

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS SELATAN**

Oleh : Yan Piter Basman Ziraluo

### **Abstrak**

Isu yang diangkat pada penelitian ini adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan. Hal ini didasarkan atas fenomena disiplin kerja pada obyek penelitian masih rendah. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan honorer yang bekerja pada Dinas Pendidikan Pemerintahan Kabupaten Nias Selatan. Memperhatikan jumlah anggota populasi dan metode analisis data, maka penelitian dilakukan dengan cara sensus yaitu meminta kesediaan seluruh anggota populasi untuk mengisi kuesioner. Responden yang berpartisipasi pada penelitian ini sebanyak 45 orang. Data dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil pengujian data menunjukkan bahwa instrument penelitian adalah valid dan dapat dipercaya (reliable). Hasil pengujian asumsi klasik untuk regresi berganda menunjukkan data berdistribusi normal dan bebas dari multikolinieritas. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi dan menambah dukungan empiris atas faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan

*untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.*

**Kata Kunci :** *Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja.*

## **Pendahuluan**

Setiap organisasi harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal yang dihadapinya. Untuk itu setiap organisasi harus melakukan perubahan. Sejalan dengan tuntutan masyarakat, maka sejak akhir tahun 1990 organisasi pemerintahan di Indonesia saat ini mengalami perubahan mendasar yang ditandai dengan adanya reformasi di bidang pemerintahan dalam rangka menuju pemerintahan yang baik. Mulai ada kesadaran transparansi dalam manajemen pemerintahan dan ada upaya-upaya menciptakan pemerintahan yang bersih. Upaya-upaya di atas disadari tidak mungkin terwujud bila sumber daya manusia di jajaran birokrasi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS), belum memiliki mental dan kualifikasi yang profesional.

Untuk menciptakan suatu jajaran pegawai negeri yang profesional tentu tidak mudah, karena memerlukan komitmen dari semua perangkat pegawai itu sendiri, baik perangkat di daerah maupun di pusat. Untuk mencapai hal di atas peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang harus dilakukan. Selain itu faktor motivasi dan faktor kepemimpinan juga sangat menentukan arah tercapainya tujuan di atas.

Permasalahan pokok yang dihadapi pemerintahan dalam mewujudkan tujuan pemerintahan adalah disiplin pegawai negeri. Hal ini menjadi sorotan karena fenomena yang ada menunjukkan rendahnya disiplin pegawai dalam pelaksanaan tugas. Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

Selanjutnya, menurut Wursanto (2000) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”. Kemudian, menurut Sinungan (2003) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Pegawai yang berdisiplin akan bekerja sesuai dengan ketentuan dan mengutamakan tujuan organisasi daripada kepentingannya.

Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan merupakan unit organisasi Pemerintah Kabupaten Nias Selatan yang tugas utamanya adalah melakukan pengawasan dan pembinaan satuan-satuan pendidikan yang ada di nias selatan. Sudah tentu, keberhasilan organisasi ini dalam mewujudkan tujuannya sangat bergantung pada kinerja pegawai yang ada. Pengamatan awal menunjukkan bahwa kinerja organisasi ini belum optimal. Hal ini dilihat dari banyaknya keluhan yang disampaikan masyarakat tentang kinerja organisasi ini.

Disiplin kerja pegawai merupakan faktor penting untuk menjelaskan kinerja pegawai. Hasil pengamatan awal menunjukkan masih rendahnya disiplin pegawai yang ditunjukkan antara lain melalui pegawai datang ke kantor terlambat dan pulang lebih awal. Selain itu, masih banyak pegawai yang tidak melaksanakan tugas pada saat jam kerja. Hal ini yang mendorong penulis untuk menguji faktor-faktor apa yang membuat disiplin pegawai rendah.

Pada penelitian ini diusulkan tiga variabel yang diduga berpengaruh terhadap disiplin pegawai yaitu kepemimpinan,

pengawasan dan kepuasan kerja. Adapun argumentasi untuk mengusulkan ketiga variabel ini adalah sebagai berikut. Kepemimpinan merupakan faktor penting untuk mempengaruhi bawahan. Jika bawahan merasakan bahwa pimpinan mereka merupakan sosok yang dapat diteladani, maka bawahan akan menyesuaikan perilaku dan tindakan mereka dengan keinginan pimpinan. Oleh karena itu diduga, kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin pegawai.

