

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, SANKSI HUKUM DAN
PENGAWASAN TERHADAP KEDISIPLINAN
KERJA PEGAWAI PADA DINAS
SOSIAL PROVINSI RIAU**

Oleh :

Lia Watimah

Pembimbing : Dewita Suryati Ningsih dan Andewi Rokhmawati

Faculty of Economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : liawatimah@yahoo.co.id

*The Effect of Leadership, Legal Sanctions and Supervision
of Employees at the Work Discipline in
Social Services in Riau Province*

ABSTRACT

This study is motivated by the level of employees' discipline at Service Office of Riau Province which has not been optimal. This problem is caused by their leader who has not given a good example, sanction and good supervision. This study aimed to analyze the influence of leadership, sanction and supervision on employees' discipline of Service Office of Riau Province. There are three independent variables in this study, namely: leadership, sanction and supervision on employees' discipline. The data of this study were collected by distributing questionnaire to the respondents in which they were selected based on random method. Were processed using SPSS program version 21. In this research can be seen how the effect of leadership, sanction and supervise of working discipline in the Sosial Office of Riau Province. The analytical method used in this study was multiple linear regression. Based on statistical data analysis, indicators in this study are valid and reliable. The results of the study showed that not all independent variables affect to dependent variables. The result of the research is that only variable sanction has a significant effect on employees' discipline. Other variables (leadership and supervision) do not have a significant effect on employees' discipline.

Keywords: leadership, legal sanctions, supervision, discipline.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan kunci keberhasilan bagi segenap bidang pembangunan yang diselenggarakan di daerah. Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan sarana

penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Pembinaan mutu penyelenggara pemerintahan daerah perlu dilaksanakan terus menerus dan berkesinambungan sehingga sumber daya manusia yang terlibat dalam proses tersebut mampu menjawab tantangan pembangunan

daerah serta dapat memperbaiki kinerja sumber daya manusia yang selama ini rendah.

Di dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi-sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Sanksi tindakan memotivasi karyawan dalam mengolah suatu perilaku, namun hukuman hanya mengajar seseorang agar dapat mengoreksi atas tindakan-tindakan yang dilakukan (Gauzali Saydam, 2000). Oleh karena itu, dalam setiap lembaga ataupun organisasi membutuhkan pegawai yang disiplin agar mencapai target yang diharapkan, dengan cara

pembinaan disiplin kerja yang langgeng dan merupakan fungsi yang harus dilaksanakan manajemen tenaga kerja maupun manajemen pada semua hierarki perusahaan.

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Sehubungan dengan kedudukan Pegawai Negeri dimaksud maka Pegawai Negeri Sipil dibebankan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan disamping hak-hak kepegawaian yang didapat.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.'

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan.

Menurut Helmi (2010:41), disiplin kerja adalah disiplin terhadap waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka prestasi kerja juga akan meningkat. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain tujuan dan kemampuannya, teladan pimpinan, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, peraturan, dan hubungan kemanusiaan. Jadi sangat jelas kontrol dari atasan merupakan salah satu faktor dalam menciptakan disiplin kerja karyawan.

Perumusan Masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan, sanksi hukum dan pengawasan secara simultan terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau? 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan, sanksi hukum dan pengawasan secara parsial terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau?

Tujuan Penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh

kepemimpinan, sanksi hukum dan pengawasan secara simultan terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, sanksi hukum dan pengawasan secara parsial terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau.

TELAAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. (Wursanto, 2008:147).

Menurut Siagian (2012:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kepemimpinan

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata

“pimpin” yang berarti bimbing atau tuntutan, dan dari kata pimpin selanjutnya lahir kata kerja “memimpin” yang berarti membimbing atau menuntun, kemudian berkembang menjadi kata “kepemimpinan” yang dalam bahasa asingnya dikenali dengan istilah “*leadership*”. Pengertian kepemimpinan banyak sekali di kemukakan oleh para ahli, tergantung dari sudut pandang arti daripada kepemimpinan itu sendiri. Salah satunya yaitu Pamudji (2010:68), mengemukakan pengertian kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut : “Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntutan. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun”.

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi suatu kelompok orang atau lebih yaitu dalam kegiatan yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan tujuan dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut (Winardi, 2009:122).

Sanksi Hukum

Dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri tersebut, diharapkan memberikan dukungan atau dorongan agar supaya Pegawai Negeri Sipil bisa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Namun dasar hukum ini dirasa masih kurang tanpa didukung oleh sikap dan mental dari para pegawai itu sendiri, oleh karena itu diperlukan adanya pembinaan oleh para Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang tidak

melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sanksi Hukum adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (pasal 1 angka 4 dari PP Nomor 53 Tahun 2010).

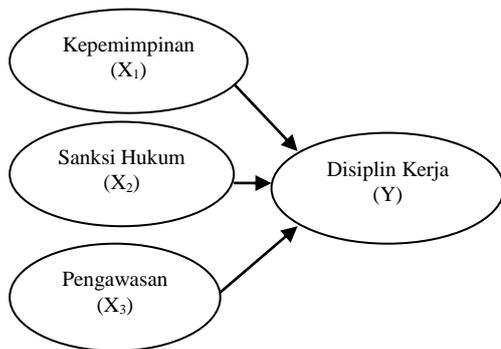
Pengawasan

Pengawasan merupakan proses evaluasi untuk mengukur kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan kegiatan, serta ketercapaian hasil berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan (Tjutju Yuniarsih & Suwatno, 2009: 93). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2009:303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Defenisi ini tidak hanya terpaku pada apa yang direncanakan, tetapi mencakup dan melingkupi tujuan organisasi. Hal tersebut akan mempengaruhi sikap, cara, sistem, dan ruang lingkup pengawasan yang akan dilakukan oleh seorang manajer. Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan atau instansi dalam melakukan kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan besar terjadinya penyimpangan–penyimpangan yang akan terjadi dengan melakukan tindakan koreksi terhadap

penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Gambar 1
Model Kerangka Penelitian



Sumber: Data olahan, 2016

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis lakukan pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau yang beralamat di jalan Jenderal Sudirman Nomor 239 Pekanbaru-Riau. Adapun jenis data yang dikumpulkan peneleliti dalam melakukan penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi: 1. Data Primer 2. Data Sekunder.

Populasi yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau yang berjumlah 186 orang pegawai yang mencakup pada semua di bagian kantor pada Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial. Jika kita akan meneliti sebagian dari banyaknya populasi maka penelitian tersebut disebut dengan penelitian sampel yaitu sebanyak 65 responden. Metode Pengumpulan Data yang digunakan: 1. Kuesioner, 2. Observasi, 3. Metode MSI (*Method of Successive Interval*), 4. Uji

Kualitas Data, 5. Uji Validitas, 6. Uji Reliabilitas, 7. Uji Heteroskedastisitas, 8. Uji regresi linier berganda, 9. Korfisien determinasi (R²).

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda (*multiple linier regression*) digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang ada, yaitu untuk melihat pengaruh diantara dua variabel atau lebih.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja
 a = Konstanta
 X₁ = Kepemimpinan
 X₂ = Sanksi Hukum
 X₃ = Pengawasan
 b₁b₂b₃ = Koefesien Regresi
 e = Kesalahan (error)

Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian Kedisiplinan Kerja (Variabel Dependen/Y)

Kedisiplinan kerja pegawai adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi sekelompok orang dalam kegiatan yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan tersebut.

Sanksi Hukum (X₂)

Sanksi Hukum adalah hukuman yang dijatuhkan kepada

Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (pasal 1 angka 4 dari PP Nomor 53 Tahun 2010).

Pengawasan (X3)

Pengawasan adalah Proses evaluasi untuk mengukur kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan kegiatan, serta ketercapaian hasil berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisiонер. Dimana keseluruhan variabel penelitian terdiri dari 23 pertanyaan yang harus dijawab responden. Untuk mengukur valid atau tidaknya pertanyaan ini adalah yaitu apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor bahwa hasil uji validitas menunjukkan $r_{hitung} > r_{table}$.

Jadi uji validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuisiонер yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apakah pertanyaan dalam kuisiонер yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan t_{table} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ pada taraf signifikansi 5% untuk uji 2 sisi, dalam hal ini n adalah jumlah banyaknya sampel. Maka dapat disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid.

Hasil $r_{hitung} > r_{table}$ = valid

Hasil $r_{hitung} < r_{table}$ = tidak valid

Nilai r_{table} dapat diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{table} &= n - 2 \\ &= 65 - 2 = 63 \\ r_{table} &= 0,2441 \end{aligned}$$

Hasil Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *cronbach alpha* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya.

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila:

Hasil *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$ = Reliabel

Hasil *Alpha Cronbach* $\leq 0,60$ = Tidak Reliabel

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	N of Item
Kepemimpinan	0,653	9
Sanksi Hukum	0,800	3
Pengawasan	0,629	3
Disiplin Kerja	0,696	8

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari hasil uji menunjukkan bahwa nilai Cornbach's Alpha pada seluruh item pernyataan lebih besar daripada koefisien batas (0,60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban responden pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau terhadap kuisiонер yang diberikan telah dijawab dengan konsisten dan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas sering sekali digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dari pengujian yang dilakukan dengan program SPSS versi 21 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,08648690
	Absolute	,100
Most Extreme Differences	Positive	,055
	Negative	-,100
	Kolmogorov-Smirnov Z	,810
Asymp. Sig. (2-tailed)		,529

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari hasil uji penelitian diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebedar 0,529 atau lebih besar dari 0,05. Nilai Signifikan yaitu Sig > 0,05 maka tidak signifikan berarti data tersebut normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel bebas(variabel independen) dari masalah multikorelasi. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) berjumlah yaitu lebih dari satu.

Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF. Dari pengujian yang dilakukan tersebut dapat diperoleh nilai hasil dari uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	24,793	5,262		4,711	,000		
Kepemimpinan	,158	,134	,150	1,176	,244	,895	1,118
sanksi hukum	,540	,254	,331	2,122	,038	,594	1,682
Pengawasan	-,319	,301	-,160	-1,061	,293	,636	1,571

Sumber : Data Olahan, 2016

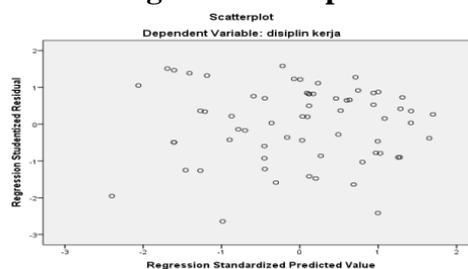
Dari hasil uji yang dilakukan diperoleh nilai tolerance dari tiga variabel > 0,100 dan nilai VIF < 10.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Gambar 2
Diagram Scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2016

Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, sanksi hukum dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai, dilakukan dengan pengujian regresi linier berganda yang menghasilkan informasi yaitu:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	24,793	5,262		4,711	0,000
Kepemimpinan	0,158	0,134	0,150	1,176	0,244
sanksi hukum	0,540	0,254	0,331	2,122	0,038
Pengawasan	-0,319	0,301	-0,160	-1,061	0,293

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 24,793 + 0,158X_1 + 0,540X_2 + -0,319_3 + e$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 24,793. Artinya adalah apabila kepemimpinan, sanksi hukum dan pengawasan diasumsikan nol (0), maka disiplin kerja pegawai bernilai 24,793.
- Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,158. Artinya setiap kepemimpinan lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,158, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi sanksi hukum sebesar 0,540. Artinya setiap sanksi hukum lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,540 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi pengawasan sebesar -0,319. Artinya setiap pengawasan lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar -0,319 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

Uji F (uji simultan)

Uji F adalah pengujian signifikansi simultan yang sering digunakan untuk melihat bagaimana suatu variabel independen (kepemimpinan, sanksi hukum dan pengawasan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (disiplin kerja).

Kriteria pengujian hipotesis tersebut menggunakan Uji F yaitu sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 5
Uji F (uji simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	80,156	3	26,719	20,673	0,005 ^b
Residual	609,690	61	9,995		
Total	689,846	64			

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 20,673 $>$ F_{tabel} sebesar 3,15 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga berdasarkan hasil signifikansi menunjukkan hasil 0,005 $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat hubungan linier antara kepemimpinan, sanksi hukum dan pengawasan dengan disiplin kerja. Sehingga model penelitian tersebut layak untuk diuji didalam penelitian ini.

Uji t (uji parsial)

Uji t (uji parsial) merupakan suatu pengujian koefisiensi regresi secara parsial dengan menentukan suatu formula statistik yang akan diuji.

Kriteria pengujian hipotesis menggunakan Uji T, sebagai berikut yaitu:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Tabel 6
Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,793	5,262		4,711	0,000
Kepemimpinan	0,158	0,134	0,150	1,176	0,244
sanksi hukum	0,540	0,254	0,331	2,122	0,038
Pengawasan	-0,319	0,301	-0,160	-1,061	0,293

Sumber : Data Olahan, 2016

1. Hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja

Hipotesisnya berbunyi sebagai berikut:

H0 : tidak ada hubungan linier antara kepemimpinan dengan disiplin kerja

H1 : Ada hubungan linier antara kepemimpinan dengan disiplin kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar 1,176 < t_{tabel} sebesar 1,670 sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya, tidak ada hubungan linier antara kepemimpinan dengan disiplin kerja. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 0,150 atau sebesar 15% dianggap tidak signifikansi. Hal ini tercermin dalam angka signifikansi (0,244) lebih besar dari 0,05.

2. Hubungan antara sanksi hukum dengan disiplin kerja

Hipotesisnya berbunyi sebagai berikut:

H0 : tidak ada hubungan linier antara sanksi hukum dengan disiplin kerja

H1 : Ada hubungan linier antara sanksi hukum dengan disiplin kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,122 > t_{tabel} sebesar 1,670 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara sanksi hukum dengan disiplin kerja. Besarnya pengaruh sanksi hukum dan disiplin kerja sebesar 0,331 atau sebesar 33,1%.

3. Hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja

Hipotesisnya berbunyi sebagai berikut:

H0 : Tidak ada hubungan linier antara pengawasan dengan disiplin kerja

H1 : Ada hubungan linier antara pengawasan dengan disiplin kerja

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh angka t_{hitung} sebesar -1,061 < t_{tabel} sebesar 1,670 sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya, tidak ada hubungan linier antara pengawasan dengan disiplin kerja. Besarnya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja sebesar -0,160 atau sebesar 1,6 %.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat sumbangan pengaruh kepemimpinan, sanksi hukum dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 7
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,341 ^a	0,116	0,073	3,161	1,625

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari Tabel 7 di atas dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,116. Artinya adalah bahwa banyaknya pengaruh kepemimpinan, sanksi hukum dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau adalah sebesar 11,6%. Sedangkan sisanya sebesar 88,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan oleh peneliti ke dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Hipotesis Pertama “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau”

Berdasarkan hasil pengujian parsial didapatkan bahwa dari variabel kepemimpinan t_{hitung} sebesar $(1,176) < t_{tabel}$ sebesar $(1,670)$ dan sig $(0,244) > 0,05$. Artinya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan menolak hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja,

Hal ini dikarenakan pimpinan pada Kantor Dinas Provinsi Riau tidak begitu bisa memperhatikan pegawainya dikarenakan kesibukan yang dimiliki pemimpinnya. Sehingga disiplin pegawai tidak diperhatikan oleh pemimpinnya, dan akhir-akhir ini pegawai tidak mengindahkan kedisiplinan kerja yang telah dibuat. Maka dari itu pada lingkungan Dinas Sosial Provinsi Riau yang menjadi aspek pembahasan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerjanya.

2. Hipotesis Kedua “Pengaruh Sanksi Hukum Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau”

Berdasarkan hasil pengujian parsial didapatkan bahwa dari variabel sanksi hukum t_{hitung} sebesar $(2,122) > t_{tabel}$ sebesar $(1,670)$ dan sig $(0,038) < 0,05$. Artinya variabel sanksi hukum berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan menerima hipotesis ke dua yang berbunyi

bahwa terdapat pengaruh sanksi hukum terhadap disiplin kerja.

Sanksi hukum juga harus ditegakkan pada setiap instansi agar pegawainya memiliki kualitas untuk menegakkan kedisiplinan kerja setiap individu. Pegawai yang disiplin juga dapat memajukan apa yang diinginkan setiap instansinya. Semakin kuat sanksi hukum yang diberikan akan membuat jera pegawai yang akan melakukan atau pun ingin melanggar aturan pada instansi itu sendiri. Jika sanksi hukum tidak ditegakkan maka instansi tidak dapat berdiri dengan maksimal. Disiplin juga berasal dari setiap pegawai, baik disiplin dari atasannya atau pun bawahannya. Keduanya harus saling mendukung dalam menegakkan sanksi hukum yang telah dibuat.

3. Hipotesis Ketiga “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau”

Berdasarkan hasil pengujian parsial didapatkan bahwa dari variabel pengawasan t_{hitung} sebesar $(-1,061) < t_{tabel}$ sebesar $(1,670)$ dan sig $(0,293) > 0,05$. Artinya variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan menolak hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja.

Pengawasan sering kali tidak terjadi karena kesibukan masing-masing pegawai maupun pemimpinnya. Terjadinya kesalahpahaman terjadi juga karena kurangnya pengawasan dari atasannya. Sebaiknya baik bawahan ataupun atasan memiliki rasa saling

membutuhkan, jadi jika ada pegawai yang tidak mengerti apa yang akan ia lakukan maka ia bisa menanyakan secara langsung kepada atasannya. Pengawasan pada instansi ini dilakukan hanya sekali-sekali jika akan mengadakan rapat. Variabel pengawasan ini adalah variabel yang paling penting. Karena adanya pengawasan dari atasan makan kerja yang dilakukan para pegawai akan semaki baik, dan membuat pegawai melaksanakan disiplin kerja dan instansi juga dapat mencapai visi maupun misinya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21.0 secara parsial mengenai pengaruh kepemimpinan, sanksi hukum dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai diantaranya :

- 1) Variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan t_{hitung} sebesar $(1,176) < t_{tabel}$ sebesar $(1,670)$ dan $sig (0,244) > 0,05$. Artinya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan menolak hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian parsial didapatkan bahwa dari variabel sanksi hukum t_{hitung} sebesar $(2,122) > t_{tabel}$ sebesar $(1,670)$ dan $sig (0,038) < 0,05$. Artinya variabel sanksi hukum berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan menerima hipotesis ke dua yang berbunyi

bahwa terdapat pengaruh sanksi hukum terhadap disiplin kerja.

- 3) Berdasarkan hasil pengujian parsial didapatkan bahwa dari variabel pengawasan t_{hitung} sebesar $(-1,061) < t_{tabel}$ sebesar $(1,670)$ dan $sig (0,293) > 0,05$. Artinya variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan menolak hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja.

Dari penelitian secara parsial dapat diketahui bahwa tidak seluruh variabel independent mempunyai pengaruh variabel dependent, melainkan hanya satu variabel independent yang berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu variabel sanksi hukum.

Saran

Setelah memperhatikan hasil-hasil penelitian, maka saran yang perlu mendapat perhatian bagi pihak Dinas Sosial Provinsi Riau dalam meningkatkan disiplin kerja para pegawainya, diantaranya:

- 1) Membangun sisi komunikasi antara pemimpin dan para pegawai dengan cara 2 arah yaitu maksudnya baik atasan maupun bawahan mendengarkan apa yang akan disampaikan dari masing-masing individu.
- 2) Sebaiknya sanksi yang diberikan harus lebih kuat lagi sehingga para pegawai tidak berani untuk melanggar peraturan yang sudah ada.
- 3) Pegawai yang tidak melanggar peraturan sebaiknya diberikan penghargaan agar para pegawai yang lain merasa terpacu untuk

- melakukan disiplin kerja dalam hal sanksi hukum.
- 4) Pelaksanaan pengawasan kerja pegawai lebih sering dilakukan agar kerja pegawai semakin baik lagi dari sebelumnya.
 - 5) Pegawai juga menyadari apa yang sebaiknya dikerjakan maupun tidak dikerjakan.
 - 6) Menghormati apa yang diperintahkan pimpinan dalam hal untuk memajukan instansi tempat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Helmi, Avin Fadilla. 2010. Disiplin Kerja, Buletin Psikologi. Nomor 2. Edisi khusus Ulang Tahun XXXII
- Mathis, dan Jackson. 2009. . Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Salemba Empat
- Siagian, P. Sondang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Pamudji. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Liberty
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Wursanto. 2008. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Yuniarsih, Tjutju, & Suwatno. 2009. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetakan Kedua, Bandung : Alfabeta