

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL)
KABUPATEN SAROLANGUN**

ALEXANDER*)

*)Alumni Program Diploma IV Manajemen Pemerintahan Universitas Jambi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kedisiplinan pegawai dan menganalisis faktor-faktor disiplin kerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sarolangun

Metode penelitian yang akan digunakan adalah penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sarolangun. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan sampel yang diambil sesuai dengan teknik pengambilan sampel dengan rumus Slovin, dan selanjutnya akan dianalisis dengan rentang skala.

Hasil penelitian adalah kedisiplinan pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sarolangun dimensi Kedisiplinan yang dilihat dari ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan berada pada skor tertinggi dan berada pada kategori disiplin. Kedisiplinan pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sarolangun dimensi Kedisiplinan yang dilihat dari diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin berada pada skor terendah dan berada pada kategori kurang disiplin. Rata-rata dari tanggapan responden terhadap ke 7 (tujuh) faktor disiplin tersebut disiplin kerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sarolangun berada pada kategori disiplin

Kata kunci : Disiplin, kerja, pegawai

Latar Belakang.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, baik swasta dan pemerintah, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Karena perannya yang sangat dominan dalam suatu organisasi, maka sumber daya manusia dituntut untuk selalu disiplin dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengontrol segala hal yang berkaitan dengan masalah kepegawaian. Bagi suatu organisasi, dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah kepegawaian, salah satunya adalah masalah disiplin kerja pegawai yang cenderung tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Singodimejo dalam Edy 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.

Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sarolangun merupakan organisasi pemerintahan yang mempunyai tanggung jawab langsung kepada Bupati. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sarolangun, mempunyai

tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kesatuan bangsa dan politik. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai fungsi sebagai Perumusan kebijakan teknis dibidang kesatuan bangsa dan politik, pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kesatuan bangsa dan politik, pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kesatuan bangsa dan politik, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fakta awal menunjukkan masih ada terdapat pelanggaran disiplin dengan masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sarolangun.

Maka hal ini perlu mendapat perhatian agar dapat diketahui faktor penyebab dan mampu memberikan solusi yang tepat. Oleh karena itu perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sarolangun ?

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey yaitu dengan penyelidikan yang dilakukan dalam memperoleh fakta-fakta dari permasalahan yang ada serta mencari keterangan- keterangan faktual. Penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, berbagai buku dan literature, laporan-laporan, jurnal penelitian dan artikel-artikel yang di publikasikan yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

Populasi

Sugiyono (1994;58) Populasi adalah semua unit analisis yang ingin diteliti dalam suatu penelitian, baik organisasi atau instansi maupun wujud manusia. Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakter tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pendapat diatas dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi keseluruhan Pegawai kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sarolangun. Terhitung jumlah populasi dalam hal ini pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sarolangun sebanyak 31 orang pegawai negeri sipil dan honor.

Sampel

Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 31 pegawai, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang dengan tidak mengikut sertakan pimpinan yang dalaam hal ini adalah Kepala Kantor.

Mengacu pada penjelasan Suharsimi Arikuntoro (2002;112) apabila subyeknya kurang dari 100 responden, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 responden, maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% serta lebih.

Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang pegawai tiap bagian unit pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sarolangun.

Metode Pengumpulan Data

Guna mendukung penulisan, maka metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

1. Study kepustakaan

pengumpulan data diperoleh dari data sekunder dengan mempelajari dan mengkaji berbagai literatur, surat kabar, dan buku-buku yang berkaitan dengan topik yang diteliti termasuk referensi bahan kuliah laporan dan lain-lain.

2. Angket atau kuesioner.

Ferdinand (2006) angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat, atau bertatap muka. Untuk mengetahui seberapa kuat subjek setuju dengan suatu pertanyaan, jawaban setiap instrument yang menggunakan Skala Linkert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut :

- Sangat Setuju : Bobot Skor 5
- Setuju : Bobot Skor 4
- Kurang Setuju : Bobot Skor 3
- Tidak Setuju : Bobot Skor 2
- Sangat Tidak Setuju : Bobot Skor 1

Operasional variable

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Aspek	Indikator	Item
Disiplin	Singodimejo (2002) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.	1. Besar kecilnya pemberian kompensasi	-Gaji -Tunjangan	1 dan 2
		2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan	-Teladan -Perbuatan/ Panutan	3 dan 4
		3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan	-Jelas -Tegas dan Adil	5 dan 6
		4. Kebaranian pimpinan dalam mengambil tindakan	-Ketegasan -Keberanian	7 dan 8
		5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan	-Pengawasan -Pengarahan	9 dan 10
		6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai	-Perhatian -Keakraban	11 dan 12
		7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin	-Saling menghormati -Harmonis	13 dan 14

Metode Analisis

Metode analisis ini digunakan untuk mendiskripsikan variabel-variabel yang ada dalam penelitian agar dapat diketahui tingkat pengawasan dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Keasatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sarolangun

Caranya adalah dengan menyusun tabel Distribusi Frekuensi untuk melihat apakah skor dari penelitian variabel yang diteliti masuk kedalam kategori *sangat rendah, rendah, sedang, dan sangat tinggi*.

Data yang telah diolah dinyatakan kriteria dengan menggunakan Rentang Skala (RS) yang dikemukakan menurut Husein Umar (2005:226) ditentukan sebagai berikut :

$$Rs = \frac{N(m-1)}{m}$$

Dimana : Rs = Rentang Skala
 N = Jumlah Sampel
 m = Jumlah Alternatif jawaban tiap item

Menentukan rentang skala terendah dan tertinggi dengan cara mengalikan jumlah sampel rondon dengan bobot paling tinggi yaitu sebagai berikut :

1. Rentang Skor terendah = n x skor terendah atau n x

$$1 \times 30 = 30$$

2. Rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi atau n x

$$5 \times 30 = 150$$

$$= \frac{30 \cdot (5-1)}{5}$$

$$= 24$$

Dengan nilai tersebut maka dapat dikelompokan tingkat disiplin kerja pegawai sebagai berikut :

Nilai = 30 s/d 54 = Sangat Tidak Displin

Nilai = 54,1 s/d 78,1 = Tidak Disiplin

Nilai = 78,2 s/d 102,2 = Kurang Disiplin

Nilai = 102,3 s/d 126,3 = Disiplin

Nilai = 126,4 s/d 150,4 = Sangat Disiplin

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Kedisiplinan Pegawai

Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor disiplin kerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sarolangun,, yang mana

faktor disiplin dapat dilihat sebagai berikut: kedisiplinan berdasarkan besar kecilnya pemberian koompensasi, kedisiplinan berdasarkan ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, kedisiplinan berdasarkan ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, kedisiplinan berdasarkan keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, kedisiplinan berdasarkan ada tidaknya pengawasan pimpinan, kedisiplinan berdasarkan ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, kedisiplinan berdasarkan diciptakannya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Tabel 1. Rekapitulasi Kedisiplinan Pegawai

No	Dimens	Nilai Skor	Kategori
1	Besar Kecilnya Pemberian Kompensai	105,5	Disiplin
2	Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan	106	Disiplin
3	Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan	121,5	Disiplin
4	Kebarian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan	107,5	Disiplin
5	Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan	116,5	Disiplin
6	Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai	100,5	Kurang Disiplin
7	Diciptakannya Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin	92,5	Kurang Disiplin
	Rata-	107,1	Disiplin

Sumber : Data diolah, 2014

Dari tabel rekapitulasi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawaiai pada kantor kesatuan bangsa dan politik kabupaten sarolangun berada pada kategori disiplin.

Kesimpulan

1. Berdasarkan Rekapitulasi kedisiplinan pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sarolangun dimensi Kedisiplinan yang dilihat dari ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan berada pada skor tertinggi dengan nilai skor 121,5 dan berada pada kategori disiplin
2. Berdasarkan Rekapitulasi kedisiplinan pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sarolangun dimensi Kedisiplinan yang dilihat dari diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin berada pada skor terendah dengan nilai skor 92,5 dan berada pada kategori kurang disiplin.
3. Berdasarkan nilai rata-rata dari tanggapan responden terhadap ke 7 (tujuh) faktor disiplin tersebut disiplin kerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sarolangun berada pada kategori disiplin dengan nilai skor rata-rata 107,1.

Saran-saran

1. Bagi Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sarolangun Perlu adanya peningkatan perhatian serta keakraban dengan para pegawai dengan lebih meningkatkan jalinan hubungan baik dan kerjasama antara pimpinan dan pegawai agar mampu mendorong semangat kerja pegawai dan pegawai akan lebih merasa dihargai.
2. Bagi pegawai Perlu adanya peningkatan terhadap kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin seperti Saling menghormati, menciptakan hubungan

yang harmonis antar sesama pegawai serta memberikan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan merasa bangga dan lebih termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikuntoro, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ferdinan, 2006. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*, Bandung : Alfabeta.
- Handoko, T Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Hasibuan, Melayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya; Kencana.
- Irma Ika Melati, 2011. *Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, study empiris pada kementerian keuangan kantor wilayah jawa tengah*. Skripsi fakultas ekonomi dan politik Universitas Gajah Mada
- Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik. 2013. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Perkantoran (LAKIP)*. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sarolangun: Saroloangun.
- Mahmudi, 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik. Edisi Revisi*. Yogyakarta : UPPS STIM YKPN.
- Rivai, Veithzal 2009. *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta; Rajagrafindo Persada.
- Ruvendi, 2005. *Analisis faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan PT.BPR Luhur Damai Tabanan*. Skripsi fakultas ekonomi jurusan teknik pemerintahan: Bali
- Simamora, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya; Kencana.
- Siswanto, Rudi, 2008. *Kedisiplinan Berperan Penting Dalam Meningkatkan Kinerja*. Bandung; Alfabeta.
- Sutrisno, Edy 2009. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta; PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2005 . *Metode Peneliiyan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husen, 2005. *Metodi Penelitian*. Jakarta; Salemba Empat.