Pengawasan adalah suatu mekanisme yang dilakukan organisasi untuk mengendalikan perilaku bawahan. Pengawasan yang efektif akan membuat bawahan memiliki keterbatasan untuk melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu diduga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin pegawai.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting menjelaskan perilaku pegawai dalam lingkungan pekerjaan. Pegawai yang merasakan bahwa lingkungan pekerjaan mereka membuat mereka puas antara lain dari segi gaji, kepemimpinan dan iklim kerja akan mendorong mereka untuk bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Uraian di atas mendorong peneliti untuk mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap disiplin pegawai.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner untuk meminta pendapat responden berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan tujuan penelitian, tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan ekplanasi yaitu ingin mendiskripsikan variabel kepemimpinan, pengawasan, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

## Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner untuk mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan selama bulan Januari 2017 kepada PNS dan tenaga honorer yang bekerja pada Dinas Pendidikan.

Sebanyak 80 eksemplar kuesioner disebar kepada PNS yang bekerja pada Dinas Pendidikan selama bulan Januari 2013. Dari jumlah tersebut, yang kembali adalah sebanyak 50 eksemplar. Dari kuesioner yang kembali, hanya 45 data yang dapat dianalisis lebih lanjut, karena 5 (lima) eksemplar data tidak diisi secara lengkap oleh responden. Dengan demikian jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berasal adalah sebanyak 45 eksemplar. Dengan perkataan lain, responden penelitian ini adalah sebanyak 45 orang.

Untuk lebih lengkapnya, pada tabel 1 disajikan rangkuman kuesioner yang disebar dan yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 1**  
**Jumlah Kuesioner Yang Digunakan**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Jumlah kuesioner yang disebar	80
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	30
Jumlah kuesioner yang kembali	50
Jumlah kuesioner yang cacat / tidak diisi lengkap	5
Jumlah kuesioner yang diisi dengan lengkap	45

**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

## 4.2 Profil Responden

Sebelum data penelitian dianalisis sesuai keperluan, maka perlu disajikan responden penelitian. Untuk mengetahui profil responden, maka peneliti menyajikan data responden dalam bentuk statistik deskriptif yaitu frekuensi. Profil responden pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik data masing-masing responden yang disajikan berupa ringkasan pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk numerik. Berdasarkan data yang diperoleh dari 45 responden, penulis dapat memberikan gambaran berbagai data demografi responden yang meliputi; jenis kelamin, pendidikan, usia dan masa kerja sebagai berikut: Berdasarkan data yang diperoleh, komposisi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 2 berikut.

**Tabel 2**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	27	60.0	60.0	60.0
Perempuan	18	40.0	40.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS**

Sebagaimana disajikan pada table 2, responden penelitian ini lebih banyak laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Pegawai laki-laki sebanyak 27 orang atau 60,00%, sedangkan pegawai perempuan sebanyak 18 orang atau sebanyak 45,00%. Walaupun demikian, data penelitian ini merepresentasikan

populasi penelitian, dimana pegawai laki-laki memang lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Dengan demikian data penelitian ini tidak terganggu oleh jenis kelamin pegawai. Dengan perkataan lain, ditinjau dari segi gender data penelitian ini adalah representative. Selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan, responden digolongkan sebagaimana disajikan pada tabel 3.

**Tabel 3**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA & Sederajat	9	20.0	20.0	20.0
Diploma/ Akademi	14	31.1	31.1	51.1
Strata Satu	18	40.0	40.0	91.1
Lainnya	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

Sebagaimana disajikan padaa tabel 3, tingkat pendidikan responden sangat bervariasi dan tersebar mulai dari tingkat SMA dan Sederajat, diploma/akademi, Strata Satu dan lainnya. Memperhatikan tuntutan pelayanan yang dihadapi organisasi makin meningkat, maka sudah sewajarnya pemerintah daerah meningkatkan mutu sumber daya manusianya terutama yang masih berpendidikan SMA dan Sedrajat serta Diploma dan Akademi.

Pada tabel 4. disajikan profil responden berdasarkan usia.

**Tabel 4**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Thn	10	22.2	22.2	22.2
31-40 Thn	18	40.0	40.0	62.2
41-50 Thn	11	24.4	24.4	86.7
51 Thn >	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS**

Sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4, kebanyakan pegawai masih dalam usia produktif. Sebanyak 37 orang pegawai memiliki usia antara 20-50 tahun. Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini mencakup semua usia produktif.

Pada tabel 5 disajikan profil responden berdasarkan masa kerja. Tampak pada tabel 5, mayoritas masa kerja responden sebagai PNS lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau 80,00%. Hal ini mengindikasikan bahwa pada umumnya responden (pegawai) telah memiliki pengalaman kerja sebagai PNS. Walaupun demikian hal ini belum dapat mengindikasikan pemahaman akas tugas sudah baik, karena mutasi PNS sering dilakukan.

**Tabel 5**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Thn	9	20.0	20.0	20.0



5-10 Thn	12	26.7	26.7	46.7
10-15 Thn	20	44.4	44.4	91.1
15 Thn	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

### 4.3 Pengujian Data

#### 4.3.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis deskriptif data, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Berikut ini dipaparkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen (kuesioner) yang digunakan merupakan alat pengukur yang valid untuk masing-masing konstruk atau variabel. Untuk menguji hal ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment person*, yaitu dengan menghitung korelasi dari masing-masing indikator terhadap total skor. Jika nilai korelasi *product moment* ( $r$ ) di atas 0,3 maka indikator dipandang valid sebagai pengukur konstruk (Ghozali, 2005, hal. 45). Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi instrument. Uji ini dilakukan dengan memperhatikan nilai Cronbach Alpha. Suatu instrumen dinyatakan *reliable* jika nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 (Ghozali, 2005, hal. 41). Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS disajikan pada tabel 6.

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi ( $r$ )	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja	6	0,434-0,641	0,717	Valid dan Reliabel
Kepemimpinan	8	0,359-0,561	0,668	Valid dan Reliabel
Pengawasan	6	0,444-601	0,703	Valid dan

---

---

				Reliabel
Kepuasan Kerja	6	0,359-0,778	0,726	Valid dan Reliabel

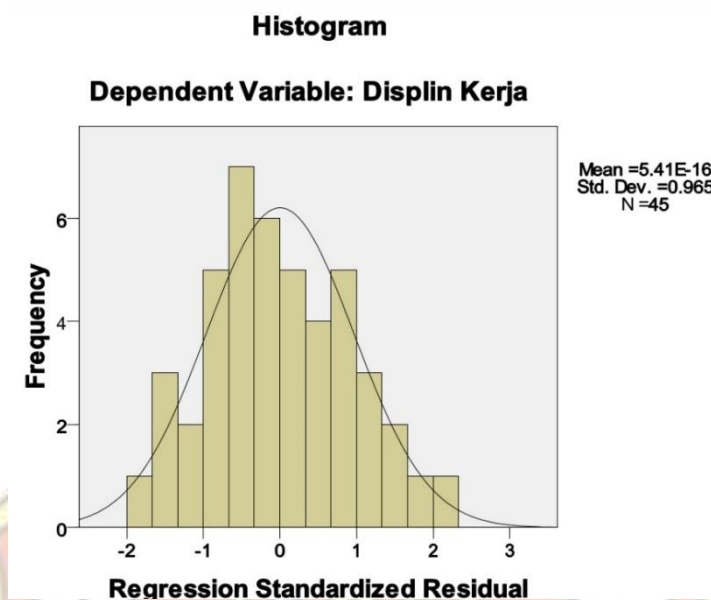
**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

Sebagaimana disajikan pada Tabel 6, seluruh instrumen penelitian ini memiliki validitas dan reliabilitas yang memenuhi batas ambang. Dengan perkataan lain, data penelitian ini dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

#### **4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik**

Sebelum dideskripsikan variabel penelitian dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah data yang digunakan memenuhi asumsi klasik dengan analisis statistik. Pada penelitian ini dilakukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal dan apakah terdapat multikolinieritas dalam data penelitian. Normalitas data dilihat melalui histogram dan P Plot. Hasil SPSS yang menunjukkan histogram dan P Plot Variabel Komitmen Organisasional disajikan pada gambar 1 dan 2.

Gambar 1

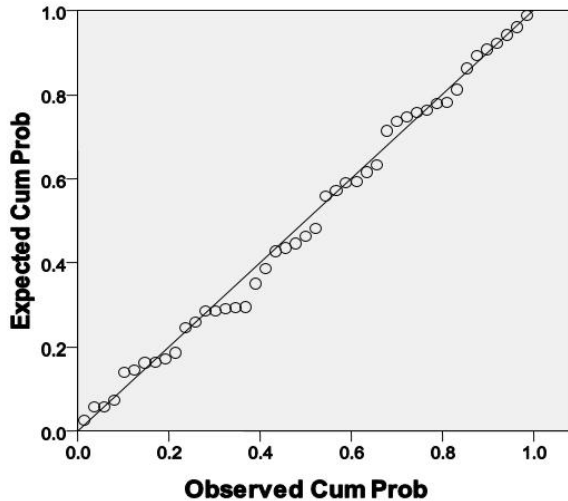


Pada gambar 1 tampak bahwa residual 11 ariable komitmen organisasional terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri. Pada gambar 4.2. terlihat bahwa titik-titik menyebar dan berhimpit disekitar diagonal dan hal ini meenunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Berdasarkan gambar 1 dan 2 disimpulkan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal.

Gambar 2

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Displin Kerja**



Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat saling korelasi yang tinggi di antara variable bebas. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja dan iklim organisasi. Multikolinieritas dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10 (Ghozali, 2005). Sebagaimana disajikan pada Tabel 7, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan, Pengawasan dan kepuasan kerja adalah > 0,10, dan VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabelbebas penelitian tidak memiliki kolerasi yang tinggi. Dengan kata lain, variabel penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Tabel 7

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.419	2.451		2.260	.036		
	Kepemimpinan	.285	.139	.296	2.047	.047	.837	1.195
	Pengawasan	.312	.149	.298	2.101	.042	.867	1.153
	Kepuasan Kerja	.284	.185	.216	2.538	.032	.886	1.129

a. Dependent Variable: Displin Kerja

#### 4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini disajikan deskripsi variabel penelitian. Deskripsi variabel penelitian dilakukan dengan menunjukkan kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya rata-rata dan standar deviasi dari jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Pada penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu disiplin kerja dan tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja. Masing-masing variabel tersebut diukur dengan skala likert 5 (lima) poin yaitu mulai dari sangat tidak setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Skor yang tinggi menunjukkan nilai yang baik. Berdasarkan hasil pengolahan data atas jawaban responden dengan menggunakan bantuan program SPSS, pada tabel 8 disajikan statistik deskriptif masing-masing variabel.

**Tabel 8**  
**Deskripsi Variabel Penelitian**

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-Rata	Standar Deviasi
Disiplin Kerja	6-30	10-28	22,73	2,734
Kepemimpinan	8-40	15-34	30,69	2,835
Pengawasan	6-30	12-27	22,18	2,614

---

---

Kepuasan Kerja	6-30	13-26	19,84	2,078
----------------	------	-------	-------	-------

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer**

#### 4.4.1 Disiplin Kerja

Pada penelitian ini disiplin kerja merupakan variabel utama yang diteliti. Disiplin kerja menggambarkan ketaatan atau kepatuhan pegawai atas atur-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Variabel ini diukur dengan 6 (enam) item pertanyaan dengan menggunakan skala likert mulai dari 1 (satu) sampai 5 (lima). Responden diminta memberi tanda centang pada skala sesuai dengan perasaan atau pendapat mereka tentang pernyataan yang diajukan. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden mengindikasikan responden yang bersangkutan memiliki disiplin kerja yang tinggi, dan sebaliknya.

Pada tabel 8 disajikan rentang skor teoritis, rentang skor actual, skor rata-rata dan standar deviasi. Tampak pada tabel 8 tidak ada responden yang memiliki skor teoritis yang paling minimum dan maksimum. Skor rata-rata sebesar 22,73 mengindikasikan secara rata-rata pegawai memiliki disiplin kerja yang tergolong cukup. Meskipun demikian, masih terdapat responden yang memiliki disiplin kerja yang rendah. Memperhatikan disiplin kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja, maka Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan harus selalu berusaha untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

#### 4.4.2 Kepemimpinan

Pada penelitian ini kepemimpinan menunjukkan persepsi pegawai terhadap perilaku pimpinan mereka. Hal ini meliputi sikap pimpinan terhadap bawahan, empati dan keteladanan. Variabel kemampuan diukur dengan 8 (delapan) item pertanyaan dengan menggunakan skala likert mulai dari 1 (satu) sampai 5 (lima). Responden diminta memberi tanda centang pada skala sesuai dengan perasaan atau pendapat mereka. Semakin tinggi

skor yang diperoleh responden mengindikasikan kepemimpinan yang dirasakan adalah lebih baik, dan sebaliknya. Dengan demikian skor minimum yang mungkin diperoleh responden adalah 8 (delapan) dan skor maksimum adalah 40.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa skor responden sesungguhnya adalah berkisar antara 15-34 dengan skor rata-rata adalah 30,69 dan standar deviasi adalah 2,8333. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa secara rata-rata, para pegawai mempersepsikan bahwa kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan adalah baik. Namun, terdapat responden yang mempersepsikan bahwa kepemimpinan yang ada masih buruk. Untuk itu, pimpinan harus berusaha untuk memperbaiki kepemimpinan yang ada untuk memudahkan mereka dalam mendorong komitmen organisasional pegawai.

#### **4.4.3. Pengawasan**

Pengawasan merupakan monitoring atau tindakan pengendalian yang dilakukan atasan terhadap pekerjaan bawahan. Variabel pengawasan diukur dengan 6 (enam) item pertanyaan dengan menggunakan skala likert mulai dari 1 (satu) sampai 5 (lima). Responden diminta memberi tanda centang pada skala sesuai dengan perasaan atau pendapat mereka. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden mengindikasikan tingkat pengawasan yang baik menurut responden, Dengan demikian skor minimum yang mungkin diperoleh responden adalah 6 (enam) dan skor maksimum adalah 30.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa skor responden sesungguhnya adalah berkisar antara 12-27 dengan skor rata-rata adalah 22,18 dan standar deviasi adalah 2,614. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa secara rata-rata responden mempersepsikan tingkat pengawasan yang ada adalah cukup memadai, hal ini ditunjukkan melalui skor rata-rata 22,18 yang lebih besar dari skor rata-rata teoritis yaitu 18. Walaupun demikian, pengawasan ini masih jauh di bawah skor maksimum yaitu 30.

Berdasarkan hal tersebut, maka diharapkan pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan berusaha untuk meningkatkan pengawasan terhadap pekerjaan bawahan.

#### **4.4.4. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menggambarkan rasa puas pegawai berkaitan dengan pekerjaan mereka. Variabel ini diukur dengan meminta responden menunjukkan bagaimana persepsi mereka tentang sistem penggajian dan promosi yang ada ditempat mereka bekerja. Variabel kepuasan kerja diukur dengan 6 (enam) item pertanyaan dengan menggunakan skala likert mulai dari 1 (satu) sampai 5 (lima). Responden diminta memberi tanda centang pada skala sesuai dengan perasaan atau pendapat mereka. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden mengindikasikan tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dan sebaliknya. Dengan demikian skor minimum yang mungkin diperoleh responden adalah 6 (enam) dan skor maksimum adalah 30.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa skor responden sesungguhnya adalah berkisar antara 12-25 dengan skor rata-rata adalah 20.30 dan standar deviasi adalah 3,777. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa secara rata-rata tingkat kepuasan responden adalah baik, hal ini ditunjukkan melalui skor rata-rata 20.30 yang lebih besar dari skor rata-rata teoritis yaitu 18. Walaupun demikian, tingkat kepuasan ini masih jauh di bawah skor maksimum yaitu 30. Berdasarkan hal tersebut, maka diharapkan pimpinan Kesehatan berusaha untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

#### **4.5 Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan data yang diestimasi dari analisis regresi berganda. Hasil estimasi yang menunjukkan koefisien antara variabel bebas dan terikat dengan



menggunakan statndardize adalah sebagaimana disajikan pada tabel 7.

Dari hasil estimasi maka persamaan regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$DK = 0.296 K + 0,298P + 0.216 KK + e$$

Berdasarkan hasil estimasi, dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan (K), pengawasan (P) dan kepuasan kerja (KK) memiliki tanda yang positif dan semuanya signifikan dengan alpha 5% terhadap disiplin kerja (KK). Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat diketahui bahwa secara berturut-turut variabel yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah pengawasan dengan koefisien regresi sebesar 0,298, kepemimpinan dengan koefisien regresi 0,296 dan kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0.216.

Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja dilakukan melalui uji F. Hasil estimasi regresi untuk uji F disajikan pada tabel 9.

Tabel 9.  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.146	3	31.049	8.402	.007 <sup>a</sup>
	Residual	235.654	41	5.748		
	Total	328.800	44			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Pengawasan, Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Tampak pada tabel 9 nilai F adalah 8.402 dengan probabilitas sebesar 0.007. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana variasi komitmen organisasional dapat dijelaskan variasi kepemimpinan, kepuasan

kerja dan iklim organisasi diestimasi melalui koefisien determinasi. Hasil pengolahan data yang menunjukkan koefisien determinasi disajikan pada tabel 10.

Tabel 10

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 <sup>a</sup>	.595	.531	2.397

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengawasan, Kepuasan Kerja  
 b. Dependent Variable: Displin Kerja

Tampak pada tabel 10 nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh adjusted R Square adalah 0.531 atau 53, 10%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja 53,10%. Dengan perkataan lain model penelitian ini dapat menjelaskan disiplin kerja pegawai sebesar 53,10%. Dengan demikian variasi disiplin kerja dijelaskan variabel lainnya yang tidak diinvestigasi dalam penelitian ini sebesar 46,90%.

Pengujian masing-masing hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi dan signifikansi. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis penelitian.

**4.5.1 Pengujian Hipotesis 1**

Hipotesis 1 penelitian ini memprediksikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien regresi adalah sebesar 0.296 dengan probabilitas 0.047 dan nilai t hitung sebesar 2.047. Bukti empiris ini mendukung hipotesis penelitian yang ditunjukkan melalui tanda koefisien

regresi, nilai probabilitas yang lebih kecil dari alpha 5%, dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian tidak dapat ditolak atau diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dirasakan pegawai, maka semakin meningkat disiplin kerja pegawai.

#### **4.5.2 Pengujian Hipotesis 2**

Hipotesis 2 penelitian ini memprediksikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien regresi adalah sebesar 0.298 dengan probabilitas 0.042 dan nilai t sebesar 2,101. Bukti empiris penelitian ini mendukung hipotesis penelitian yang ditunjukkan melalui tanda koefisien regresi, nilai probabilitas yang lebih kecil dari alpha 5%, dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian tidak dapat ditolak atau diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka disiplin kerja pegawai semakin meningkat.

#### **4.5.3 Pengujian Hipotesis 3**

Hipotesis 3 penelitian ini memprediksikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien regresi adalah sebesar 0.216 dengan probabilitas 0.032 dan nilai t sebesar 2,538. Bukti empiris penelitian ini mendukung hipotesis penelitian yang ditunjukkan melalui tanda koefisien regresi, nilai probabilitas yang lebih kecil dari alpha 5%, dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian tidak dapat ditolak atau diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin puas pegawai atas pekerjaan mereka, maka disiplin mereka juga akan semakin meningkat.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan tergolong cukup, hal ini ditunjukkan melalui statistik deskriptif dimana skor rata-rata aktual yang hanya sedikit di atas rata-rata teoritis.
2. Pegawai mempersepsikan kepemimpinan yang ada tergolong cukup baik. Hal ini ditunjukkan melalui skor rata-rata aktual yang lebih tinggi dari skor rata-rata teoritis.
3. Pegawai mempersepsikan pengawasan yang ada cukup baik, hal ini ditunjukkan melalui skor rata-rata yang lebih tinggi dari skor rata-rata teoritis.
4. Tingkat kepuasan pegawai tergolong cukup. Hal ini ditunjukkan melalui skor rata-rata aktual yang lebih rendah dari skor rata-rata teoritis.
5. Kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
6. Pengawasan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap disiplin kerja diikuti oleh kepemimpinan dan kepuasan kerja.
7. Kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi disiplin kerja sebesar 53, 10%, sedangkan 46,90% dijelaskan oleh variabel lainnya.

### **Saran**

Berkaitan dengan hasil penelitian ini, saran yang dapat disampaikan kepada pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawainya adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan pengaruh positif kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan

mempengaruhi disiplin kerja, maka hendaknya pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan melakukan usaha untuk meningkatkan variabel-variabel tersebut.

2. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pegawai mempersepsikan kepemimpinan yang ada tergolong cukup baik. Untuk itu, kepemimpinan yang ada masih perlu ditingkatkan antara lain melalui keteledanan dari pimpinan, empati dan bertanggungjawab atas tindakan yang dilakukan bawahan. Hal ini dapat meningkatkan disiplin pegawai.
3. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa tingkat pengawasan cukup baik. Pengawasan ini masih dapat ditingkatkan dengan berbagai cara antara lain memberikan reward dan punishment secara konsisten.
4. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai masih tergolong cukup. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, pimpinan harus melakukan berbagai usaha antara lain, menegakkan keadilan dalam pembagian penghasilan tambahan, transparansi dalam sistem promosi dan tidak membedakan pegawai.

#### **Daftar Pustaka**

- Allen, N.J., Meyer, J.P., & Smith, C.A, *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three - Component Conceptualization*, Journal of Applied Psychology, Vol.78, No.4, p.538-35.
- Cherrington J. (1994). *The Management of Individual and Organizational Performance*, Organizational Behavior. USA : Ally & Bacon.
- Dani Setyawan, 2005, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Q (IQ, EQ, SQ) terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*, Skripsi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit-Undip

- Ghozali, Imam., 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 1985, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Handoko, Hani T, 1984, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu H. 2005, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta, Aksara.
- Indriantoro, Nur & Bambang Supomo, 1999, "*Metodologi Penelitian Bisnis :Untuk Akuntansi dan Manajemen*", BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu , 2000 , *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Meyer, J. P., Paunonen, S.V., Gellathy, I.R., Goffin, R.D, & Jackson, D.N, 1989, "*Organizational Commitment and Job Ferformance: it's The Nature of the Commitment That Counts*" *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74. No. 1, p. 153-156.
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter, 1979, "*The Measurement of Organizational Commitment*", *Journal of Applied Psychology*, 84, p. 408-414.
- Petty M. M, G. W. McGee, & J. W. Cavender, 1984, *A Meta-Analysis of The Relationship between Individual Performance*, *Academy of Management Review* 9(4): 712-21.
- Robbins, S.P., 1996, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Prinhalindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 1995, *Teori, Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Sutrisno Hadi, 2001, *Metodologi Reset II*, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

- Sutarto, 1998, *Dasar - Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Steers, Richard M, terjemahan Yamin, Magdalena, Pent, 1985, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Timpe, A. Dale, 2000, *Kinerja*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Wexley, Kenneth, N danYukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, 2000, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalial*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wursanto I, C, (1985) : *Dasar-dasar Manajemen Personalial*, Jakarta, Pustaka Dian.

