

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN YAPEN

Harry Nenobais; Alex Sikoway

Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta
e-mail/korespondensi: harynenobais@dsn.moestopo.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to analyze the factors that influence the work discipline of Bappeda Yapen Islands Regency Papua employees. This study uses a quantitative approach to the survey method. The population in this study were all Bappeda employees of Yapen Regency with a total of 34 respondents and the sample used was a saturated sample. Data collection methods are questionnaires, observation, documentation study, and literature study. The data obtained were then analyzed using the multiple linear regression method through the Statistical Program Social Science (SPSS) 16.0 for windows. The results of the study show that the level of employee discipline is still relatively low. The factors that affect the work discipline of Bappeda employees of Yapen Islands Regency, namely leadership style, supervision, and compensation. The variable that has the most dominant influence on improving employee work discipline is the variable of leadership style. The suggestion in this study is that it is necessary to increase the work discipline of Bappeda Yapen Regency employees through a firm leadership style, supervision and compensation so that work discipline increases so that employee work productivity becomes more optimal.

Keywords: *Discipline, leadership style, supervision, compensation*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen Papua. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda Kabupaten Yapen dengan jumlah keseluruhan 34 responden dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode pengumpulan data adalah kuesioner, observasi, studi dokumentasi, dan studi literatur. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda melalui program *Statistical Program Social Science* (SPSS) 16.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen, yakni gaya kepemimpinan, pengawasan, dan kompensasi. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen adalah variabel gaya kepemimpinan. Saran dalam penelitian ini adalah perlu adanya peningkatan disiplin kerja pegawai Bappeda Kabupaten Yapen melalui gaya kepemimpinan yang tegas, pengawasan dan kompensasi agar disiplin kerja semakin meningkat dan produktivitas kerja pegawai menjadi lebih optimal.

Kata Kunci: *Disiplin, gaya kepemimpinan, pengawasan, kompensasi*

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan sangatlah penting dan menentukan,

karena pegawai negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional.

Bagi bangsa Indonesia yang

saat ini sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan guna menyejahterakan masyarakat maka tumpuan diletakkan antara lain kepada PNS sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat. Apabila disiplin PNS tidak baik sudah tentu sasaran-sasaran pembangunan tidak dapat dicapai tepat pada waktunya, bahkan sangat mempengaruhi berhasilnya pembangunan itu sendiri. Adanya kedisiplinan kerja pada diri para pegawai berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Fathoni, 2006:172). Suatu organisasi yang sukses adalah organisasi yang secara konsisten melaksanakan apa yang disebut dengan konsep *flywheel*. Konsep ini adalah bagaimana suatu organisasi berkembang dan sukses mendapatkan hasil yang diinginkan dengan membangun suatu strategi dimana peran sumber daya manusia dan tingkat kedisiplinan menentukan keberhasilannya (Collins, 2001).

Disiplin kerja dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta mutlak diperlukan. Citra organisasi tidak jarang ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Dengan disiplin yang baik dan tinggi, maka tujuan organisasi dapat diwujudkan sebagaimana yang diharapkan. Kedisiplinan pada dasarnya

merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para pegawai guna menunjang perubahan sikap para pegawai yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi (Collins, 2001). Kedisiplinan juga merupakan faktor utama untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi disamping faktor-faktor atau sumber daya yang lain.

Berdasarkan kondisi nyata di Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen, terdapat permasalahan disiplin kerja pegawai yang nampak masih sangat rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di lapangan, dimana masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja dan lebih awal pulang kerja, padahal jam masuk kerja dan jam pulang kerja sudah ditentukan yaitu masuk pukul 07.30 pagi dan pulang pukul 15.00 serta frekuensi kehadiran pegawai yang sangat rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan data absensi kepegawaian seperti pada Tabel 1, 2, dan 3 sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Daftar Kehadiran Apel Pagi Pegawai pada
Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen

NO	BIDANG	PEGAWAI WAJIB APEL	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	SEP	OKT	NOV	DES
1	Sekretariat	10	85	94	96	87	88	85	95	93	90	89	91	92
2	Pengendalian	5	42	39	43	40	38	37	41	46	44	36	47	48

3	Fisik Prasarana	5	38	37	41	41	46	44	40	38	37	42	39	43
4	Ekonomi	5	40	38	37	38	37	41	42	39	43	41	46	44
5	Sosial Budaya	5	37	42	39	43	38	37	41	41	42	39	43	40
6	Penelitian	5	42	39	43	40	38	37	40	38	37	38	37	41
	Jumlah	35	284	289	299	289	285	281	299	295	293	285	303	308
	Jumlah (%)	100	40,57	41,29	42,71	41,29	40,71	40,14	42,71	42,14	41,85	40,71	43,29	44

Sumber: Daftar Absensi Apel Pagi Pegawai Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen Tahun 2018.

Tabel 2
Rekapitulasi Daftar Kehadiran Apel Sore Pegawai pada
Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen

NO	BIDANG	PEGAWAI WAJIB APEL	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	SEP	OKT	NOV	DES
1	Sekretariat	10	95	93	90	89	91	92	85	94	96	87	88	85
2	Pengendalian	5	41	46	44	36	47	48	42	39	43	40	38	37
3	Fisik Prasarana	5	40	38	37	42	39	43	38	37	41	41	46	44
4	Ekonomi	5	42	39	43	41	46	44	40	38	37	38	37	41
5	Sosial Budaya	5	41	41	42	39	43	40	37	42	39	43	38	37
6	Penelitian	5	40	38	37	38	37	41	42	39	43	40	38	37
	Jumlah	35	299	295	293	285	303	308	284	289	299	289	285	281
	Jumlah (%)	100	42,71	42,14	41,85	40,71	43,29	44	40,57	41,29	42,71	41,29	40,71	40,14

Sumber: Daftar Absensi Apel Sore Pegawai Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen Tahun 2018.

Berdasarkan tabel 1 dan 2 tersebut, menunjukkan bahwa hampir rata-rata pegawai di Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen memiliki jumlah jam apel pagi dan sore yang masih sangat rendah yakni rata-rata 38,34

%, dimana setiap harinya ada sebagian besar pegawai tidak mengikuti apel pagi maupun apel sore serta jam masuk kantor yang masih rendah.

Tabel 3
Rekapitulasi Absensi Kehadiran Pegawai Bappeda
Kabupaten Kepulauan Yapen

No	Bulan	Kehadiran				Rata-rata Kehadiran
		S	I	TK	H	
1	Januari	26	26	52	596	85,14 %
2	Februari	28	42	30	600	85,71 %
3	Maret	28	64	20	586	83,71 %
4	April	14	28	42	616	88 %
5	Mei	16	46	26	612	87,43 %
6	Juni	18	18	42	628	89,71 %
7	Juli	14	50	64	572	81,71 %

8	Agustus	20	48	28	604	86,29 %
9	September	34	52	46	568	81,14 %
10	Oktober	22	30	18	630	90 %
11	November	20	20	50	610	87,14 %
12	Desember	10	42	48	600	85,71 %

Sumber: Daftar Absensi Pegawai Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen Tahun 2018.

Keterangan: S : Sakit
I : Izin
TK : Tanpa Keterangan
H : Hadir

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen memiliki jumlah rata-rata kehadiran masih belum optimal, yakni 85,79 per tahun, dimana ada saja pegawai yang tidak masuk kerja, karena izin, sakit serta tanpa keterangan. Selanjutnya ketika diamati masih ada pegawai bersifat pasif terhadap pekerjaan dengan berkeluyuran dan bersantai di area kantor pada saat jam kerja, sehingga waktu kerja menjadi terbuang percuma dan bisa berimbas kepada pekerjaan yang dihasilkan, selanjutnya ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah atau jelas. Kondisi ini jelas merupakan masalah bagi kepala Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen dimana disiplin kerja pegawai harus ditingkatkan agar menjadi lebih baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yakni selain faktor kepemimpinan dan pengawasan, balas jasa atau gaji atau kesejahteraan ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap

pekerjaan (Mejia, Balkin, dan Cardy, 2012). Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan betapa pentingnya disiplin kerja pegawai, maka perlu dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen. Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini yang kemudian akan dikaji adalah: *Pertama*. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen? *Kedua*. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei adalah metode yang mengambil contoh data dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Creswell, 2003). Dengan pendekatan tersebut diharapkan upaya pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dan dapat dilakukan secara lebih komprehensif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi

(Creswell, 2003). Setelah memperoleh data di lapangan, maka langkah selanjutnya adalah pengolahan data. Ada tiga tahap kegiatan yang dilakukan dalam pengolahan data yaitu: editing, coding dan tabulasi.

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda (Kerlinger, 2006: 968), yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program *Statistical Program Social Science* (SPSS) 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS 16, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau

sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrumen dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *r hitung* harus berada di atas 0.3.

Adapun rekapitulasi hasil uji validitas untuk setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel (gaya kepemimpinan, pengawasan, kompensasi dan disiplin kerja), dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Rekapitulasi hasil Uji Validitas untuk setiap pertanyaan Gaya Kepemimpinan (X11-X110), Pengawasan (X21-X25), Kompensasi (X31-X35) dan Disiplin Kerja (Y41-Y45)

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)				
X11	0.764	>	0.3	Valid
X12	0.706	>	0.3	Valid
X13	0.559	>	0.3	Valid
X14	0.635	>	0.3	Valid
X15	0.668	>	0.3	Valid
X16	0.392	>	0.3	Valid
X17	0.410	>	0.3	Valid
X18	0.340	>	0.3	Valid
X19	0.423	>	0.3	Valid
X110	0.459	>	0.3	Valid

Pengawasan (X2)				
X21	0.659	>	0.3	Valid
X22	0.601	>	0.3	Valid
X23	0.469	>	0.3	Valid
X24	0.585	>	0.3	Valid
X25	0.631	>	0.3	Valid
Kompensasi (X3)				
X31	0.448	>	0.3	Valid
X32	0.528	>	0.3	Valid
X33	0.471	>	0.3	Valid
X34	0.509	>	0.3	Valid
X35	0.371	>	0.3	Valid
Disiplin Kerja (Y)				
Y41	0.674	>	0.3	Valid
Y42	0.636	>	0.3	Valid
Y43	0.486	>	0.3	Valid
Y44	0.695	>	0.3	Valid
Y45	0.654	>	0.3	Valid

Sumber: Data olahan 2020

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa *r hitung* untuk masing-masing variable berada di atas 0.3, itu menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel

adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel > 0.6.

Untuk melihat Rekapitulasi hasil uji reliabilitas tersebut dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.853	>	0.6	Reliabel
Pengawasan	0.648	>	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.803	>	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.830	>	0.6	Reliabel

Sumber: Data olahan 2020

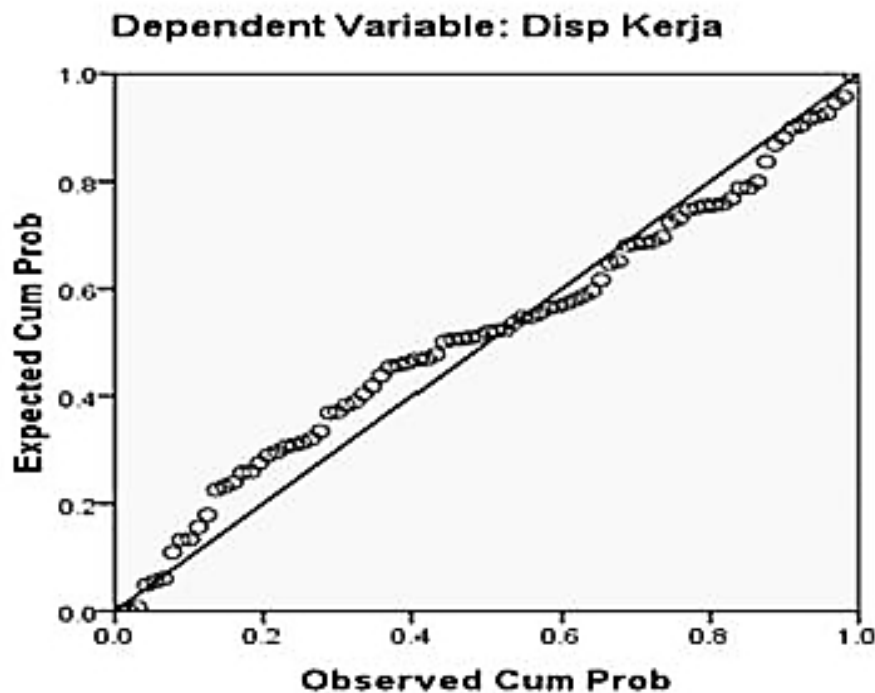
Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel > 0.6 . ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

Uji Normalitas Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari scatterplot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis

diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk mengetahui sebaran data pada sumbu diagonal dari *scatterplot* dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:

Gambar 1
Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data olahan

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa sebaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Regresi linear berganda hasil perhitungan untuk analisis regresi linear berganda dari responden dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	11.530
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.473
Pengawasan (X2)	0.076
Kompensasi (X3)	0.045

Sumber: Data olahan 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan yaitu:

$$Y = 11.530 + 0.473X_1 + 0.076X_2 + 0.045X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan: (1) Konstanta sebesar 11.530 menyatakan bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan, pengawasan, dan kompensasi, maka nilai disiplin kerja pegawai Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen akan tetap sebesar 11.530. (2) Koefisien regresi sebesar 0.473 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai gaya kepemimpinan, maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen sebesar 0.473 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. (3) Koefisien regresi sebesar 0.076 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pengawasan, maka akan

meningkatkan disiplin kerja pegawai Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen sebesar 0.076 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. (4) Koefisien regresi sebesar 0.045 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kompensasi, maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen sebesar 0.045 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. (Santoso, 2006:87).

Kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji secara simultan (*Uji F*), uji secara parsial (*Uji t*) dan koefisien determinasi (*R²*). Uji Simultan (*Uji F*) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil uji Simultan (*uji F*) dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis
Secara Simultan (Uji F)

<i>f hitung</i>	<i>f tabel</i>	P value	Tanda	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
6.874	2.483	0.000	<	0.05	Sig	Ha diterima Ho ditolak

Sumber: Data olahan 2020

Dari tabel 7 di atas, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 6.874 > F_{tabel} 2.483$ atau P value sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen. Uji Parsial (Uji t), setelah diketahui adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya adalah dilakukan *uji t statistic* untuk mengetahui apakah secara parsial variabel

independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan degree of freedom (df) = $n - k$. Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Adapun rekapitulasi hasil uji parsial (*uji t*) dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis
Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	P value	Tanda	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
Gaya Kepemimpinan (X1)	4.863	1.989	0.000	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_1 diterima
Pengawasan (X2)	3.460	1.989	0.007	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_2 diterima
Kompensasi (X3)	3.312	1.989	0.016	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_3 diterima

Sumber: Data olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa: (1) Variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan

terhadap disiplin kerja Pegawai pada Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen. (2) Variabel pengawasan secara parsial berpengaruh secara

signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai pada Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen. (3) Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai pada Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen.

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Kompensasi) dapat menjelaskan variabel dependennya (Disiplin Kerja Pegawai).

Tabel 9
Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.706 ^a	0.756	0.719	3.28982

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

Sumber: Data olahan 2020

Berdasarkan tabel 9 tersebut, diketahui nilai R sebesar 0,706 Artinya korelasi antara variabel X (gaya kepemimpinan, pengawasan, dan kompensasi) terhadap variabel Y (disiplin kerja pegawai) sebesar 0,706. Ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat karena nilai R mendekati angka 1. Sedangkan nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,719. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, pengawasan, dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 71,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 28,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jadi dapat berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis, diketahui terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Bappeda Kabupaten

Kepulauan Yapen. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari, 0,5 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dengan H_o ditolak. Dengan demikian, ini berarti hipotesis H_a gaya kepemimpinan otokratis mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kabupaten Kepulauan Yapen. Namun di sisi lain, jika dilihat berdasarkan uji koefisien determinasi, nilai *Adjusted R Squared* yang diperoleh sebesar 0,719 nilai tersebut dikalikan 100% maka menjadi 71,9%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 71,9% terhadap variabel disiplin pegawai (Yukl, 2012).

Kemudian untuk pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja

pegawai Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengawasan menunjukkan taraf signifikanisi 0,007. Taraf signifikanisi tersebut lebih kecil dari, 0,5 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dengan H_o ditolak. Dengan demikian, ini berarti hipotesis H_a pengawasan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kabupaten Kepulauan Yapen. Namun di sisi lain, jika dilihat berdasarkan uji koefisien determinasi, nilai *Adjusted R Squared* yang diperoleh sebesar 0,719 nilai tersebut dikalikan 100% maka menjadi 71,9%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh sebesar 71,9% terhadap variabel disiplin pegawai (Alibar, 2008; Sigar, dkk., 2018).

Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis, diketahui terdapat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengawasan menunjukkan taraf signifikanisi 0,016. Taraf signifikanisi tersebut lebih kecil dari, 0,5 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dengan H_o ditolak. Dengan demikian, ini berarti hipotesis H_a pengawasan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kabupaten Kepulauan Yapen. Namun di sisi lain, jika dilihat berdasarkan uji koefisien determinasi, nilai *Adjusted R Squared* yang diperoleh sebesar 0,719 nilai tersebut dikalikan 100%

maka menjadi 71,9%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh sebesar 71,9% terhadap variabel disiplin pegawai. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen (Handoko, 2011; Sampeliling, 2015)

Hubungan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, pengawasan, dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi antara variabel X (gaya kepemimpinan, pengawasan, dan kompensasi) terhadap variabel Y (disiplin kerja pegawai) sebesar 0,706. Ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat karena nilai R mendekati angka 1. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,719. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, pengawasan, dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 71,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 28,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jadi dapat dikatakan bahwa berdasarkan hasil rekapitulasi perhitungan uji t, perhitungan Uji f dan hasil perhitungan koefisien determinasi ternyata menunjukan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, dan kompensasi

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

SIMPULAN

Disiplin kerja pegawai Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen dapat dikatakan masih tergolong rendah sehingga hal ini berakibat kepada produktivitas lembaga yang rendah pula. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen, yakni: Gaya kepemimpinan, pengawasan, dan kompensasi. Variabel yang juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen adalah variabel pengawasan. Hal ini disebabkan oleh pengawasan kurang maksimal oleh pimpinan serta belum dapat mengurangi tingkat kesalahan penyelesaian pekerjaan.

Variabel berikut yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen adalah variabel kompensasi atau penghargaan (balas jasa). Hal ini disebabkan pemberian kompensasi yang tidak atau kurang tepat sasaran. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen adalah variabel gaya kepemimpinan. Hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan otokrasi yang diterapkan oleh pimpinan terhadap pegawai.

Kemudian secara bersama-sama gaya kepemimpinan, pengawasan, dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja

sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Achmad Rasyidi Rifai, Ahmad. (2002). *Analisis Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas Pertambangan Kabupaten Berau*. Tesis. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Agus Rahmawati dan Muhammad Yusuf. (2021). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. Kinerja 18 92), 173-177.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>.
- Aji B. Haryanto Bachroel. (1999). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pertambangan Kabupaten Daerah Tingkat II Kutai*. Tesis. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Alibar, M. (2008). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM*. Tesis. Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Anwar, Syaiful. (2010). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur*. Tesis. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Bachtiar Arifudin Husain. (2020). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Strategic

- Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. Online Journal System UNPAM. Jenius. Vol. 3 No.3 Mei.
- Collins, C. James. (2001). *Good to Great*. New York: William Collins.
- Creswell, W. John. (2003). *Research Design: Qualitative & Quantitative Approaches*. California: Sage Publications, Inc.
- Gilley, W. Jerry & Ann Maycunich. (2000). *Organizational Learning Performance And Change*. Massachusetts: Perseus Publishing.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kerlinger N. Fred. (1986). *Foundation of Behavioral Research*. Third Edition. Holth, Rinehart and Winston Inc.
- Lussier, N. Robert & Christopher F. Achua. (2010). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development 4e*. South-Western Natrop Boulevard Mason: Cengage Learning.
- Maretha Sari, dkk. (2015). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan" Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Vol. 19 No. 2 Oktober.
- Mejia-Gomej R. Luis, alkin B. David, Cardy L. Robert. (2012). *Managing Human Resources*. Seventh Edition. New Jersey: Pearson.
- R. Joko Sugiharjo. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol 2, Nomor 1, Maret 2016.
- Robbins, Staphen P & Mary Coulter. (2012). *Managament*. Eleven Edition. London: Education
- Sampeliling, Alexander. (2015). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Kinerja, Vol 12 No. 1.
- Sigar A.B Jisiani. (2018). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. Jurnal Administrasi Punlik. Vol. 6 No.3 Tahun 2018.
- Sukmawati, T. (2012). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur*. Tesis. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Yukl, Gary. (2010). *Leadership Organization*. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.