
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN LITBANG KABUPATEN SIKKA

Immanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, Agustina M.D. Lela

Program Studi Manajemen Universitas Nusa Nipa Maumere

Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya Disiplin Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka dan mengetahui faktor apa yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka, berjumlah 38 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan analisis faktor. Hasil analisis deskriptif menunjukkan persentase skor total untuk variabel disiplin kerja adalah 71.58% dengan kategori baik. Berdasarkan hasil analisis faktor terdapat dua komponen dalam membentuk disiplin kerja. Secara keseluruhan, komponen yang paling dominan dalam memengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka ialah komponen pertama (Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan) dengan nilai *variance* sebesar 37.314%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Faktor-Faktor Penentu Disiplin

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Ketetapan MPR Nomor IV Tahun 1973 menegaskan bahwa dalam rangka upaya menyeimbangkan antara pembangunan sektoral dan pembangunan daerah dan untuk menjamin laju pembangunan berkelanjutan di daerah maka perlu adanya perencanaan yang komprehensif, terarah dan terintegrasi. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah, salah satunya adalah dengan membentuk suatu badan yang mempunyai tugas khusus dalam perencanaan pembangunan, yaitu melalui Keputusan Presiden Nomor 27 Tahun 1980 tentang Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. disingkat BAPPEDA pada Daerah Tingkat I (provinsi) dan Tingkat II (kabupaten / kota).

Pada tingkat kabupaten, BAPPEDA adalah lembaga daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sikka merupakan unsur pendukung pemerintah daerah dalam perencanaan dan penelitian dan pengembangan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Komposisi Perangkat Daerah Kabupaten Sikka, Badan Perencanaan dan Pengembangan yang selanjutnya disebut Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka.

Revised Februari 2, 2023; Mei 01, 2023

*Corresponding Mailatul muyassaroh, e-mail manuel@gmail.com

Tugas dan Fungsi Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka termuat dalam Peraturan Bupati Sikka Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan adalah sebagai berikut: (1) Merumuskan kebijakan teknis di bidang perencanaan dan penelitian dan pengembangan; (2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis dalam perencanaan dan penelitian dan pengembangan; (3) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang perencanaan dan penelitian dan pengembangan; (4) Pembinaan teknis pelaksanaan fungsi pendukung urusan pemerintahan di bidang perencanaan dan penelitian dan pengembangan; dan (5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

Fungsi Badan Perencanaan dan Pengembangan Kabupaten Sikka di atas merupakan suatu kegiatan dalam sistem manajemen organisasi yang perlu dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi di bidang perencanaan dan pengembangan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia (human capital) yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur Aparatur Negara yang mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi harkat dan martabat serta citra bangsa, pekerjaan untuk kepentingan bangsa dan Negara. Untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya diperlukan pegawai yang handal, profesional, bermoral, dan memiliki sikap mental disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja.

PNS yang handal, profesional, dan bermoral dapat terwujud jika peraturan disiplin PNS di Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka ditegakan. Selain itu, penegakan disiplin dapat menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk menjadi lebih produktif dalam bekerja. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai negeri, Pemerintah telah mengeluarkan beberapa peraturan tentang disiplin pegawai negeri, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Pidana Jabatan, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta dan Peraturan Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Haryanti, 2019: 1).

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin. Peraturan ini memuat saksi hukuman atas pelanggaran disiplin. Hal ini tentunya digunakan sebagai dasar bagi pejabat untuk menghukum dan memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman. Dengan demikian batasan kewenangan pejabat untuk menjatuhkan sanksi hukuman telah diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.

Namun kenyataannya, regulasi yang telah dikeluarkan pemerintah tidak bisa memaksa apa yang dilakukan PNS. Masih banyak PNS yang tidak disiplin dalam bekerja serta rendahnya kesadaran dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Hal ini dikarenakan tidak adanya keseriusan dan kepeulian dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sehingga secara tidak langsung menyebabkan kegiatan di instansi tidak berjalan dengan baik (Haryanti, 2019: 2).

Berbagai upaya telah dilakukan Badan Perencanaan dan Pengembangan Kabupaten Sikka untuk menegakkan disiplin pegawai. Salah satunya melalui sistem absensi untuk

memonitor kedisiplinan pegawai yang menerapkan absensi biometrik sidik jari (*finger print*) untuk memudahkan organisasi dalam melihat tingkat absensi setiap pegawai. Data kehadiran Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 1. Absensi Pegawai Kantor Bappeda dan Litbang Kabupaten Sikka

No	Bulan	Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Datang Telat	Pulang Awal	Presentase %
1	1	2019	53	21	79	24	84,04%
2	2	2019	53	19	48	19	51,61%
3	3	2019	50	20	145	53	155,6%
4	4	2019	55	17	52	15	54,55%
5	5	2019	55	21	54	14	56,94%
6	6	2019	55	15	74	11	75,65%
7	7	2019	55	23	134	52	145,96%
8	8	2019	55	22	67	26	72,72%
9	9	2019	55	21	176	69	190,49%
10	10	2019	56	22	541	17	544,57%
11	11	2019	56	21	568	17	571,57%
12	12	2019	56	10	288	41	292,1%

Sumber: Data Absensi Badan Perencanaan dan Litbang Kab.Sikka Tahun 2019

Dari table 1. diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan para pegawai yang datang telat dan pulang awal mengalami peningkatan di setiap bulannya. Rata-rata dalam 1 bulan terdapat 20 kali pegawai yang datang telat. Hal ini menyebabkan kedisiplinan pegawai di kantor Bapelitbang kurang baik. Adapun kehadiran pegawai belum mencapai 100%, hal ini disebabkan karena beberapa pegawai yang mengalami sakit, cuti, ada urusan keluarga, tanpa keterangan serta ada pegawai yang mengikuti kegiatan pekerjaan diluar kota (perjalanan dinas). Standar kehadiran pegawai di Kantor Bapelitbang adalah 80%. Dari hasil pengamatan maupun dilihat dari absensi setiap hari senin menunjukkan bahwa ada pegawai yang datang terlambat dan ada yang tidak mengikuti kegiatan apel pagi. Hal ini tentunya disebabkan karena tidak adanya kesadaran dari masing-masing pegawai akan pentingnya masalah kedisiplinan serta kemauan dari diri sendiri untuk disiplin waktu dan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Keberhasilan seorang pimpinan dalam mengarahkan bawahannya untuk menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan serta didukung oleh adanya kedisiplinan yang baik dari para pegawainya.

Berdasarkan pengamatan secara langsung penerapan disiplin terlihat bahwa masih ada pegawai di kantor Bappeda dan Litbang Kabupaten Sikka yang bermasalah dengan absensi kantor, tidak masuk tanpa keterangan, terlambat datang maupun melakukan aktivitas lain diluar kantor pada saat jam kantor sehingga banyak pekerjaan yang menjadi terlambat.

Dalam hal kedisiplinan, melalui pengamatan pada pegawai yaitu masih ditemukan ada pegawai yang tidak menjalankan tugas pokoknya dan fungsinya dengan baik, seperti masih ada yang tidak ada keterangan hadir dalam bekerja (alpa), pulang lebih cepat dari jam yang ditentukan, bercerita dan duduk-duduk, tidak menggunakan tanda pengenal secara lengkap. Pelanggaran disiplin yang masih terjadi menunjukkan bahwa disiplin pegawai masih sangat perlu di perhatikan dan diperbaiki. Apabila semua pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi pula, hal tersebut akan menjadi kontributor utama dalam mewujudkan tujuan dari kantor Bappeda dan Litbang Kabupaten Sikka.

Kondisi Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Bappeda dan Litbang Kabupaten Sikka yang belum optimal ini sesuai dengan survei yang dilakukan oleh Dwiyanto et.al (2003:) dalam Putra dkk (2016: 229) yang menyatakan bahwa kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia rata-rata dianggap rendah dan mengecewakan. Hal ini juga terlihat dengan seringnya pemberitaan di televisi bagaimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Negara Indonesia ini menjadi sorotan dalam masalah disiplin, masyarakat banyak menyaksikan di televisi bagaimana Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) menertibkan PNS karena meninggalkan tempat tugas dan berada di pusat perbelanjaan tanpa izin atau sepengetahuan atasannya, ini merupakan indikasi disiplin dalam melaksanakan tugas.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja, namun belum memberikan dampak yang signifikan, hal ini karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi, di antaranya: (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) Pengawasan melekat, (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan.

Pada prinsipnya faktor-faktor tersebut diatas harus dapat diidentifikasi oleh organisasi karena berdampak langsung terhadap tingkat disiplin pegawainya. Dengan melakukan identifikasi, maka organisasi dapat mengetahui faktor-faktor mana saja yang paling dominan dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini tentunya sangat membantu organisasi terutama untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam memperbaiki tingkat disiplin pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Bappeda dan Litbang Kabupaten Sikka diperoleh keterangan bahwa faktor yang paling mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai adalah balas jasa. Pegawai sering mengeluhkan tentang gaji yang diperoleh dimana gaji setiap bulan yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar rumah tangga, sehingga banyak pegawai harus meminjam ke beberapa bank atau koperasi yang ada di kabupaten sikka. Selain itu pegawai juga mengeluhkan upah lembur yang diterimanya. Upah lembur dihitung 3 jam saja yaitu mulai dari jam 4 sore sampai jam 7 malam sebesar Rp.20.000. Pada umumnya pegawai lembur lebih dari 3 jam, bahkan sampai jam 1 dini hari untuk menyelesaikan tugas sesuai limit waktu yang sudah ditentukan.

Faktor Balas jasa dan pengawasan merupakan kesimpulan sementara yang paling dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Bappeda dan Litbang Kabupaten Sikka dan perlu dibuktikan secara empirik melalui suatu penelitian. Beberapa penelitian yang mendukung penelitian ini adalah (1) Penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk pada tahun 2016 di Puskesmas Se Kabupaten Dompus menunjukkan bahwa keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan pemimpin, dan sanksi hukuman berpengaruh terhadap disiplin kerja; (2) Penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti pada tahun 2016 Pada Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Nunukan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menjadi penentu disiplin kerja yaitu kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungan kemanusiaan.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui gambaran disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka; (2) untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari kata *disciple* yang berarti belajar. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 2001:746). Sedangkan menurut Sinungan (2008:135), disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Singodimejo dalam Sutrisno (2002:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya (Hasibuan, 2009:193)

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku terkendali dari seseorang atau sekelompok orang yang dilandasi kesadaran dan kesukarelaan untuk mentaati segala peraturan untuk tujuan tertentu.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016: 356) Indikator Disiplin Kerja sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemungkinan maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
3. Ketaatan pada peraturan kerja
Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
4. Etika kerja
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Lateiner (2010:72), umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu :

1. Disiplin waktu
Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin Peraturan dan Berpakain
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tatatertib yang telah

ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah gabungan dari pendapat Lateiner dan Sinambela yaitu : disiplin waktu, disiplin peraturan dan berpakaian, disiplin tanggung jawab kerja dan etika kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2017:194), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan atau panutan bagi bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukum akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

5. Pengawasan Melekat

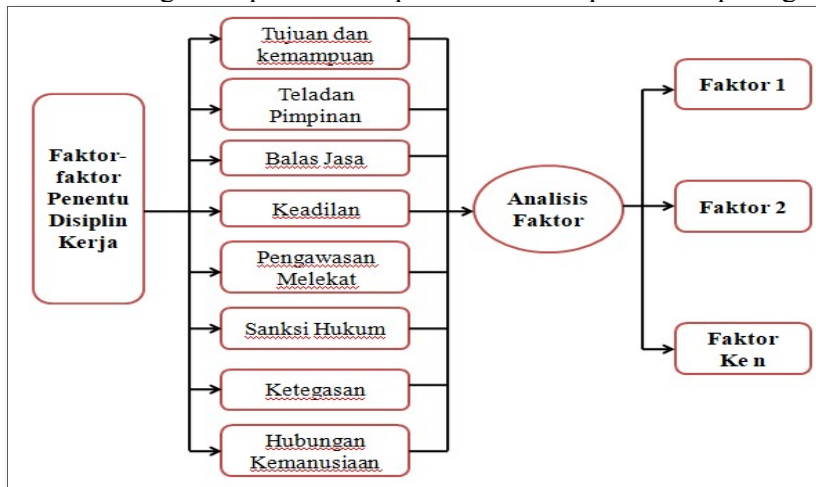
Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi/Hukuman

- Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang. Berat ringannya hukum yang akan diberikan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan
 Pemimpin harus berani dan tegas dalam menegakan kedisiplinan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hokum bagi karyawan yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
 8. Hubungan Kemanusiaan
 Tercapainya hubungan kerja yang baik, mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan yang ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif multivariate. Susanto (2017:7) berpendapat bahwa analisis multivariate adalah analisis multivariable dalam satu arah atau lebih. Analisis ini berhubungan dengan semua teknik statistic yang secara simultan menganalisis sejumlah pengukuran pada individual atau objek. Analisis multivariate berasal kata multi (banyak) dan variate (variable), sehingga analisis multivariate adalah analisis terhadap banyak variable yang merupakan pengembangan dari analisis univariate

