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosudirjo, Prayudi. 1999. Administrasi dan Manajemen Umum. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Anoraga, Panji. 2003. Psikologi Kepemimpinan. Rineka Cipta. Semarang.
- Dartono. 2000. Mengelola Sumber Daya Manusia dan Hubungan Karyawan. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2001. Manajemen Personalialia. Terjemahan Agus Dharma. Erlangga. Jakarta.
- Febrina. 2006. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Proyek pada PT. Syaritamayola Pekanbaru. Skripsi. UNRI.
- Flippo, Edwin B. 2001. Manajamen Personalialia. Terjemahan Moh. Mas' oed. Jakarta.
- Gerungan, W.A. 2002. Psikologi Sosial. CV. Remaja Karta. Bandung.
- Gondokusumo. 1999. Komunikasi Penugasan. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Liberty. BPFE. Yogyakarta.
- Harahap, Andi. 2006. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Proyek pada PT. Tasya Prima Agung Pekanbaru. Skripsi. UNRI.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Haji Massagung. Jakarta.
- , 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husnan, Suad. 2001. Manajemen Personalialia Perusahaan. BPFE. Yogyakarta.
- Joewono, Herry. F.Y. 2002. Pokok-pokok Pikiran Kepemimpinan Abad 21. Balai Pustaka. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi IV. BPFE. Yogyakarta.

- Moekijat. 2001. Dasar-dasar Manajemen. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nasution, M.N. 2000. Manajemen Personalia. Djambatan. Jakarta.
- Nasution Mulia. 2001. Manajemen Mutu Terpadu. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2001. Manajemen Personalia. Cetakan Kesepuluh. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- , 2001. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Notoatmodjo, Prof. DR. Soekidjo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional. Bumi AKsara. Jakarta.
- Pandojo, Ranu Heidjarachman dan Suad Husnan. 2000. Manajemen Personalia. Edisi Keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Preusan: Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Perkasa, Yakarta.
- Saydam, Gouzali. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III. BPFE. Yogyakarta.
- Sedarmayanti, DR. MP. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 2002. Pengembangan Sumber Daya Insani. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, Henry.. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Tulus, M. Agus. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Rininta, Tanya. 2005. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan Proyek pada PT. Putra Riau Tarekh Rezeki Pekanbaru. Skripsi. UNRI.
- Winardi. 2000. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Rineka Cipta. Bandung.
- Wursanto, I.G. 2001. Pokok-pokok Pengertian Hurel Dalam Manajemen. Ghalia Indonesia. Jakarta.

KUISIONER PENELITIAN

Angket ini merupakan salah satu upaya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai honorer pada UPT. Komputer Universitas Riau. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan akan dijamin kerahasiaannya dan sangat membantu penelitian akan disiplin kerja pegawai honorer di instansi pemerintahan. Mohon diisi data-data di bawah ini.

Nama :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan terakhir :

Nilai (skor) masing-masing jawaban:

Sangat tidak setuju (STS) skor = 1
 Tidak setuju (TS) skor = 2
 Ragu-ragu (RR) skor = 3
 Setuju (S) skor = 4
 Sangat setuju (SS) skor = 5

Petunjuk Pengisian kuisisioner:

1. Petanyaan dalam kuisisioner mohon dijawab tanpa dipengaruhi oleh siapapun, dan peneliti menjamin kerahasiaan jawaban yang diberikan.
2. Untuk menjawab pertanyaan cukup memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari anggap paling sesuai.

Terima kasih atas segala perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam menjawab angket ini.

I. Pertanyaan Disiplin Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif Pilihan				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Disiplin waktu dari pegawai honorer telah berjalan dengan baik					
2	Kedisiplinan jam masuk, istirahat dan keluar dapat dipatuhi oleh saudara dengan baik					
3	Saya menyadari betapa pentingnya disiplin kerja					
4	Peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan telah dapat dipatuhi dalam menjalankan tugas					
5	Penggunaan waktu kerja yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan dengan baik oleh instansi					
6	Telah melaksanakan disiplin kerja dengan kesadaran sendiri					
7	Pemberian sanksi terhadap pegawai yang melanggar tata tertib mendapat sanksi dari pimpinan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan					
8	Disiplin kerja telah dipatuhi oleh setiap pegawai di instansi saudara					
9	Remunerasi tidak dikenai pemotongan/pajak					

II. Pertanyaan Motivasi (X1)

No	Pertanyaan	Alternatif Pilihan				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Hasil kerja yang baik dihasilkan oleh karyawan yang berkualitas					
2	Akan mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai kesepakatan yang telah ditentukan					
3	Keikhlasan dalam menerima tugas merupakan salah satu kunci keberhasilan					
4	Persaingan yang sehat akan membuat saudara berusaha untuk belajar dan bekerja lebih baik lagi					
5	Betapapun sulitnya pekerjaan, tidak pernah menghindari dari tanggung jawab untuk kepentingan bersama					
6	Pengakuan dari atasan dapat mendorong saudara untuk bekerja lebih baik lagi					
7	Saudara lebih memilih teman yang ahli di bidangnya meskipun secara pribadi tidak cocok dengan teman tersebut					
8	Prestasi dalam pekerjaan yang saudara dapatkan tidak mau disamaratakan dengan teman yang lain					

III. Pertanyaan Pendidikan dan Pelatihan (X2)

No	Pertanyaan	Alternatif Pilihan				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Di instansi saudara telah diadakan diklat					
2	Pemimpin merencanakan kegiatan diklat berpedoman pada kebutuhan pegawai					
3	Sarana dan prasarana yang dimiliki instansi saudara telah memenuhi kebutuhan diklat					
4	Subjek yang dibahas selama mengikuti diklat telah memenuhi kebutuhan saudara					
5	Dengan mengikuti diklat, pengetahuan dan keterampilan saudara dalam bekerja menjadi lebih baik					
6	Pemberian diklat telah meningkatkan produktivitas kerja					
7	Pegawai yang mengikuti diklat dapat mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan					
8	Diklat yang dilaksanakan dapat membentuk tingkah laku pegawai sesuai dengan yang diharapkan					

IV. Pertanyaan Kepemimpinan (X3)

No	Pertanyaan	Alternatif Pilihan				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Pemberian bimbingan oleh atasan saudara telah berjalan dengan baik					
2	Pemimpin saudara memiliki kemauan yang kuat dan mampu bekerjasama dengan baik					
3	Pemimpin saudara sanggup melaksanakan pengawasan dan menjalankan fungsi-fungsi sebagai pemimpin					
4	Situasi di tempat kerja saudara menunjukkan hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan					
5	Tanggung jawab pimpinan terhadap bawahan telah dilaksanakan dengan baik					
6	Tingkat kepercayaan antara atasan kepada bawahan telah ditunjukkan dengan baik					
7	Sikap pimpinan dalam memberikan pengertian atas kesalahan pegawai sudah dilaksanakan dengan tegas					
8	Dalam mengatasi permasalahan pimpinan saudara mampu bersikap objektif					

V. Pertanyaan Kesejahteraan (X4)

No	Pertanyaan	Alternatif Pilihan				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Kebijakan instansi dalam memberikan gaji dapat memenuhi kebutuhan minimal pegawai					
2	Kompensasi yang diberikan oleh instansi sesuai dengan tanggung jawab yang saudara emban					
3	Kompensasi yang telah diberikan instansi dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja saudara					
4	Dalam pemberian gaji, bonus dan tunjangan pada instansi sudah adil dan tidak terjadi diskriminasi					
5	Instansi akan memberikan bonus tambahan bagi pegawai yang berprestasi					
6	Besarnya kompensasi yang kompetitif dapat mempertahankan pegawai honorer yang ada					
7	Dengan adanya insentif telah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada saudara dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja					
8	Sistem pemberian kompensasi diberikan secara periodik setiap bulannya					

VI. Pertanyaan Penegakan Disiplin Lewat Hukum (X5)

No	Pertanyaan	Alternatif Pilihan				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Pimpinan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai					
2	Pimpinan bersikap tegas dan konsisten dalam memberikan sanksi kepada semua pegawai					
3	Sanksi hukum yang wajar dan bersifat mendidik dapat menjadi motivasi pegawai dalam memelihara kedisiplinan					
4	Peraturan / kebijakan yang diterapkan terhadap pelanggaran sudah dilakukan dengan tepat					
5	Sanksi hukum yang diterapkan secara adil menciptakan kerja tim yang solid dan tepat					
6	Sistem hukum yang berlaku berhasil menciptakan kesadaran pegawai untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama					
7	Apabila pegawai berbuat kesalahan yang melanggar peraturan, maka instansi dapat membebaskan dari pekerjaannya (diberhentikan)					
8	Sanksi hukuman yang diberikan mampu membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik					

A. Rekapitulasi Disiplin Kerja Berdasarkan Tanggapan Responden

No Sampel	Y								Jlh
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	3	3	4	3	4	3	4	4	28
2	4	3	3	4	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	4	25
4	4	4	4	4	3	4	3	4	30
5	4	3	4	3	4	4	4	5	31
6	2	3	2	3	3	2	2	3	20
7	3	3	3	4	3	3	3	3	25
8	3	3	2	3	2	3	3	3	22
9	4	3	4	3	3	3	3	4	27
10	5	4	3	4	3	3	3	4	29
11	4	4	4	4	4	3	4	4	31
12	2	2	2	2	2	2	2	2	16
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	4	4	4	4	4	3	3	4	30
15	3	3	3	3	3	3	4	3	25
Sum	51	48	48	50	47	45	47	53	389
Average	3.4	3.2	3.2	3.333	3.133	3	3.133	3.533	3.2416667

B. Rekapitulasi Motivasi Berdasarkan Tanggapan Responden

No Sampel	X1								Jlh
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	3	2	3	3	3	2	2	2	20
2	4	4	4	4	3	4	4	5	32
3	3	3	4	4	4	3	3	3	27
4	4	5	4	3	3	5	4	4	32
5	3	4	3	4	3	3	4	4	28
6	5	3	3	4	4	4	4	3	30
7	3	3	2	2	3	3	3	2	21
8	2	2	2	2	2	2	2	2	16
9	3	3	3	3	4	3	4	3	26
10	4	3	4	3	3	4	4	5	30
11	3	4	3	4	3	3	3	3	26
12	4	5	4	3	3	5	4	4	32
13	3	4	3	4	3	3	4	4	28
14	5	3	3	5	4	4	4	3	31
15	3	3	2	2	3	3	3	2	21
Sum	52	51	47	50	48	51	52	49	400
Average	3.467	3.4	3.133	3.333	3.2	3.4	3.467	3.267	3.3333333

C. Rekapitulasi Pendidikan dan Latihan Berdasarkan Tanggapan Responden

No Sampel	X2								Jlh
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	3	4	3	4	3	4	4	29
2	4	3	3	4	3	3	3	3	26
3	4	3	4	2	3	4	3	3	26
4	3	2	3	4	2	2	3	3	22
5	3	3	2	3	3	2	2	2	20
6	4	4	3	3	4	4	4	4	30
7	3	3	4	3	4	3	3	3	26
8	3	3	3	3	3	4	4	3	26
9	4	3	3	3	3	3	3	4	26
10	5	4	4	4	3	4	3	4	31
11	4	4	4	3	4	5	4	5	33
12	2	2	3	2	2	3	2	2	18
13	3	3	3	4	3	3	3	3	25
14	4	4	4	4	4	3	3	4	30
15	3	3	4	3	3	4	4	3	27
Sum	53	47	51	48	48	50	48	50	395
Average	3.533	3.133	3.4	3.2	3.2	3.333	3.2	3.333	3.2916667

D. Rekapitulasi Kepemimpinan Berdasarkan Tanggapan Responden

No Sampel	X3								Jlh
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
1	3	3	3	3	4	3	4	4	27
2	3	3	3	4	3	3	4	3	26
3	4	3	3	3	3	3	3	4	26
4	5	4	4	4	3	4	3	4	31
5	4	4	4	3	4	4	4	5	32
6	2	2	3	2	2	2	2	2	17
7	3	3	3	4	3	3	3	3	25
8	3	3	3	3	2	2	3	3	22
9	4	3	3	3	3	3	3	4	26
10	5	4	4	3	3	4	3	4	30
11	4	3	4	4	4	4	4	4	31
12	2	2	2	2	2	3	2	2	17
13	3	3	3	4	3	3	3	3	25
14	4	4	4	3	4	4	3	4	30
15	3	3	3	4	3	4	4	3	27
Sum	52	47	49	49	46	49	48	52	392
Average	3.467	3.133	3.267	3.267	3.067	3.267	3.2	3.467	3.2666667

E. Rekapitulasi Kesejahteraan Berdasarkan Tanggapan Responden

No Sampel	X4								Jlh
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	
1	3	3	4	3	4	3	4	4	28
2	4	3	3	4	3	3	3	3	26
3	4	3	3	3	3	3	3	4	26
4	4	4	4	4	3	4	3	4	30
5	4	3	4	3	4	4	4	5	31
6	2	2	2	3	2	2	2	2	17
7	3	3	3	4	3	3	3	3	25
8	3	3	2	3	2	3	3	3	22
9	4	3	3	3	3	3	3	4	26
10	5	4	3	4	3	3	3	4	29
11	4	4	4	5	4	4	4	4	33
12	2	2	2	2	2	2	2	2	16
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	4	4	4	4	4	3	3	4	30
15	3	3	3	3	3	3	4	3	25
Sum	52	47	47	51	46	46	47	52	388
Average	3.467	3.133	3.133	3.4	3.067	3.067	3.133	3.467	3.2333333

F. Rekapitulasi Penegakan Disiplin lewat Hukum Berdasarkan Tanggapan Responden

No Sampel	X5								Jlh
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	
1	3	3	4	3	4	3	4	4	28
2	4	3	3	4	3	3	3	3	26
3	4	3	4	2	3	4	3	3	26
4	3	2	3	4	2	2	3	3	22
5	3	2	2	3	3	2	2	2	19
6	4	4	3	3	4	4	4	4	30
7	3	3	4	3	4	3	3	3	26
8	3	3	3	3	3	4	4	3	26
9	4	3	3	3	3	3	3	4	26
10	5	4	4	4	3	4	3	4	31
11	4	4	4	4	4	5	4	5	34
12	2	2	2	2	2	2	2	2	16
13	3	3	3	4	3	3	3	3	25
14	4	4	4	4	4	3	3	4	30
15	3	3	3	3	3	4	4	3	26
Sum	52	46	49	49	48	49	48	50	391
Average	3.467	3.067	3.267	3.267	3.2	3.267	3.2	3.333	3.2583333

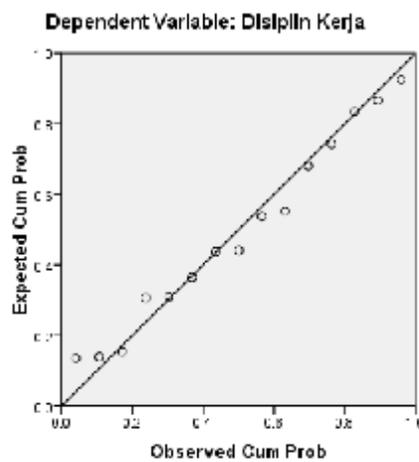
G. Nilai Koefisien untuk Regresi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.577	3.416		.169	.870
	Motivasi	.034	.053	.040	.630	.544
	Diklat	.028	.581	.027	.048	.963
	Kepemimpinan	.273	.335	.297	.817	.435
	Kesejahteraan	.590	.337	.662	1.750	.114
	Penegakan Disiplin lewat Hukum	.051	.530	.054	.096	.926

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

H. Pengujian Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



I. Pengujian Autokorelasi

Model Summary^b

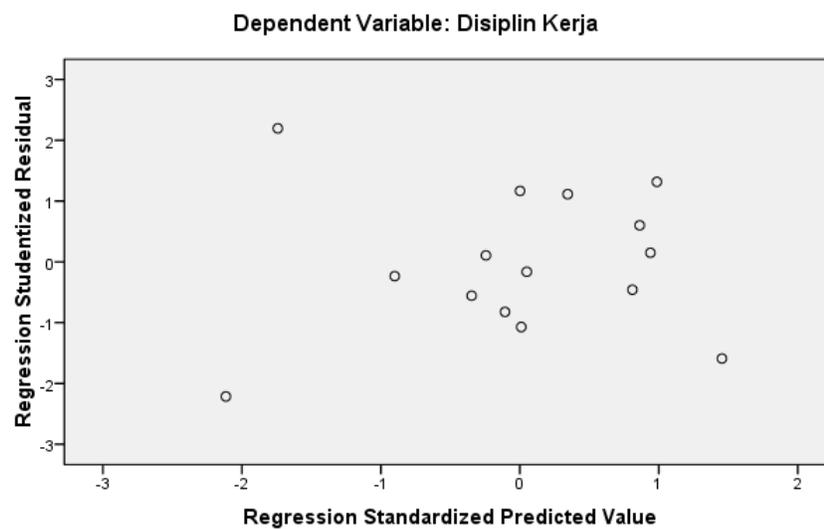
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.968	.950	.957	1.263

a. Predictors: (Constant), Penegakan Disiplin lewat Hukum, Motivasi, Kepemimpinan, Kesejahteraan, Diklat

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

J. Pengujian Heterokodastisitas

Scatterplot



K. Reabilitas dan Validitas Disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.934	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
disiplin 1	23.73	15.067	.739	.852	.922
disiplin 2	23.93	15.210	.934	.936	.909
disiplin 3	23.80	15.314	.843	.922	.914
disiplin 4	23.67	15.524	.650	.517	.929
disiplin 5	23.87	15.981	.714	.918	.923
disiplin 6	23.80	16.029	.562	.585	.936
disiplin 7	23.87	15.410	.845	.868	.914
disiplin 8	23.73	14.495	.855	.814	.912

L. Reabilitas dan Validitas Motivasi**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.913	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
motivasi 1	24.00	21.714	.680	.709	.901
motivasi 2	24.20	21.886	.673	.806	.902
motivasi 3	24.20	22.029	.757	.667	.896
motivasi 4	24.07	21.638	.613	.678	.908
motivasi 5	24.00	23.286	.648	.881	.905
motivasi 6	24.07	19.638	.890	.959	.882
motivasi 7	24.13	22.267	.703	.773	.900
motivasi 8	24.07	19.352	.774	.685	.895

M. Reabilitas dan Validitas Pendidikan dan Latihan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.896	.900	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
diklat 1	22.67	14.095	.791	.903	.873
diklat 2	23.00	15.286	.615	.686	.889
diklat 3	22.67	13.667	.631	.648	.889
diklat 4	22.87	14.838	.587	.682	.890
diklat 5	22.67	13.667	.631	.709	.889
diklat 6	22.73	14.924	.625	.690	.887
diklat 7	22.73	13.210	.868	.929	.864
diklat 8	22.67	13.095	.741	.628	.876

N. Reabilitas dan Validitas Kepemimpinan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.896	.906	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kepemimpinan 1	24.13	17.981	.664	.867	.884
kepemimpinan 2	23.73	19.924	.678	.660	.888
kepemimpinan 3	24.47	20.552	.567	.525	.895
kepemimpinan 4	23.80	13.600	.870	.952	.870
kepemimpinan 5	23.87	18.552	.753	.783	.878
kepemimpinan 6	24.13	18.124	.750	.849	.877
kepemimpinan 7	23.67	18.238	.621	.765	.888
kepemimpinan 8	24.00	16.714	.749	.862	.875

O. Reabilitas dan Validitas Kesejahteraan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.887	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kesejahteraan 1	22.93	14.352	.881	.923	.862
kesejahteraan 2	22.87	16.124	.620	.811	.888
kesejahteraan 3	23.13	16.552	.590	.777	.891
kesejahteraan 4	23.00	16.429	.633	.635	.887
kesejahteraan 5	23.00	14.143	.747	.897	.878
kesejahteraan 6	23.00	15.429	.710	.834	.880
kesejahteraan 7	22.20	16.457	.555	.752	.894
kesejahteraan 8	22.80	15.600	.700	.860	.881

P. Reabilitas dan Validitas Penegakan Disiplin lewat Hukum**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.932	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
penegakan disiplin lewat hukum 1	22.53	18.695	.673	.780	.929
penegakan disiplin lewat hukum 2	22.93	17.638	.920	.924	.911
penegakan disiplin lewat hukum 3	22.73	18.638	.730	.585	.925
penegakan disiplin lewat hukum 4	22.80	18.171	.857	.931	.916
penegakan disiplin lewat hukum 5	22.80	19.171	.666	.732	.929
penegakan disiplin lewat hukum 6	22.73	17.210	.761	.825	.924
penegakan disiplin lewat hukum 7	22.80	19.314	.639	.759	.931
penegakan disiplin lewat hukum 8	22.67	16.952	.885	.891	.912

Q. Pengujian Parsial

			Correlations					
Control Variables			Disiplin Kerja	Motivasi	Kepemimpinan	Kesejahteraan	Penegakan Disiplin lewat Hukum	Diklat
-none ^a	Disiplin Kerja	Correlation	1.000	.052	.966	.981	.375	.343
		Significance (2-tailed)	.	.853	.000	.000	.169	.211
		df	0	13	13	13	13	13
	Motivasi	Correlation	.052	1.000	.057	.016	-.177	-.197
		Significance (2-tailed)	.853	.	.839	.955	.529	.482
		df	13	0	13	13	13	13
	Kepemimpinan	Correlation	.966	.057	1.000	.980	.240	.210
		Significance (2-tailed)	.000	.839	.	.000	.389	.452
		df	13	13	0	13	13	13
	Kesejahteraan	Correlation	.981	.016	.980	1.000	.347	.314
		Significance (2-tailed)	.000	.955	.000	.	.205	.254
		df	13	13	13	0	13	13
	Penegakan Disiplin lewat Hukum	Correlation	.375	-.177	.240	.347	1.000	.993
		Significance (2-tailed)	.169	.529	.389	.205	.	.000
		df	13	13	13	13	0	13
	Diklat	Correlation	.343	-.197	.210	.314	.993	1.000
		Significance (2-tailed)	.211	.482	.452	.254	.000	.
		df	13	13	13	13	13	0
Diklat	Disiplin Kerja	Correlation	1.000	.130	.974	.979	.311	
		Significance (2-tailed)	.	.658	.000	.000	.279	
		df	0	12	12	12	12	
	Motivasi	Correlation	.130	1.000	.103	.083	.166	
		Significance (2-tailed)	.658	.	.726	.777	.570	
		df	12	0	12	12	12	
	Kepemimpinan	Correlation	.974	.103	1.000	.984	.275	
		Significance (2-tailed)	.000	.726	.	.000	.341	
		df	12	12	0	12	12	
	Kesejahteraan	Correlation	.979	.083	.984	1.000	.317	
		Significance (2-tailed)	.000	.777	.000	.	.269	
		df	12	12	12	0	12	
	Penegakan Disiplin lewat Hukum	Correlation	.311	.166	.275	.317	1.000	
		Significance (2-tailed)	.279	.570	.341	.269	.	
		df	12	12	12	12	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

R. Uji t**One-Sample Test**

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Disiplin Kerja	23.537	14	.000	25.933	23.57	28.30
Motivasi	20.558	14	.000	26.667	23.88	29.45
Diklat	25.090	14	.000	26.333	24.08	28.58
Kepemimpinan	21.874	14	.000	26.133	23.57	28.70
Kesejahteraan	20.898	14	.000	25.867	23.21	28.52
Penegakan Hukum	22.146	14	.000	26.067	23.54	28.59

S. Uji Simultan (F)**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.694	5	49.339	53.892	.000 ^a
	Residual	8.240	9	.916		
	Total	254.933	14			

a. Predictors: (Constant), Penegakan Hukum, Motivasi, Kepemimpinan, Kesejahteraan, Diklat

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

T. Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.968	.950	.957	1.263

a. Predictors: (Constant), Penegakan Hukum, Motivasi, Kepemimpinan, Kesejahteraan, Diklat

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja