PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI BIRO ADMINISTRASI PEMERINTAHAN UMUM PROVINSI RIAU

Oleh :
Zuhrah Nadima Ulfah Damri
Pembimbing : Marzolina dan Haryetti

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : zuhrah.nadima@yahoo.com

The Effect Of Organizational Commitment, Job Satisfaction And Leadership On Employees Work Discipline On Bureau Of The General Administration Of Riau Province

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational commitment, job satisfaction, and leadership on discipline employees working in Bureau of the General Administration of Riau Province. Population in this study were all employees of the Bureau of the General Administration of Riau province which numbered 60 people, the method of sampling is using saturation sampling methods and data analysis using multiple linear regression were processed with SPSS version 18.0. From the regression testing showed that organizational commitment, job satisfaction, and leadership do effect to discipline employees working in the Bureau of the General Administration of Riau Province. The contribution of the influence of the independent variables (Organizational Commitment, Job Satisfaction and Leadership) on the dependent variable (Work Discipline) amounted to 81.3%. From the research, the author propose agencies should have a deeper socialization on the vision, mission, values, and regulations that apply to the company so that employees are able to understand their duties and responsibilities so that the implementation can be run properly in accordance with the direction and objectives of the agency. With this socialization is expected to lead to a commitment within selalalu employees so that employees want to work with really - really and hard work in achieving agency objectives.

Keyword : Organizational Commitment, Job Satisfaction, Leadership And Discipline Employees.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil pada umumnya masih banyak kurang mematuhi peraturan kedisiplinan, sehingga dapat menghambat kelancaran kinerja pemerintahan dan pembangunan nasional. Sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah, pegawai melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan

lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Seperangkat nilai yang telah diwujudkan menjadi nilai dan aturan organisasi tersebut tentu saja membutuhkan kerelaan dan konsistensi dari segenap individu di dalamnya, agar dapat melaksanakan segala sesuatu yang telah menjadi nilai dan aturan bersama. Konsistensi inilah yang dapat kita samakan sebagai kedisiplinan. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya..

Kedisiplinan adalah suatau alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2006:444).

Pada saat yang sama, disiplin menjadi alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk merubah prilaku agar sejalan dengan tujuan perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin bertujuan untuk menjamin ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan atau sebuah instansi pemerintahan, agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Di Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau adanya sebagian pegawai kurang dalam mematuhi aturan yang ada di Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau, seperti :

1) Datang dan pulang kerja tidak sesuai jam kantor.
2) Sering terlambat melakukan apel pagi
3) Pada jam kerja masih terdapat pegawai yang berkeliaran di luar kantor

Fenomena ini karena kurang perhatian atau pengawasan dari atasan sehingga tingkat kedisiplinan di kantor kurang berjalan dengan baik, ini di duga karena kurangnya kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin tidak dapat dilakukan apabila pada diri seorang pegawai tidak terdapat komitmen yang tinggi untuk melaksanakannya. Komitmen itu sendiri merupakan tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas atau pekerjaan dan mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan, sehingga adanya komitmen pada diri pegawai akan berpengaruh kepada kedisiplinnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Adi Irawan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan. Semakin tinggi karyawan memiliki komitmen organisasional, maka tingkat kedisiplinannya juga akan meningkat.

Selain komitmen, maka tinggi rendahnya kapatuhan untuk mentaati segala peraturan perusahaan, juga akan sangat ditentukan oleh puas atau tidak puasnya perasaan individu yang bersangkutan selama bergabung dalam perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian

terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Lalu kepemimpinan, hal ini tentu sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan terlalu mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan

Mengutip pendapat Tead (dalam Kartono 2006:62-67) mengemukakan metode kepemimpinan antara lain sebagai berikut memberi perintah, memberi celaan dan pujian, memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar, peka terhadap saran-saran, memperkuat rasa persatuan kelompok, menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok serta meredam kabut angin dan isu-isu yang tidak benar

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau? 2) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk menganalisis tentang pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. 2) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah 1) Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan masukan-masukan sebagai bahan pertimbangan pemimpin perusahaan dalam pengambilan keputusan mengenai komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai. 2) Untuk penulis, untuk menambah pengetahuan dalam pelaksanaan yang berkaitan dengan disiplin ilmu yang telah didapat, khususnya dibidang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai. 3) Bagi pihak lain, sebagai tambahan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

TELAAH PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Kedisplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseeorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahan atau karyawannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap mental seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai (2006:425) disiplin adalah suatu alat berkomunikasi dari manajer kepada karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Sedangkan Menurut Terry (dalam Edy Sutrisno,2009), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancer, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry Kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin

Menurut Wirawan (2009), para ahli manajemen sumber daya manusia menyebutkan beberapa pendekatan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja yang meliputi disiplin preventif, korektif, dan progresif. Sehingga sesorang yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

a) Disiplin Preventif
   Merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri.
b) Disiplin Korektif
   Meskipun aturan dan standar sudah diketahui, tidak tertutup kemungkinan adanya pelanggaran. Oleh karena itu, perlu dilakukan tindakan dalam bentuk disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya.
c) Disiplin Progresif
   Untuk mencapai pada tujuan penegakan disiplin, tindakan (sering disebut tindakan *indisipliner*).

2. Komitmen Organisasi

Secara definisi, komitmen terkait dengan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi (Sudarmanto, 2009:102). Menurut Blau & Boal (dalam Sopiah, 2008:155) menyebutkan komitmen sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Sedangkan O'Reilly (dalam Sopiah, 2008:156) berpendapat komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Pegawai adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan prilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk

tujuan dan kebutuhan organisasi tersebut (Spencer, dalam Sudarmanto, 2009:102).

Dari berbagai definisi tersebut, pada prinsipnya komitmen karyawan merupakan kompetensi individu dalam meningkatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. keterikatan ini akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi. keterikatan ini akan menjadikan individu memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi, menjadi anggota organisasi tetap ingin tinggal atau bekerja di organisasi. Setiap pimpinan pasti menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi selain menimbulkan loyalitas, juga dapat menimbulkan kepatuhan (kedisiplinan) pada diri individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya perusahaan (Sudarmanto, 2009:103).

Adapun indikator-indikator komitmen menurut Mowday et.al (dalam Sopiah 2008) , yaitu :

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
2. Keinginan untuk bekerja keras
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

3. Kepuasan Kerja

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: Menurut Stephen Robbins (2008:99) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan sensitif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik–karakteristiknya.

Menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,kedisiplinan, dan prestasi kerja.Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan,luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kemudian Luthans (2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting

Menurut Hasibuan (2010:203) ada faktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Balas jasa yang adil
b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
c. Berat ringannya pekerjaan
d. Suasana dan lingkungan kerja
e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja
f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa kepemimpinan yang efektf, karyawan cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi.

Sanusi (Usman, 2011: 280) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah penyatu paduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga negara. Ditambahkan pula oleh Sanusi, kepemimpinan dalam arti substansi

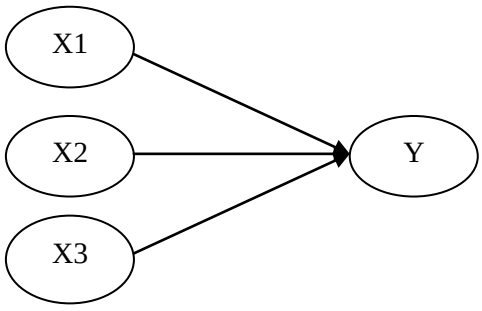
merunjuk pada suatu kenyataan di mana seseorang atau sistem mempunyai kekuatan dan keberanian dalam menyatakan kemampuan mental, organisasional, fisik, yang lebih besar dari rata-rata umumnya, yang antara lain didukung oleh unsur-unsur penting sebagai *ways* and *means*.

Menurut (Siagian 2008) indikator kepemimpinan, yaitu :

a) Iklim saling mempercayai
b) Penghargaan terhadap ide bawahan
c) Memperhitungkan perasaan bawahan
d) Perhatian pada kenyamanan kerja bawahan
e) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
f) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas
g) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Hipotesis Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber *:* *Data Olahan, 2016*

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H.1: Diduga Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau
H.2: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau
H.3: Diduga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau yang terletak di jalan Jenderal Sudirman No 460 Pekanbaru, Riau. Sedangkan objek yang akan diteliti adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau yang berjumlah 60 orang. Untuk menentukan pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung

dengan pimpinan dan sebagian karyawan.

Metode Analisi Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:
Y = Disiplin Kerja
X_1 = Komitmen Organisasi
X_2 = Kepuasan Kerja
X_3 = Kepemimpinan
b_0 = konstanta
$b_1 b_2$ = koefisien regresi
e = (error)

Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator disiplin kerja (Y) adalah frekuensi kehadiran**,** tingkat kewaspadaan**,** ketaatan pada standar kerja**,** ketaatan pada peraturan kerja dan etos kerja.

Sedangkan indikator komitmen organisasi (X_1) adalah penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras dan hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Indikator kepuasan kerja (X_2) adalah gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi dan prosedur dan peraturan kerja.

Indikator kepemimpinan (X_3) adalah Iklim saling mempercayai, Penghargaan terhadap ide bawahan, Memperhitungkan perasaan bawahan, Perhatian pada kenyamanan kerja bawahan, Perhatian pada kesejahteraan bawahan, Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas dan Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriftif menunjukkan bahwa Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau lebih banyak mempekerjakan pegawai yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan karena jenis pekerjaan pada Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau ini lebih membutuhkan pegawai perempuan karena sifat pekerjaannya yang mengutamakan ketelitian serta kesabaran dalam melaksanakan pekerjaannya. Responden pada umumnya berada pada usia produktif. Selanjutnya tingkat pendidikan pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau sebagian besarnya adalah lulusan S1.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung ≤ r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan N-2 = 60-2 = 58 (lihat tabel r dengan df 58) = 0,254. Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item

pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliabilitiy Statistics (Cronbach's Alpha)*

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cron bach's Alpha	Ket.
Disiplin	0,965	Reliabel
Komitmen	0,817	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,959	Reliabel
Efektivitas Kepemimpinan	0,969	Reliabel

Sumber : *Data Olahan, 2016*

Berdasakan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel ≥ 0,60, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Pengujian normalitas dilakukan dengan metode statistik Kolmogrov-Smirnov menggunakan SPSS versi 20.

Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan Sig. Di bagian Kolmogorov Smirnov[a] karena data yang diuji lebih besar daripada 50 (respondennya lebih dari 50 orang). Angka signifikan uji Kolmogorov-Smirnov Sig > 0,05 (0,144 > 0,05) menunjukan data berdistribusi normal

Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*			
		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	,112	,211	,532	,597
	Komitmen	,409	,109	3,760	,000
	Kepuasan Kerja	,259	,125	2,063	,044
	Kepemimpinan	,366	,136	2,692	,009

Sumber *: Data Olahan, 2016*

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 0{,}112 + 0{,}347X_I + 0{,}256X_2 + 0{,}367X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,112 Artinya adalah apabila Komitmen, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan diasumsikan nol (0), maka Disiplin bernilai 0,112.
b. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen sebesar 0,347. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Komitmen sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan nilai Disiplin

sebesar 0,347 dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,256. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan nilai Disiplin sebesar 0,256 dengan asumsi variabel lain tetap.
d. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,367. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan nilai Disiplin sebesar 0,367 dengan asumsi variabel lain tetap.
e. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (*e*) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat. Berdaarkan hasil olahan data diketahui nilai R Square sebesar 0,813. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja) adalah sebesar 81,3%, sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Komitmen memiliki hubungan dengan kedisiplinan, Kartono (2006) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi yang rendah, tidak akan memiliki perasaan loyalitas dan selalu bersikap tidak mau ambil pusing terhadap segala sesuatu yang berlangsung pada organisasi tempat karyawan tersebut bekerja, serta cendrung mempunyai tingkat absensi yang tinggi.

Dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini membuktikan setiap peningkatan Komitmen Organisasi maka akan menyebabkan Disiplin Kerja meningkat.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Mengutip pendapat dari Hasibuan (2010) mengenai kepuasan kerja dan kedisiplinan disebutkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan artinya jika kepuasan diperoleh daripekerjaan maka kedisiplinan kerja baik.Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, hal ini membuktikan bahwa setiap terjadinya peningkatan Kepuasan Kerja dari karyawan maka akan meningkatkan Disiplin Karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Mengutip pendapat Tead (dalam Kartono 2006:62-67) mengemukakan metode kepemimpinan antara lain sebagai berikut memberi perintah, memberi celaan dan pujian, memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar,

peka terhadap saran-saran, memperkuat rasa persatuan kelompok, menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok serta meredam kabut angin dan isu-isu yang tidak benar.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini membuktikan jika Kepemimpinan dijalankan dengan baik, maka akan meingkatkan Disiplin Kerja dari pegawai yang ada diperusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah di lakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja secara signifikan. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kedisiplinan pegawai sehinga loyalitas pegawai terhadap instansi pun bertambah.
2) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja secara signifikan. Dengan adanya kenyamanan dalam bekerja akan mampu meningkatkan kepuasan pada diri karyawan sehingga dengan sendirinya kedisiplinan pegawai pun akan meningkat sehingga dapat bekerja dengan lebih baik lagi.
3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja secara signifikan. Kepemimpinan yang adil, jujur dan teladan akan mampu menumbuhkan sikap disiplin kerja pada diri pegawai, karena teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai dan pemimpin dijadikan teladan serta panutan yang akan dicontoh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahan akan baik, jika teladan pimpinan buruk kedisiplinan bawahan pun akan ikut buruk

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1) Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi Biro Administrasi Pemerintahan Umum, instansi sebaiknya mengadakan sosialisasi lebih mendalam mengenai visi, misi, nilai-nilai, serta peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan agar pegawai mampu memahami tugas dan tanggung jawab mereka sehingga dalam implementasinya dapat berjalan dengan baik sesuai dengan arah dan tujuan instansi. Dengan adanya sosialisasi ini diharapkan mampu menimbulkan komitmen dalam diri pegawai sehingga pegawai ingin selalalu bekerja dengan sungguh – sungguh dan bekerja keras dalam pencapaian tujuan instansi.
2) Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja Biro Administrasi Pemerintahan Umum, diperlukan langkah strategik dan kongkrit yang terkait dengan kepuasan kerja pegawai. Sebaiknya instansi mampu memberikan dukungan

berupa bimbingan terhadap pegawai dan perusahaan mampu menetapkan kebijakan pengembangan karir, serta promosi berdasarkan kompetensi dan prestasi yang dicapai oleh karyawan agar karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam hal kenaikan karir, serta membina komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan maupun sesama rekan kerja sehingga tercipta suatu kondisi kerja yang menyenangkan.

3) Dalam upaya meningkatkan meningkatkan kedisiplinan pegawai, pemimpin harus bisa menjadi panutan yang baik, pemimpin harus mampu memperjelas aturan dan kebijakan peusahaan, pemimpin harus bisa menerima masukan, dan berikan reward terhadap karyawan yang berprestasi, dengan menjadi pemimpin yang disukai pegawai tentu akan membuat seorang pemimpin lebih mudah dalam menyampaikan aturan - aturan yang wajib ditaati oleh pegawai seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengat tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Harnoto. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Prehalindo: Jakarta

Hasibuan, M.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. BumiAksara. Jakarta.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi 10. Terjemahan*. Yogyakarta: ANDI

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Edisi Keduabelas*, Penerjemah Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta

Sopiah, Dr, MM., M.Pd. 2008. *Perilaku Organisasional.* CV. ANDI OFFSET Yogyakrta

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Usman, Husaini. 2011. *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan. Edisi ketiga.*Yogyakarta: Bumi Aksara

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat