

**PENGARUH FAKTOR KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEBUDAYAAN, PARIWISATA, INFORMASI DAN KOMUNIKASI
KABUPATEN BARITO UTARA**

Bambang Edhy P.
Dosen Prodi Manajemen STIE Muara Teweh

ABSTRACT

This study was purposed to observe job discipline effect on officials' performance at Cultural, Tourism, Information and Communication Department of North Barito Regency. Job discipline includes (X₁) Attendance, (X₂) Labour turn over, (X₃) working delays, (X₄) mistakes (X₅) and order resistance. Furthermore, it is supposed to identify the factor which has dominant effect.

The population was all of officials of Cultural, Tourism, Information and Communication Department of North Barito Regency. The 50 members of sample were choosen by using proportional stratified random sampling technique. This study applied Multiple Regression Analysis in analyzing data. Based on SPSS 11 for Windows computation output, it was found that the first hypothesis was accepted where $F_{count} > F_{tabel}$ ($127,276 > 2,495$). The level significant of alfa was 0,000 which was smaller than 0,05 (5%). Therefore, there was significant effect among variables (X₁) Attendance, (X₂) Labour turn over, (X₃) working delays, (X₄) mistakes (X₅) and order resistance simultaneously on officials' performance at Cultural, Tourism, Information and Communication Department of North Barito Regency. The coefficient of correlation (R) was 0,968 which showed that 96,8 % officials' performance at Cultural, Tourism, Information and Communication Department of North Barito Regency had strong correlation to all variables (X₁) Attendance, (X₂) Labour turn over, (X₃) working delays, (X₄) mistakes (X₅) and order resistance simultaneously. The most dominant variable in affecting officials' performance at Cultural, Tourism, Information and Communication Department of North Barito Regency was attendance (X₁).

Keywords : Attendance, Labour turn over, working delays, mistakes, order resistance, officials' performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi serta otonomi daerah ini, sumber daya manusia salah satu faktor yang memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja, maka sebagai karyawan yang juga disebut sebagai sumber daya manusia bagi perusahaan dalam menggiatkan usaha dan menghidupkan perusahaan dimana tempat mereka bernaung untuk mendapatkan suatu

penghasilan atau penghidupan sehari-hari sangat memegang peranan penting yaitu sebagai pelaksana dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya dituntut untuk lebih profesional, terampil, dan loyal.

Di dalam perkembangan dunia usaha suatu perusahaan, diperlukan adanya perhatian terhadap disiplin kerja dari para

tenaga kerja, sehingga para tenaga kerja dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditentukan suatu perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor utama dalam melakukan kegiatan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan diadakan pengawasan oleh perusahaan tentang disiplin kerja yang ada pada perusahaan, sehingga dapat dicapai produktivitas kerja yang memadai dengan demikian melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terhadap suatu permasalahan yang harus di pecahkan untuk dapat meningkatkan hasil kerja seoptimal mungkin, sehingga akan berjalan baik dalam melakukan tugas sehari-hari, serta meningkatkan semangat, kegairahan kerja dan kedisiplinan karyawan.

Dari observasi yang dilakukan di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara, kedisiplinan kerja pegawainya sangat kurang, sering dijumpai pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan yang bervariasi, datang terlambat, meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir, dari pekerjaannya dan apabila menyelesaikan suatu pekerjaan sangat lambat, ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan pelayanan kepada masyarakat.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah faktor-faktor kedisiplinan kerja yang terdiri dari Absensi, *Labour turn over*, Keterlambatan kerja, Kesalahan dalam bekerja dan Pembangkangan perintah atasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara.
- b. Faktor manakah yang dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Apakah faktor-faktor kedisiplinan kerja yang terdiri dari Absensi, *Labour turn over*, Keterlambatan kerja, Kesalahan dalam bekerja dan Pembangkangan perintah atasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara.
- b. Faktor manakah yang dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kedisiplinan Kerja

Simamora (2001:746) menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Menurut Nitisemito (1993:199) kedisiplinan kerja ialah sebagai sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak.

Fungsi dan Tujuan Kedisiplinan Kerja

Menurut Ranupandojo (1996:239-240) tujuan dan fungsi kedisiplinan kerja terbagi atas dua yaitu negatif dan positif, yang positif adalah dengan diberi nasihat untuk kebaikan dimasa yang akan datang. Sedangkan fungsi dan tujuan yang negatif antara lain dengan cara:

1. Memberikan peringatan lisan, Di dalam suatu perusahaan, setiap karyawan yang tidak mentaati mengenai standard kerja perusahaan, yaitu akan kedisiplinan kerja maka akan dikenakan peringatan lisan atau ditegur sebelum peringatan lainnya dikeluarkan.
2. Memberikan peringatan tertulis Apabila karyawan yang melanggar disiplin suatu peraturan perusahaan, perusahaan akan memberikan perikan lisan, akan tetapi

bila tetap dilakukan lagi maka akan diberikan peringatan secara tertulis.

3. Dihilangkan sebagian haknya Perusahaan akan menindak sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut kepada karyawan yang melanggar akan disiplin kerja, misalnya gajinya dipotong, diskorsing, dan sebagainya.
4. Didenda, Setiap perusahaan selalu bervariasi dalam memberikan hukuman apabila karyawan tersebut melanggar peraturan yang berlaku di tempat mereka bekerja, perusahaan dapat memberlakukan denda kepada karyawan yang tidak disiplin atas pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar pekerjaan yang dilakukannya dapat tercapai sesuai dengan harapan perusahaan.
5. Dipindahkan Sementara Perusahaan mempunyai hak untuk dapat memindahkan atau memutasi setiap karyawan yang tidak disiplin akan pekerjaannya. Hal ini akan memberikan situasi baru pada pekerjaan yang dilakukannya.
6. Diturunkan pangkatnya Perusahaan akan menurunkan pangkatnya apabila karyawan di dalam melakukan tugas atau pekerjaannya salah atau mengakibatkan kerugian pada orang lain atau perusahaan itu sendiri.

7. Dipecat Apabila kesalahan yang dilakukan oleh karyawan di dalam melakukan tugas atau pekerjaannya telah melebihi standard dari suatu peraturan yang telah ditetapkan suatu perusahaan dan merugikan perusahaan atau melanggar kode etik suatu perusahaan maka perusahaan dapat memecat karyawan tersebut seketika.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pada karyawan suatu perusahaan yang datangnya dari atasan atau pimpinan perusahaan dengan disertai dengan suatu peraturan yang mengikat pada diri pekerja untuk tunduk dan patuh pada apa yang telah digariskan oleh perusahaan (Komarudin,1990:35). Terdapat empat faktor yang mempengaruhi kedisiplin kerja, sebagai berikut :

1. Sikap dan pribadi
2. Perbuatan yang menentang datangnya dari pimpinan perusahaan
3. Kurangnya memperhatikan pada pimpinan perusahaan
4. Kurangnya pada suatu peraturan yang diusulkan pada lowongan kerja

Teknik dan Kedisiplinan Kerja

Dalam teknik kedisiplinan tersebut maka hal-hal yang diperhatikan sebagai berikut :

1. Bahwa proses pendisiplinan haruslah dielakkan pada departemen atau jabatan yang berwenang pada umumnya pejabat personalia hanyalah berfungsi sebagai staf yang memberikan nasehat dan saran serta pendisiplinan adalah pejabat yang mempunyai hak.
2. Bahwa program pendisiplinan haruslah sesuai dengan keadaan dan bersifat logis.
3. Sikap dari pimpinan haruslah bersikap adil menyempurnakan secara tergesa-gesa adalah tidak sesuai.

Menurut Dassler (2000:235), pendisiplinan perlu dijalankan dengan memperhatikan :

- a. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi
- b. Pendisiplinan haruslah bersifat membangun
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung
- d. Keadaan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- e. Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.
- f. Setelah pendisiplinan, sikap dari pimpinan haruslah wajar

Indikator Kedisiplinan

Menurut Nitisemito (1993:163) indikator kedisiplinan sebagai berikut :

1. *Labour Turn Over*, adalah keluar masuknya tenaga kerja disuatu

perusahaan. Dalam perusahaan masalah pemutusan hubungan kerja karyawan sulit dihindari, disebabkan tidak adanya kecocokan dengan karyawan atau juga disebabkan adanya ketidak senangan karyawan bekerja.

2. Absensi, absensi merupakan faktor utama dari turunnya produktivitas dan semangat kerja, banyak tidaknya karyawan yang tidak masuk kerja akan mencerminkan disiplin tidaknya karyawan pada perusahaan itu, dimana tinggi rendahnya kedisiplinan karyawan nantinya akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas.

Nitisemito (1993:164) mengemukakan tingkat absensi yang naik sebenarnya juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja, karena itu bila ada gejala-gejala absensi maka perlu diadakan penelitian. Karena tingkat absensi yang tinggi dapat pula berpengaruh terhadap biaya-biaya produk yang di hasilkan, hal ini berarti biaya-biaya yang dikeluarkan bertambah besar, sebagaimana yang dikemukakan Heidjrachman (1996:34) bahwa tingginya tingkat absensi akan merugikan perusahaan meskipun seandainya karyawan tersebut tidak di bayar sewaktu tidak masuk kerja, kerugian ini terjadi karena jadwal keduanya terpaksa melakukan kerja lembur dan jaminan sosial masih harus dibayarkan.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa sebab-sebab absensi antara lain :

a. Alpa

Sikap yang mencerminkan kurang disiplin dalam bekerja adalah tidak masuk kerja tanpa keterangan dari yang bersangkutan. Hal tersebut menimbulkan suatu pertanyaan apakah tenaga kerja yang bersangkutan bosan terhadap pekejaanya.

b. Izin

Dengan adanya karyawan yang sering minta izin untuk tidak masuk kerja hendaknya perlu diperhatikan, karena mungkin keperluan yang dimaksud tersebut adalah merupakan alasan yang dicari-cari saja, padahal yang bersangkutan sebenarnya hanya menggunakan waktu tersebut untuk melakukan kegiatan yang lain.

c. Sakit

Tidak masuknya karyawan karena sakit adalah keadaan yang tidak dapat dipaksakan karena hal ini diluar kemampuannya. Namun sebenarnya tidak harus percaya begitu saja apabila, jumlahnya terlalu mencolok, dan ini perlu diadakan pengecekan apakah hanya pura-pura sakit atau disebabkan karena ruang kerjanya kurang nyaman dan adanya tekanan moral.

Ranupandojo (1996:20) memberi perumusan untuk menghitung tingkat absensi adalah sebagai berikut :

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Hari karyawan tidak bekerja}}{\text{Total H K Bekerja} + \text{H K Tidak bekerja}} \times 100\%$$

Dimana : HK = Hari karyawan

1. Keterlambatan Kerja

Adanya keterlambatan kerja dapat menunjukkan indikator kedisiplinan yang dalam bab ini biasanya disebabkan oleh kemalasan dan kurangnya semangat serta kegairahan kerja. Jadi dalam hal keterlambatan kerja, pimpinan perusahaan harus bersikap tegas dan adil demi kemajuan akan perusahaan tersebut.

2. Kesalahan Dalam Bekerja

Kesalahan yang terjadi dalam bekerja dimana para karyawan tersebut bukan

karyawan baru disebabkan oleh kemalasan dan kurangnya semangat serta kegairahan kerja, kedisiplinan karyawan yang kurang sehingga tidak ada ketenangan dalam bekerja atau mungkin mereka sudah bosan dengan pekerjaannya dan menyebabkan kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam bekerja.

Simamora (2001:748) memaparkan ada dua sumber masalah disiplin karyawan yaitu sumber-sumber organisasional dan sumber-sumber individu (karyawan).

Gambar 1: Sumber-sumber dan Jenis-jenis Masalah Disiplin Karyawan

Sebab – Sebab Organisasional	Sebab - sebab Individual
- Rekrutmen dan seleksi yang buruk - Pelatihan dan Pengembangan yang tidak memadai - Kurangnya komunikasi - Supervisi yang lemah - Kebijakan-kebijakan dan peraturan - peraturan yang tidak masuk akal	- Pemakaian alkohol dan obat-obatan - Kesulitan-kesulitan finansial - Masalah-masalah domestic - Penyakit fisik/mental - Tindak - tanduk pribadi
Jenis-jenis Masalah Karyawan	
- Ketidakhadiran dan keterlambatan - Bahasa yang menghina dan cabul - Sikap buruk dan tidak loyal - Kecerobohan dan kelalaian - Ketidakjujuran dan pencurian - Pembangkangan perintah atasan	

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Perkelahian- Pelanggaran-pelanggaran peraturan perusahaan- Kinerja yang buruk- Perlambatan kerja |
|---|

Sumber: Simamora (2001: 749)

Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Gibson et.al. (1996:153-156) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah akibat perilaku pribadi atas kerja itu sendiri yang akan menghasilkan sejumlah output baik secara kuantitatif ataupun secara kualitatif, tingkat absensi, keterlambatan ataupun tingkat *turn over*. Selanjutnya Prawirosentono (1999:2) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Penilaian Prestasi Kerja

Martoyo (1998 :84) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan dan terhadap potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasinya. Objek dalam penilaian prestasi kerja karyawan antara lain

kecakapan dan kemampuan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara pembuatan laporan atas pelaksanaan tugas, kesegaran jasmani dan rohani selama bekerja. Martoyo (1998:83) dan Handoko (1998:135) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja para karyawannya.

Objek Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja

Ivancevich (1995:269) menyatakan bahwa obyek dan jumlah objek yang dinilai adalah bervariasi, diantaranya adalah meliputi hal-hal sebagai berikut :

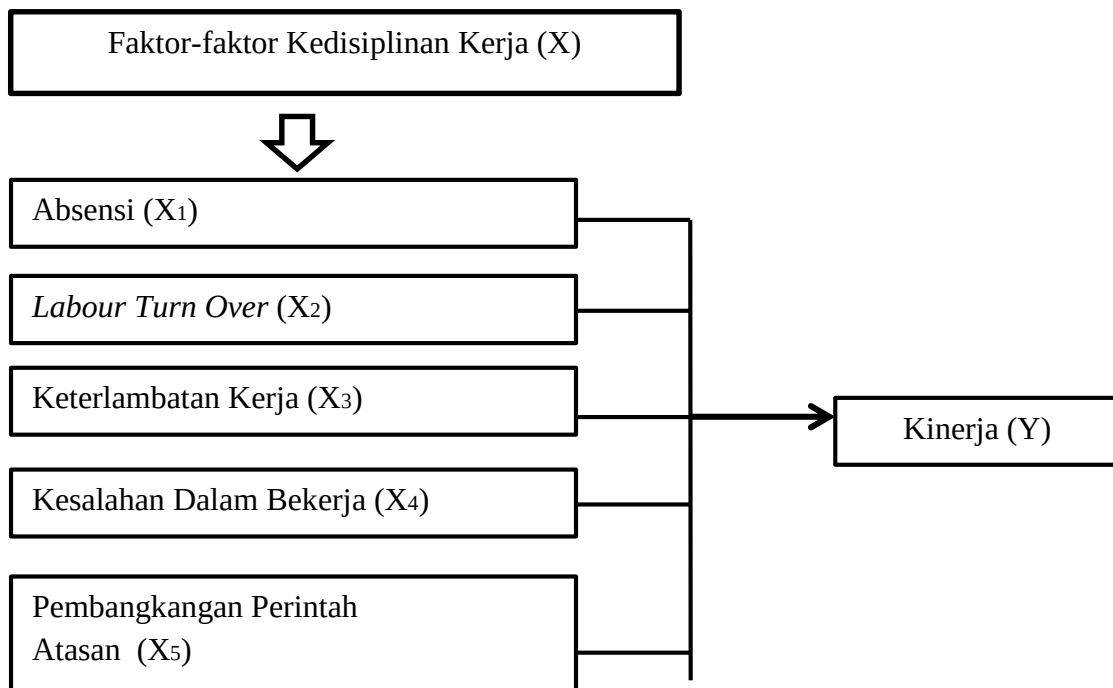
- (1) *Quantity of work*, yaitu volume pekerjaan yang dapat dicapai dalam kondisi normal.
- (2) *Quality of work*, yaitu ketelitian, kerapian dan akurasi pekerjaan.
- (3) *Knowledge of job*, yaitu pemahaman secara benar terhadap fakta-fakta atau faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan.
- (4) *Personal quality*, yaitu kepribadian, pengalaman, keramahan, kepemimpinan dan ketulusan hati

- (5) *Cooperation*, yaitu kemampuan dan kemauan untuk bekerja dengan teman sejawat, supervisor dan bawahan untuk tujuan umum
- (6) *Dependability*, yaitu ketelitian, kecermatan, akurasi, handal dengan

respek kehadiran, periode makan siang, rasa lega dan sebagainya

- (7) *Initiative*, yaitu bersungguh-sungguh dalam upaya meningkatkan pertanggungjawaban, memulai sendiri, tidak takut untuk bekerja sendiri.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Atas dasar kajian dan hasil-hasil penelitian sebagaimana diutarakan diatas penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara secara bersama-sama dipengaruhi oleh faktor-faktor

Absensi (X), *Labour turn over* (X2), Keterlambatan kerja (X3), Kesalahan dalam bekerja (X4), dan Pembangkangan perintah atasan (X5)

2. Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara secara dominan, dipengaruhi oleh faktor Absensi.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah prestasi kerja atau hasil yang dapat dicapai oleh masing-masing pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Kedisiplinan Kerja (X)

1. Absensi (X1)

Banyak tidaknya pegawai yang tidak masuk kerja (alpa, ijin, dan sakit) akan mencerminkan disiplin tidaknya pegawai pada lembaga itu, dimana tinggi rendahnya kedisiplinan pegawai nantinya akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja

2. Labour Turn Over (X2).

Adalah keluar masuknya tenaga kerja disuatu lembaga. Dalam sebuah lembaga masalah pemutusan hubungan kerja pegawai sulit dihindari, disebabkan tidak adanya kecocokan dengan pegawai atau juga disebabkan adanya ketidak senangan pegawai bekerja.

3. Keterlambatan Kerja (X3)

Adalah kemalasan dan kurangnya semangat serta kegairahan kerja.

4. Kesalahan Dalam Bekerja (X4)

Adalah dimana para pegawai tersebut bukan pegawai baru disebabkan oleh kemalasan dan kurangnya semangat serta

kegairahan kerja, kedisiplinan pegawai yang kurang sehingga tidak ada ketenangan dalam bekerja atau mungkin mereka sudah bosan dengan pekerjaannya dan menyebabkan kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam bekerja

5. Pembangkangan Perintah Atasan (X5)

Adalah suatu sikap menolak segala macam instruksi ataupun perintah dan pendelegasian wewenang.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara. Jumlah pegawai tetap yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah 61 orang. Jumlah sampel sebanyak 50 orang, yang terdiri dari golongan I = 3 orang, golongan II = 27 orang, dan golongan III = 20 orang. Sample yang akan diteliti diambil dengan teknik *proportional stratified random sampling* dari sejumlah pegawai tetap yang ada atau populasi. Teknik ini dipilih dengan pertimbangan populasi terdiri dari tenaga kerja yang mempunyai latar belakang pendidikan dan masa kerja yang berbeda-beda dan jumlahnya cukup proporsional.

Metode Analisis Data

Model analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan

Analisis Regresi Linear Berganda dengan spesifikasi modelnya adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Absensi

X2 = *Labour Turn Over*

X3 = Keterlambatan Kerja

X4 = Kesalahan Dalam Bekerja

X5 = Pembangkangan Perintah Atasan

b₀, b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = Konstanta

e_i = Faktor pengganggu diluar model
(Sugiyono, 1998: 119)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik yang digunakan dalam pembahasan ini adalah analisis regresi linear berganda. Karena data yang dipakai adalah data primer, maka perlu diadakan uji validitas dan reliabilitas dengan memakai program SPSS 11.00 for windows dengan tujuan untuk mengetahui pertanyaan yang ada dalam kuesioner sudah sesuai sebagai alat ukur dari variabel yang diteliti dan konsisten sebagai alat ukur.

Analisis Regresi linear Berganda

Analisis yang digunakan adalah regresi linear, setelah dilakukan perhitungan diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0.460 + 0.474x_1 + 0,184x_2 + 0,070X_3 + 0.240x_4 + 0,164x_5$$

Dari hasil yang tertera pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel Absensi, *Labour turn over*, Keterlambatan kerja, Kesalahan dalam bekerja, Pembangkangan perintah atasan secara bersama-sama atau serentak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai F- hitung yaitu 127,276 lebih besar daripada F - tabel 2,495 dan tingkat signifikansi alpha yang dicari sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang sudah ditentukan sebesar 0,05 atau 5% . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Absensi, *Labour turn over*, Keterlambatan kerja, Kesalahan dalam bekerja, Pembangkangan perintah atasan secara bersama-sama atau serentak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara. Dari tabel diatas juga dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,968. Hal ini menunjukkan bahwa 96,8 % Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara mempunyai hubungan sangat erat dengan variabel Absensi, *Labour turn over*, Keterlambatan kerja, Kesalahan dalam bekerja, Pembangkangan perintah atasan.

Sedangkan nilai *R square* sebesar 0,936 dengan demikian menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel Absensi, *Labour turn over*, Keterlambatan kerja, Kesalahan dalam bekerja,

Pembangangan perintah atasan dapat menjelaskan variabel terikatnya dalam hal ini kinerja pegawai sebesar 93,6% dan 6,4% dijelaskan diluar model yang diteliti.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien – regresi (B)	Standar Error	T. Hitung	T.Tabel	Signifikasi
Konstanta	-0.146				
Absensi	0,475	0,086	5,603	1,666	0,000
Labour Turn Over	0,185	0,083	2,253	1,666	0,029
Keterlambatan Kerja	0,071	0,102	0,691	1,666	0,493
Kesalahan dalam bekerja	0,241	0,083	2,933	1,666	0,005
Pembangangan perintah Atasan	0,165	0,105	1,586	1,666	0,120
R = 0,968 R square (R^2) = 0,936 F- Hitung = 127,276 F- Tabel = 2,495					

Sumber : Hasil diolah kembali

Berdasarkan analisa data serta uji t yang telah dilakukan maka besarnya beberapa variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Uirs adalah sebagai berikut:

- a. Variabel absensi (X1), nilai t hitung sebesar 5,603 nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu : 1.666 Pada taraf signifikan yang dicari sebesar 0.000 lebih kecil dari signifikansi yang ditentukan sebesar 5% Ini menunjukkan absensi berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara Berdasarkan perhitungan

regresinya terungkap bahwa Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan apabila variabel absensi (kchadiran) juga meningkat.

- b. Variabel labour turn Over (X2), nilai t hitung adalah 2.253 nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel yaitu 1.666 pada taraf signifikansi 0.029 dibandingkan tingkat signifikansi yang sudah ditentukan sebesar 5% yang berarti variabel pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi menunjukkan koefisien dari variabel pekerjaan sebesar 0,185 yang berarti apabila variabel pekerjaan dinaikkan akan menaikkan pula kinerja pegawai

- c. Variabel keterlambatan kerja (X3,) nilai t-hitung sebesar 0.691 nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel yaitu 1.666 pada taraf signifikansi 0.493 lebih besar dari signifikansi yang sudah ditentukan sebesar 5%, menunjukkan variabel keterlambatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai .
- d. Variabel kesalahan dalam bekerja (X4), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.933 nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 1.666 pada taraf signifikansi 0.005 yang lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi yang sudah ditentukan sebesar 5%, menunjukkan Variabel kesalahan dalam bekerja langsung berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara. Dari perhitungan tersebut bahwa Kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.241.
- e. Variabel pembangkangan perintah atasan diperoleh nilai t-hitung sebesar 1.586 nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel yaitu 1.666 pada taraf signifikansi 0.120 lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi yang sudah ditentukan sebesar 5% yang berarti variabel rekan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara.
- f. Dari perhitungan dengan SPSS tersebut maka variabel yang pengaruhnya paling besar (dominan) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara adalah variabel absensi dibandingkan variabel lainnya seperti variabel *labour turn over*, variabel keterlambatan kerja, variabel kesalahan dalam bekerja, dan variabel pembangkangan perintah atasan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Dengan menggunakan hasil perhitungan SPSS 11 for Windows terbukti hipotesis pertama diterima dimana nilai F_{hitung} yaitu 127,276 lebih besar daripada F_{tabel} 2,495 dan tingkat signifikansi alfa yang dicari sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang sudah ditentukan sebesar 0,05 atau 5% . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X1) Absensi, (X2) *Labour turn over*, (X3) Keterlambatan kerja, (X4) Kesalahan dalam bekerja (X5) Pembangkangan perintah atasan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara.

- b. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,968 menunjukkan bahwa 96,8 % Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara memiliki hubungan yang sangat erat dan sangat kuat dengan variabel (X1) Absensi, (X2) *Labour turn over*, (X3) Keterlambatan kerja, (X4) Kesalahan dalam bekerja (X5) Pembangkangan perintah atasan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara. Sedangkan nilai *R square* sebesar 0,937 dengan demikian menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel (X1) Absensi, (X2) *Labour turn over*, (X3) Keterlambatan kerja, (X4) Kesalahan dalam bekerja (X5) Pembangkangan perintah atasan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara sebesar 93,6% dan 6,4% dijelaskan dari diluar model yang diteliti.
- c. Variabel yang pengaruhnya paling besar (dominan) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Informasi dan Komunikasi Kabupaten Barito Utara adalah variabel absensi (X1).

Saran

- a. Adanya upaya dari pimpinan untuk selalu mengevaluasi segala kebijakan yang sudah diterapkan yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai serta selalu memonitor reward dan punishment bagi seluruh pegawai
- b. Dalam pemberian sanksi kepada pegawai hendaknya tidak pilih kasih, karena dari observasi yang dilakukan oleh peneliti ada kesan bahwa penerapan tindak disiplin terkesan pilih kasih sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan.
- c. Pengawasan melekat yang pernah diterapkan dirasakan oleh pegawai sebagai suatu keharusan, oleh sebab itu dibutuhkan komitmen pimpinan dan seluruh pegawai untuk mematuhi.
- d. Secara tersirat, para pegawai butuh pimpinan yang dapat memberi contoh dan teladan bagi pegawainya, sehingga pimpinan dapat menjadi panutan di segala struktur. Diakui bahwa pegawai belum merasakan sepenuhnya partisipasi mereka dan kinerja mereka dihargai, oleh sebab itu perlu adanya arahan dan bimbingan dan pimpinan

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, Abdul. 2000. *Statistik Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Edisi pertama. Penerbit Ekonisia. FE- UI. Jakarta

- Nitisemito, Alex S. 1993. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketiga. Edisi Revisi. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta. Yogyakarta.
- B.Flippo, Edwin. 1990. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Straus, George dan Leopard Sayles. 1991. *Manajemen Personalia*. Penerbit Erlangga. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 1986. *Manajemen Personalia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjracman dan Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjracman. 1990. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Simamora, Hendry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit YKPN. Yogyakarta.
- Komarudin. 1990. *Manajemen Personalia Suatu Pengantar*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Wahyudi, Martinus. 2002. *Pengaruh Upah Isentif Terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. United Tracktor Banjarmasin*. Tesis. Program Magister Manajemen STIE Indonesia Banjarmasin.
- Mudjianto. 2001. *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Banua Jaya Moulding Banjarmasin*. Tesis. Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat. Banjarmasin.