dan bivariate. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode Deskriptif. Narimawati (2008:21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui penerapan melalui narasi, gambar, maupun grafik.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka sebanyak 38 orang. Mengingat anggota populasi relatif kecil maka digunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja, adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku pegawai kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka yang taat terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi.
2. Tujuan dan Kemampuan, adalah kesesuaian tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. Teladan Pimpinan, adalah teladan dari Pimpinan yang dapat memberikan contoh yang baik bagi pegawai, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai antara kata dan perbuatannya.
4. Balas Jasa, adalah balas jasa yang diterima pegawai seperti gaji pokok, uang kelebihan jam kerja (lembur) yang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai.
5. Keadilan, adalah keadilan yang dirasakan pegawai atas kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman.
6. Waskat (Pengawasan Melekat) , adalah keaktifan pimpinan dalam mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan
7. Sanksi Hukuman, adalah sanksi hukuman yang akan diperoleh pegawai jika melanggar peraturan perusahaan yang telah ditetapkan
8. Ketegasan, adalah ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan untuk menghukum pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hokum.
9. Hubungan Kemanusiaan, adalah hubungan kerja yang harmonis baik secara vertikal maupun secara horizontal.

Instrumen Penelitian

Berdasarkan definisi operasional, maka indikator variabel Disiplin adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Indikator Variabel Disiplin

No	Indikator	Sub Indikator	Skala
1.	Disiplin waktu	1) Kehadiran pegawai	Likert
		2) kepatuhan pegawai pada jam kerja	Likert
		3) Melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar	Likert
2.	Disiplin Peraturan dan Berpakain	4) Taat dan patuh dalam melaksanakan peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan	Likert
		5) Taat dan patuh dalam melaksanakan perintah atasan	Likert
		6) Ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan	Likert

3.	Disiplin Tanggung Jawab Kerja	7) Penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya	Likert
		8) Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai	Likert
4.	Etika Kerja	9) Saling menghargai antar sesama pegawai.	

Sumber: Siswanto dalam Sinambela (2016: 356)

Berdasarkan definisi operasional, maka Sub Variabel dan Indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Sub Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

No	Sub Variabel	Indikator	Skala
1	Tujuan dan Kemampuan	10) Kemampuan sesuai dengan tugas	Likert
		11) Kesempatan meningkatkan kemampuan	Likert
2	Teladan Pimpinan	12) Pimpinan disiplin	Likert
		13) Adanya kesesuaian antara kata dan perbuatan pimpinan	Likert
3	Balas Jasa	14) Gaji sesuai kebutuhan	Likert
		15) Upah lembur	Likert
4	Keadilan	16) Keadilan dalam memperoleh penghargaan (promosi)	Likert
		17) Keadilan menerima sanksi hukuman	Likert
5	Waskat (Pengawasan Melekat)	18) Pengawasan rutin dilakukan	Likert
		19) Pimpinan selalu memberikan arahan	Likert
6	Sanksi Hukuman	20) Pelanggaran dikenakan hukuman	Likert
		21) Sanksi hukum sesuai aturan	Likert
7	Ketegasan	22) Ketegasan pimpinan	Likert
		23) Ketegasan berdasarkan aturan	Likert
8	Hubungan Kemanusiaan	24) Hubungan dengan rekan kerja	Likert
		25) Hubungan dengan atasan	Likert

Sumber: Hasibuan (2017:194)

Indikator-indikator di atas selanjutnya digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Pengumpulan data di lakukan dengan memberikan kuisisioner secara personal.

Analisis Deskriptif

Untuk menggambarkan Disiplin Kerja Pegawai Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Menurut Narimawati (2007:45) untuk menjawab deskripsi tentang variabel penelitian ini, digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Skor Aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Untuk mengkatagorikan nilai skor total dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Kriteria Presentase Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kategori Skor
1	20.00% – 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% – 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% – 68.00%	Cukup Baik
4	68.01% – 84.00%	Baik
5	84.01% – 100%	Sangat Baik

Berdasarkan kriteria persentase tanggapan responden, masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan

responden. Hasil dari pengurangan tersebut adalah persentase kesenjangan (gap) yang menjadi masalah yang akan diteliti.

Analisis Faktor

Yang dimaksud dengan analisis faktor ialah suatu teknik analisis yang digunakan untuk memahami yang mendasari dimensi-dimensi atau regularitas suatu gejala. “Analisis faktor berguna untuk mengetahui faktor mana yang unggul atau dominan dari beberapa variabel yang akan dipilih. Dapat juga membedakan variabel prioritas yang diranking berdasarkan hasil analisis tersebut” (Akdon dan Riduwan, 2013:143)

Akdon dan Riduwan (2013:143) menjelaskan secara rinci tahap-tahap yang dilakukan dalam proses analisis faktor, yaitu:

1. Analisis awal dilakukan untuk mengetahui variabel mana saja yang layak dimasukkan dalam analisis lanjut, karena tidak semua variabel bisa masuk analisis lanjutan harus disaring dulu. Caranya dapat dilihat pada KMO dan *Barlett test*. Bila dalam variabel itu Anda dapat melihat nilai KMO MSA (*Kaiser Meyer Olin Measure of Sampling Adequacy*) bila hasilnya lebih besar dari 0,5 maka dapat melanjutkan proses analisis.
2. Proses selanjutnya adalah melihat tabel *Anti-Image Matrix*, untuk menentukan variabel mana saja yang layak digunakan dalam analisis lanjutan. Pada tabel tersebut ada kode “a” yang artinya tanda untuk *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Berdasarkan teori, variabel layak untuk dianalisis adalah nilai MSA lebih dari 0,5. Jika data hasil analisis lebih besar dari 0,5 maka tidak ada variabel yang harus dikeluarkan
3. Tabel *communalities* menunjukkan nilai faktor menjelaskan varian variabel. Nilai yang ada pada *Communalities* selalu positif.
4. Tabel *Total Variance Explained* menunjukkan nilai masing-masing variabel yang dianalisis. Ada dua macam analisis penjelasan varian, yaitu *Initial Eigenvalues* dan *Extraction Sums of Squard Loading*. Pada varian *Initial Eigenvalues* menunjukkan faktor yang terbentuk, yang apabila semua faktor dijumlahkan menunjukkan jumlah variabel.
5. Tabel *Scree Plots* menunjukkan jumlah faktor terbentuk, dengan melihat ada berapa banyak slope dengan kemiringan yang hampir sama.
6. *Component Matrix* menunjukkan nilai korelasi antara suatu variabel dengan faktor yang terbentuk.
7. Untuk menyelesaikan persoalan yang korelasinya masih ada variabel yang rancu, maka digunakan metode rotasi. Kemudian dilanjutkan dengan analisis faktor model rotasi. Setelah dilakukan analisis faktor model rotasi, hasilnya dapat terlihat pada tabel *Rotated Component Matrix*
Ringkas variabel ke dalam beberapa faktor yang dihasilkan dari rotasi faktor.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa tujuan analisis data secara deskriptif adalah untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden untuk masing-masing indikator maupun secara total untuk variabel tersebut. Analisis deskriptif dilakukan dengan angka persentase Skor Aktual yaitu untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan PDAM Kabupaten Sikka berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dan merupakan fungsi dari kapasitas untuk berkinerja, kesempatan untuk berkinerja dan kemauan untuk berkinerja. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dirangkum dalam tabel berikut :

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Indikator	% Skor Total	Kriteria
D1	Kehadiran pegawai	70.93	Baik
D2	kepatuhan pegawai pada jam kerja	69.19	Baik
D3	Melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar	68.02	Baik
D4	Taat dan patuh dalam melaksanakan peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan	70.35	Baik
D5	Taat dan patuh dalam melaksanakan perintah atasan	74.42	Baik
D6	Ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan	70.93	Baik
D7	Penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya	72.09	Baik
D8	Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai	72.67	Baik
D9	Menciptakan suasana harmonis dan saling menghargai saat melaksanakan pekerjaan.	75.58	Baik
% Skor Total & Katagori Variabel		71.58	Baik

Dari hasil analisis deskriptif pada Tabel 6. diketahui bahwa persentase skor total untuk variabel kinerja karyawan adalah 71.58%. Berdasarkan katagori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori baik.

Analisis Faktor

Analisis faktor adalah sebuah teknik yang digunakan untuk mencari faktor-faktor yang mampu menjelaskan hubungan atau korelasi antara berbagai indikator independen yang diobservasi. Karena indikator berasal dari landasan teori yang sudah ada, maka analisis faktor ini merupakan analisis faktor konfirmatori (CFA). Analisis faktor konfirmatori adalah suatu analisis yang digunakan untuk mencari sejumlah variabel indikator yang membentuk variabel yang tidak terukur langsung dan didasarkan pada landasan teori yang ada. Sama halnya dengan penelitian ini, peneliti ingin menguji beberapa konsep teori yang sudah ada untuk dapat diaplikasikan pada subjek penelitian. Pada penelitian ini, peneliti ingin menguji faktor-faktor yang membentuk variabel disiplin kerjanya.

Pada tahap pertama, peneliti ingin menguji apakah analisis faktor tepat digunakan untuk penelitian ini. Pengujian tersebut menggunakan uji Keiser-Meiyer-Olkin(KMO) dan Barlett's Test Of Sphericity untuk melihat signifikan (sig.) kesalahannya. Sebuah penelitian yang layak menggunakan analisis faktor harus mempunyai nilai KMO >0,50 dan nilai sig. tidak lebih dari 0,05. Setelah penelitian ini dikatakan layak dan cocok menggunakan analisis faktor, maka langkah berikutnya adalah menguji independensi variabel dalam matrik korelasi. Di tahap ini, semua data yang masuk akan dapat diidentifikasi dengan menggunakan bantuan komputer. Besarnya korelasi antar variabel dapat dilihat melalui tabel anti-image matrices. Variabel yang dapat dianalisis lebih lanjut harus mempunyai nilai lebih besar dari 0,5. Dan apabila kurang dari 0,5 maka akan dikeluarkan dan tidak diikuti pada analisis berikutnya.

Hasil uji *Keiser-Meiyer-Olkin (KMO)* dan *Barlett's Test Of Sphericity* dapat dilihat pada tabel 6. dibawah ini :

Tabel 6. KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,770
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	154,721
	df	28
	Sig.	0,000

Berdasarkan tabel 6. diatas, diperoleh nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,796 dengan nilai Sig. atau probabilitas (p) = 0,000. Artinya, nilai KMO-MSA pada analisis faktor yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa sub-variabel pembentuk faktor disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka dinyatakan layak dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Kemudian pada tabel 7. dibawah ini, dapat dilihat *Anti Image Matrices*, khususnya nilai yang terdapat tanda “ a ” pada *Anti Image Correlations*. Apabila nilai matriks pada *Anti Image Correlations* lebih kecil dari 0,5, maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari analisis faktor.

Tabel 7. Anti Image Correlations

		Anti-image Matrices							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
<i>Anti-image Correlation</i>	X1	.742 ^a	-0.569	-0.271	0.089	0.088	-0.119	0.126	-0.096
	X2	-0.569	.833 ^a	-0.071	-0.072	-0.128	-0.079	-0.086	-0.154
	X3	-0.271	-0.071	.679 ^a	-0.552	0.084	-0.083	0.008	0.259
	X4	0.089	-0.072	-0.552	.730 ^a	-0.393	-0.048	0.092	-0.21
	X5	0.088	-0.128	0.084	-0.393	.747 ^a	-0.016	-0.363	0.259
	X6	-0.119	-0.079	-0.083	-0.048	-0.016	.861 ^a	-0.539	-0.098
	X7	0.126	-0.086	0.008	0.092	-0.363	-0.539	.745 ^a	-0.483
	X8	-0.096	-0.154	0.259	-0.21	0.259	-0.098	-0.483	.771 ^a
<i>a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)</i>									

Berdasarkan tabel 7. diatas, pada kolom *Anti Image Correlations* dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai korelasi diatas 0,5. Oleh sebab itu, semua variabel diatas layak dianalisis lebih lanjut.

Analisis berikutnya adalah menentukan jumlah faktor yang diperlukan untuk mewakili data. Pada tahap ini, akan diketahui sejumlah faktor yang layak mewakili seperangkat variabel yang dianalisis dengan melihat dari besarnya nilai eigen value serta presentasevarian total. Ditahap ini menggunakan teknik PCA (*Principal Component Analysis*) yaitu dengan melihat hasil dari *Total Variance Explained* sehingga memudahkan peneliti memilih faktor inti yang dapat mewakili sekelompok variabel. Faktor inti yang dipakai adalah yang mempunyai nilai *eigen value* minimal sama dengan 1,00. Hasil analisis dari tahapan ini dapat dilihat pada tabel 8. dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Total Variance Explained

Total Variance Explained									
Compo nent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.127	51.583	51.583	4.127	51.583	51.583	2.985	37.314	37.314
2	1.346	16.820	68.403	1.346	16.820	68.403	2.487	31.089	68.403
3	.986	12.328	80.731						
4	.520	6.495	87.226						
5	.383	4.783	92.010						
6	.244	3.044	95.054						

7	.242	3.023	98.077					
8	.154	1.923	100.000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained menunjukkan nilai masing-masing variabel yang dianalisis. Jumlah nilai Eigenvalues yang lebih besar dari 1 menunjukkan jumlah faktor yang terbentuk. Dalam hal ini terdapat dua nilai eigenvalues yang nilainya lebih dari 1, masing masing adalah 4.127 dan 1.346. Ini artinya dari 8 variabel terbentuk 2 faktor yang bermakna. Pada Extraction Sums of Squared Loadings memberikan arti tentang jumlah varian yang diperoleh yaitu 2. Jika dari 2 variabel hanya diekstrak menjadi satu faktor saja maka varian yang dapat dijelaskan sebesar $(4.127/8) \times 100\% = 51,58\%$. Jika dari 8 variabel hanya diekstrak menjadi dua faktor maka varian yang dapat dijelaskan oleh faktor tersebut adalah $(1.346/8) \times 100\% = 16.82\%$. Jika kedua varians diakumulasi akan bisa menjelaskan $51,58\% + 16.82\% = 68.40\%$ dari 8 variabel tersebut. Selanjutnya untuk memperjelas posisi setiap variabel pada masing-masing faktor (komponen utama) yang terbentuk, dilakukan proses rotasi yang menghasilkan komponen matrix hasil rotasi seperti dapat dilihat pada Tabel 9. berikut:

Tabel 9. Component Matrix

Component Matrix ^a			
		Component	
		1	2
1	Tujuan dan Kemampuan	0.662	0.290
2	Teladan Pimpinan	0.816	0.102
3	Balas Jasa	0.542	0.720
4	Keadilan	0.691	0.430
5	Waskat (Pengawasan Melekat)	0.635	0.014
6	Sanksi Hukuman	0.831	-0.297
7	Ketegasan	0.806	-0.460
8	Hubungan Kemanusiaan	0.712	-0.497

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 2 components extracted.

Pada tabel 9. merupakan inti dari analisis faktor, yaitu menentukan faktor inti yang telah teridentifikasi melalui beberapa tahap sebelumnya. Untuk memahaminya, yaitu pada tabel diatas terdapat 2(dua) komponen yang merupakan faktor inti pembentuk kedisiplinan kerja pada Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Untuk menentukan variabel dari kedua komponen tersebut, dipilih yang memiliki koefisien tertinggi pada kolom komponen.

Dari hasil komponen faktor masih sulit menentukan posisi yang tepat terhadap variabel, misalnya pada variabel Balas Jasa dan Keadilan yang memilki nilai *Loading* atau nilai korelasi pada kedua komponen yang tidak jauh berbeda, disamping itu Cuma ada faktor yang berada di komponen dua. oleh karena itu komponen faktor harus dirotasi. Rotasi faktor akan memperjelas posisi sebuah variabel tanpa dengan melihat nilai *loading* terbesar atau tanpa melihat (+) dan (-). Proses pembentukan faktor oleh indikator pembentuknya dapat dilihat dari hasil uji *Rotated Component Matrix*. Sebuah indikator dinyatakan berperan sebagai pembentuk faktor ditunjukkan oleh nilai loading factor tertinggi.

Tabel 10. Component Matrix setelah Rotasi

Rotated Component Matrix ^a			
		Component	
		1	2
1	Tujuan dan Kemampuan	0.323	0.647
2	Teladan Pimpinan	0.561	0.601

3	Balas Jasa	-0.046	0.900
4	Keadilan	0.255	0.773
5	Waskat (Pengawasan Melekat)	0.479	0.418
6	Sanksi Hukuman	0.828	0.304
7	Ketegasan	0.914	0.163
8	Hubungan Kemanusiaan	0.865	0.075

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Waskat (Pengawasan Melekat), Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan mempunyai nilai loading factor tertinggi dalam membentuk faktor 1. Selanjutnya Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa dan Keadilan mempunyai nilai loading factor tertinggi dalam membentuk faktor 2.

Penentuan input unique factors kedalam faktor tertentu mengikut pada besar korelasi antara unique factors dengan faktor, yaitu yang mempunyai korelasi besar. Dengan demikian maka faktor dan unique factors anggotanya adalah :

Tabel 11. Rotasi Faktor

Faktor	Unique Factor	Nilai Loading
F1	Ketegasan	0.914
	Hubungan Kemanusiaan	0.865
	Sanksi Hukuman	0.828
	Waskat (Pengawasan Melekat)	0.479
F2	Balas Jasa	0.900
	Keadilan	0.773
	Tujuan dan Kemampuan	0.647
	Teladan Pimpinan	0.601

Sebagai langkah akhir dari penentuan faktor, maka dapat dilihat dari tabel *Component Transformation Matrix* berikut :

Tabel 12. Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	0.768	0.641
2	-0.641	0.768

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa faktor 1 memiliki korelasi sebesar 0.768, faktor 2 memiliki korelasi sebesar 0.768. Berdasarkan terbentuknya kedua faktor memiliki korelasi $> 0,50$. Kesimpulan pada tabel component transformation matrix kedua faktor yang terbentuk memiliki korelasi sebesar 0.768.

Berdasarkan hasil analisis faktor, didapatkan dua komponen baru yang membentuk factor disiplin kerja pada pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Komponen kesatu mendominasi sebesar 37.314 % dari keseluruhan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, sedangkan komponen kedua mendominasi sebesar 31.089 %. Jadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka ialah komponen pertama dengan nilai *variance* sebesar 37.314%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : Persentase skor total untuk Variabel Disiplin Kerja adalah 71.58% dengan kategori baik.

2. Berdasarkan Total Variance Explained diperoleh nilai Eigenvalues yang lebih besar dari 1 sebanyak dua Component. Nilai eigenvalues untuk Component pertama adalah 4.127 dan nilai eigenvalues untuk Component kedua adalah 1.346. Dengan demikian dari 8 variabel terbentuk 2 faktor yang bermakna yang dapat mempengaruhi disiplin pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji Rotated Component Matrix, variabel Waskat (Pengawasan Melekat), Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan mempunyai nilai loading factor tertinggi dalam membentuk faktor 1. Selanjutnya variabel Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa dan Keadilan mempunyai nilai loading factor tertinggi dalam membentuk faktor 2.
4. Secara keseluruhan, faktor yang paling dominan dalam memengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka ialah komponen pertama dengan nilai variance sebesar 37.314%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka peneliti menyarankan kepada Kepala Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka di sarankan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan melakukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Ketegasan, pimpinan harus lebih tegas lagi dalam menindak pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
2. Hubungan Kemanusiaan, organisasi harus lebih menciptakan lagi hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dan juga antara sesama rekan kerja.
3. Sanksi Hukuman, pimpinan harus memastikan bahwa sanksi hukuman yang diberikan dapat merubah perilaku pegawai.
4. Waskat (Pengawasan Melekat), Pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap ketidakdisiplinan secara rutin agar setiap orang melakukan tugasnya dengan baik. Sosialisasi mengenai disiplin juga perlu dilakukan untuk merubah sikap para pegawai. Selain itu, Pimpinan harus selalu memberikan arahan bagi pegawai yang melanggar aturan.

REFERENSI

- Akdon, dan Riduwan, (2013). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Darmayanti, Endit. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Penentu Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Nunukan* (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka).
- Agus Dwiyanto. (2003). *Reformasi Birokrasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jogakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Gouzali Saydam. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran
- Hafsari, Aprilia Rosa. Wahyuni, Ida. Kurniawan, Bina. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Waktu Pendistribusian BBM Pada Awak Mobil

- Tangki Di PT.X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* Volume 6, Nomor 4, Agustus 2018 (ISSN: 2356-3346). Hal : 268-277
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Haryanti, Arfiani. (2019). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara - Direktorat Pengawasan Dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, Dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Idrus, Muhammad. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta : Erlangga
- Lateiner, AR. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja* (Terjemahan Imam Soedjono). Jakarta : Aksara Baru.
- Narimawati, Umi. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Nugraha, Dimas Ristia dan Syarifuddin. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Di PT Primajasa Perdanaraya Utama Bandung. *ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.5, No.3 Desember 2018*. Hal: 3751-3762
- Setiaji, Bambang. (2004). *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: UMS.
- Shinta, May. (2014). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada PT Pertamina Training and Consulting* Jakarta. Skripsi. Universitas Telkom, S1 Ilmu Administrasi Bisnis. Bandung.
- Simamora, Henry. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*,. Yogyakarta: STIE YPKN
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri. Sofian, Effendi. (2004). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Sinungan, Muchdarsyah. (2008). *Produktivitas. Cetakan Pertama*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Slamet, Achmad. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : UNNES PRESS
- Siswanto, Bejo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Somantri Ating dan Muhidin A. Sambas, (2006), *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, Bandung: CV. Pustaka Setia
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2009). *Riset Smuber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta; PT Gramedia Pustaka Utama.
- Putra, Syatriawan Perdana. Asmony, Thatok dan Nasir, Mahyudin. (2016). Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu. *JUPE, Volume 1 ISSN 2548 – 5555 Desember 2016*. Hal : 297-306

Projemen UNIPA

Vol.10, No.1 Januari 2023

e e-ISSN: 2686-1445; p-ISSN: 2354-7898, Hal 01-17

Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press

Terry, George dan Leslie W. Rue. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara

Tompo, Gusti Zulkarnain. Kadir, Andi Gau dan Murfhi, A. (2012) Analisis Peranan Bappeda dalam Pembangunan di Kabupaten Jeneponto. Government: *Jurnal Ilmu Pemerintahan Volume 5, Nomor 1, Januari 2012 (9-20) ISSN 1979-5645*

Peraturan dan Undang-Undang

Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sikka

Peraturan Bupati Sikka Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut mencabut

Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional

Keputusan Presiden No. 27 tahun 1980, tentang pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil