

EFEK PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PAMEKASAN

Sukma Umbara Tirta Firdaus

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Madura
sukma1085@gmail.com

Abstrak

Semangat revolusi mental saat ini, indikator utamanya adalah kedisiplinan yang tinggi. Lebih-lebih bagi aparatur sipil negara/ pegawai pada sebuah kantor pemerintah, karena tugasnya adalah melakukan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dalam hal ini pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan, memberikan pelayanan pendidikan senantiasa kedisiplinan harus dijaga agar menghasilkan pelayanan memuaskan. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kedisiplinan yaitu; kesejahteraan, sanksi dan teladan pimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan. Merupakan penelitian populasi sebanyak 21 orang pegawai dengan menggunakan metode interview, kuesioner dan observasi. Analisis yang dilakukan selain menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja juga menggunakan analisis korelasi dan regresi linear berganda untuk melihat hubungan dan pengaruh faktor kesejahteraan, sanksi dan teladan pimpinan terhadap kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian memberikan informasi; pada analisis penyajian secara parsial atau uji-T yaitu untuk konstanta sebesar 1,323, variabel kesejahteraan (X_1)= 8,394, sanksi (X_2)= 5,552, teladan pimpinan (X_3)=9,699, sehingga faktor dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan (Y) adalah variabel ketiga yaitu teladan pimpinan. Dari hasil pengujian simultan atau uji-F menunjukkan adanya pengaruh yang kuat secara serempak antar ketiga variabel bebas dengan variabel tergantung, dimana F hitung > F tabel yaitu $231,98442 > 2,394$. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,899637, koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa persamaan regresi telah menunjukkan sebesar 89,9637%, berarti variabel bebas memberikan sumbangan yang kuat terhadap variabel terikat, sedangkan 10,0363% adalah dari variabel lain.

Kata Kunci: disiplin, kinerja pegawai.

Abstract

The spirit of the current mental revolution, the main indicator is the high discipline. Even more so for state civil officials / employees in a government office, because his job is to do the maximum service to the community. In this case the employee at the Education Department Pamekasan, provide education services continue to discipline must be maintained in order to produce a satisfactory service. This study was to determine the effect of the factors that discipline; welfare, sanctions and exemplary leadership of the performance of employees at the Department of Education Pamekasan. A study population of more than 21 employees by using interviews, questionnaires and observations. Useful analysis carried out in addition to using a frequency distribution table to identify the factors that affect performance are also using correlation analysis and multiple linear regression to examine the relationship and influence of well-being, sanctions and exemplary leadership of the employee's performance. The results of the study provide information; on the analysis of the presentation of partial or T-test, namely to constant at 1,323, the variables being (X_1) = 8.394, sanctions (X_2) = 5.552, exemplary leadership (X_3) = 9.699, so the dominant factors influence the performance of an employee in the Office of the District Education Office Pamekasan (Y) is a third variable that is an exemplary leader. From the test results simultaneously or F-test showed a strong influence in unison between three independent variables with the dependent variables, where F count > F table is $231.98442 > 2,394$. Results of testing the coefficient of determination (R^2) is equal to 0.899637, coefficient of determination shows that the regression equation has shown by 89.9637%, it means that the independent variables contribute strongly to the dependent variable, while 10.0363% are of other variables.

Keywords: discipline, employee performance.

PENDAHULUAN

Untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, pada dasarnya harus didukung oleh pegawai yang berkualitas atau kemampuan dan kedisiplinan yang tinggi. Dalam hal pelaksanaan pelayanan pendidikan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan, sampai saat ini masih dalam tataran memuaskan. Karena kualitas pelayanan dapat dipertanggungjawabkan, semua ini berkat keteladanan pegawai yang ada dan kepemimpinan dari dinas bersangkutan. Sebagai seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh yang baik bagi seluruh pegawai, sehingga para pegawai merasa enggan untuk tidak berdisiplin dalam tugasnya sebagai tenaga kependidikan.

Ditengah semangat “revolusi mental” saat ini, wacana disiplin kerja banyak dibicarakan atau diinformasikan. Tentang isu disiplin kerja tersebut (yang diinterpretasikan sebagai kepatuhan di tempat kerja, inovasi dan kreativitas), telah mendapat sorotan dalam rangka usaha membina disiplin nasional yang nantinya mengarah pada kinerja.

Hubungannya dengan kinerja, Hasibuan (1994: 16) mengatakan bahwa kemampuan dan kecakapan pegawai kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan dalam mewujudkan tujuan. Karena itu, semakin disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Di samping itu, disiplin kerja merupakan salah satu indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja yang dapat mendukung terwujudnya pencapaian tujuan, baik lembaga/ organisasi, pegawai, maupun masyarakat (Hasibuan, 1994: 212).

Dalam rangka pembinaan disiplin kerja tersebut, umumnya para ahli menyorotinya melalui aspek tindakan dan pengaturan preventif dan korektif. Dalam kaitan ini dapat dikatakan bahwa untuk membina

sumber daya manusia dalam suatu lembaga/ organisasi/ instansi, diperlukan adanya suatu peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi (ancaman/ hukuman) apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Peraturan tersebut sangat diperlukan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan serta memperbaiki pegawai yang melakukan pelanggaran agar mereka dapat menciptakan disiplin atau tata tertib yang baik dalam menjalankan tugas di dalam lembaga/ organisasi/ instansi (di tempat kerjanya).

Secara sederhana sebagian orang mengatakan bahwa kedisiplinan adalah apabila pegawai tersebut jarang absen dan datang serta pulang tepat pada waktunya. Namun pada hakikatnya kedisiplinan mempunyai makna yang lebih luas, yaitu merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari lembaga/ organisasi/ instansi baik yang tertulis maupun tidak.

Sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan, maka tentunya banyak faktor yang ikut menentukan kedisiplinan tersebut. Faktor penunjang terciptanya kedisiplin kerja pegawai, antara lain; 1) kesejahteraan, 2) sanksi, dan 3) teladan pimpinan.

Salah satu lembaga yang dijadikan sebagai obyek studi atau penelitian dalam tulisan ini yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan. Sebagai suatu lembaga pemerintah yang mempunyai peranan yang strategis dan berperan dalam penyelenggaraan pemerintahan, khususnya di bidang pendidikan. Karenanya, para pegawai yang bekerja pada lembaga tersebut diharapkan dapat menjaga tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui lebih jauh pengaruh faktor kedisiplinan tersebut dalam menunjang kinerja pegawai. Dimana faktor-faktor seperti kesejahteraan, sanksi dan teladan pimpinan, apakah berpengaruh (baik secara parsial maupun simultan) terhadap kinerja

pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan. selanjutnya, di antara faktor-faktor tersebut, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kesejahteraan, sanksi dan teladan pimpinan (baik secara parsial maupun simultan) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan. Serta untuk mengetahui dari ketiga faktor tersebut, mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan.

Mengacu pada pengertian bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan, maka sudah tentu mempunyai banyak faktor yang menunjangnya. Dalam hubungan ini Hasibuan (1994: 213-214) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, antara lain; tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa (upah/ gaji/ kesejahteraan), keadilan, pengawasan, sanksi/ hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Kedelapan indikator ini dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut ini.

Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Artinya bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin. Untuk melaksanakan suatu beban pekerjaan yang diberikan haruslah sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

Teladan pimpinan. Dalam hal ini pimpinan menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Karena itu dia harus berdisiplin, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatannya. Dengan demikian

kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Oleh sebab itu seorang pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan yang baik dari bawahannya jika dia sendiri kurang berdisiplin.

Balas jasa (upah/ gaji/ kesejahteraan), akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan dan tempat dia bekerja (kantornya). Jika kecintaan karyawan akan pekerjaannya semakin baik maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena itu semakin tinggi balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan/ pegawai. Sebaliknya bila balas jasa kecil maka tidak mustahil kedisiplinan karyawan akan rendah. Karena karyawan akan sulit untuk berdisiplin dengan baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Keadilan. Keadilan yang dimaksudkan di sini adalah keadilan dalam pemberian balas jasa dan pemberian sanksi/ hukuman. Dengan demikian akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Karena itu setiap pemimpin harus senantiasa berlaku adil bagi setiap bawahannya.

Pengawasan. Pengawasan atau dalam istilah Hasibuan “Pengawasan Melekat (Waskat)” merupakan suatu tindakan nyata yang akhir-akhir ini dianggap paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan/ pegawai baik dalam lembaga swasta dan terlebih-lebih lagi dalam instansi pemerintah. Dalam hal ini atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Pengawasan ini berdampak baik terhadap organisasi di mana karyawan bekerja. Karena sebagian karyawan menganggap bahwa dengan pengawasan tersebut mereka merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

Sanksi/ hukuman. Dengan sanksi/ hukuman yang semakin berat, karyawan/ pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan/ instansi,

sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan/ pegawai akan berkurang. Agar sanksi tersebut bersifat mendidik maka harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, adil dan sesuai dengan tingkatannya. Sanksi jangan terlalu berat dan jangan pula terlalu ringan.

Ketegasan. Dalam hal ini pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pemimpin tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan/ pegawai dalam perusahaan/ instansi yang dipimpinya.

Hubungan kemanusiaan. Dalam hal ini pimpinan harus dapat menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang baik, dalam arti serasi, harmonis dan mengikat, baik vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Jika hal ini tercipta dalam suatu organisasi, maka akan terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

Konsep variabel dalam penelitian ini antara lain; kesejahteraan terhadap pegawai, sanksi/ hukuman terhadap pegawai, teladan pimpinan, dan kinerja/ keberhasilan kerja pegawai.

Model analisisnya sebagai berikut:

- A. Variabel tergantung/ dependent (Y) adalah kinerja.
- B. Variabel bebas/ independent (X) adalah faktor kedisiplinan atau faktor yang mempengaruhi kinerja, terdiri dari; X₁: Kesejahteraan, X₂: Sanksi, X₃: Teladan Pimpinan.

Sementara hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- A. Diduga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: Kesejahteraan, sanksi serta teladan pimpinan mempunyai pengaruh yang

signifikan atau bermakna terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan.

- B. Diduga faktor teladan pimpinan (X₃) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan. Berdasarkan data yang ada jumlah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan berjumlah 21 orang. Populasi pada penelitian ini adalah homogen yang daftar pegawainya tersedia di sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan. Sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode interview, kuesioner dan observasi. Berdasarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah dipersiapkan, diadakan wawancara langsung dengan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan yang menjadi responden.

Model analisis data yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda (*Multiple Linear Regression*) dengan maksud untuk memperoleh hasil pendugaan parameter yang baik (dalam arti tidak bias) dengan asumsi variabel tergantung dan variabel bebas adalah linier. Selain itu ingin diketahui hubungan antar variabel bebas dan variabel tergantung, dan sejauh mana pengaruh antara variabel-variabel bebas, serta pengaruh antara variabel tergantung dengan variabel bebas, baik secara bersama (simultan) maupun secara individual (parsial).

Spesifikasi model regresi linier berganda yang digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = peningkatan kinerja pegawai

b_0 = konstanta

X_1 = kesejahteraan

X_2 = sanksi

X_3 = teladan pimpinan

b_1 b_2 b_3 = koefisien regresi parsial

e_i = variabel pengganggu

Selanjutnya agar model dapat dioperasionalkan dengan OLS (*Ordinary Least Square*) maka harus dipenuhi asumsi klasik sebagai berikut:

A. Rata-rata penggunaan (e_i) sama dengan nol, artinya asumsi ini menginginkan model yang dipakai dapat secara tepat menggambarkan rata-rata variabel tergantung setiap observasi. Dengan kata lain bila sampel diulang dengan nilai variabel bebas tetap, maka kesalahan tiap observasi akan mempunyai rata-rata dengan nol atau saling meniadakan.

B. Homoskedastisitas $E(e_i^2) = \sigma^2$, artinya varian gangguan untuk masing-masing pengamatan adalah konstan atau sama besar dengan σ^2 dalam arti tidak terjadi hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas atau dapat dikatakan setiap observasi mempunyai realibilitas yang sama.

C. Non-otokorelasi $E(e_i, e_j) = 0$, artinya bahwa gangguan disatu observasi tak berkorelasi dengan gangguan di observasi lain. Dengan kata lain bahwa nilai variabel tergantung hanya diterangkan oleh variabel bebas bukan oleh variabel pengganggu.

D. Non-multikolinearitas $E(e_i, x_j) = 0$, artinya tidak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel bebas.

Jika asumsi ini terpenuhi maka model regresi yang digunakan disebut BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) (Mursinto, 1993: 23-24).

Dalam teknik analisis data, ada beberapa langkah yang dilakukan, yaitu:

A. Menghitung Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Perhitungan koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tergantung. Nilai R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Bila nilai R^2 mendekati nilai 1 maka dapat dikatakan semakin besar, berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi dan variabel tergantung. Sedangkan jika R^2 nilai mendekati 0 maka model yang digunakan semakin lemah dalam menerangkan variasi dari variabel tergantung.

B. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan uji regresi secara simultan atau statistik uji yang digunakan adalah uji F. Uji F atau F hitung adalah sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{\text{Rata-rata kuadrat regresi}}{\text{Rata-rata kuadrat error}}$$

(Makridakis, Wright dan Mc Gee, 1992: 243)

Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_i = 0$

$H_a : b_i \neq 0$ ($i = \text{dan } 1 \text{ sampai } 5$)

Dengan membandingkan F hitung (F_h) dengan F tabel (F_t) pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

1. $F_h \geq F_t \rightarrow$ atau probabilitas kesalahan kurang 5%, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini berarti bahwa variasi dan model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan.
2. $F_h < F_t \rightarrow$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti bahwa variasi dari model regresi tidak berhasil

menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan.

C. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis kedua ini menggunakan uji statistik t untuk mengetahui sumbangan masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya, rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{b_i - b_{i0}}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i = koefisien ke-i

b_{i0} = parameter ke-i yang dihipotesakan

S_{b_i} = kesalahan standar b_i

Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : $b_i = 0$, tidak ada pengaruh bermakna antara X_i dengan Y

H_a : $b_i \neq 0$, ada pengaruh bermakna antara X_i dengan Y

Dengan membandingkan t hitung (t_h) dengan t tabel (t_t) pada $\alpha = 0,05$, maka pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

Bila $t_h \leq t_t$, maka H_0 diterima, H_a ditolak, berarti variabel-variabel bebas kurang dapat menjelaskan variabel terikatnya. Sebaliknya bila $t_h \geq t_t$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel-variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya.

D. Menghitung Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Langkah berikutnya, mencari besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) untuk masing-masing variabel bebas. Kegunaannya untuk mengetahui sejauh mana besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai sumbangan terbesar (dominan) terhadap variabel terikat. Berarti semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel bebas, menunjukkan semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel terikat

dan jika ada variabel yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling besar/ tinggi, maka variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dalam penelitian ini menampilkan gambaran statistik diskriptif, digunakan untuk memahami distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan hasil angket yang disebarkan kepada 21 orang responden yaitu pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan. Dimana setiap katagori unsur-unsur yang ada pada variabel-variabel bebas yang diteliti adalah kajian efektifitas penegakan disiplin terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari variabel kesejahteraan, variabel sanksi serta variabel teladan pimpinan. Sedangkan variabel terikatnya adalah variabel kinerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan.

A. Distribusi Frekuensi variabel Kesejahteraan

Item pertama dari variabel kesejahteraan adalah apakah gaji yang diterima setiap bulannya sudah mencukupi atau memenuhi kebutuhan minimum. Dalam hal ini hanya sebagian kecil yang menyatakan kurang mencukupi kebutuhan minimum yaitu sebanyak dua orang responden atau 9,5% dan satu orang responden atau 4,8% menyatakan tidak mencukupi kebutuhan minimum, sedangkan yang menyatakan mencukupi kebutuhan minimum sebanyak 10 orang responden atau 47,6% dan lima orang responden atau sebesar 23,8% menyatakan sangat mencukupi serta tiga orang responden atau 14,3% menyatakan sangat mencukupi sekali.

Untuk item kedua dari variabel kesejahteraan adalah tentang kelancaran pembayaran gaji setiap bulan. Dalam hal ini yang menyatakan kurang lancar terhadap pembayaran gaji tiap bulan

sebanyak tiga orang responden atau 14,3% dan satu orang responden atau 4,8% menyatakan tidak lancar sedangkan untuk responden yang menyatakan lancar adalah 11 orang responden atau 52,4%. Dan untuk tiga orang responden atau 14,3% menyatakan sangat lancar, tiga orang responden atau 14,3% dari 21 orang responden menyatakan sangat lancar sekali.

Untuk item ketiga dari variabel kesejahteraan adalah tentang perasaan terhadap gaji yang diterima. Dari 21 orang responden yang menjadi sampel ternyata tiga orang responden atau 14,3% yang menyatakan merasa kurang puas dan yang menyatakan tidak puas hanya dua orang responden atau 9,5%, sedangkan yang menyatakan atau merasa puas terhadap gaji yang diterima sebanyak sembilan orang responden atau 42,8%, dan empat orang responden atau 19% merasa sangat puas serta yang menyatakan atau merasa sangat puas sekali sebanyak tiga orang responden atau 14,3%.

B. Distribusi Frekuensi Variabel Sanksi

Item pertama pada variabel sanksi yaitu bagaimana persepsi terhadap sanksi yang diberlakukan. Dalam hal ini yang menyatakan kurang berat adalah dua orang responden atau 4,8% dan dua orang responden atau 4,8% menyatakan tidak berat, yang menyatakan berat sebanyak 12 orang responden atau 57,1%, sedangkan yang menyatakan sangat berat adalah tiga orang responden atau 14,3% dan untuk yang menyatakan sangat berat sekali sebanyak dua orang responden atau 9,5%.

Untuk item kedua dari variabel sanksi adalah persepsi terhadap pelaksanaan sanksi tersebut. Dalam hal ini dari 21 orang responden yang menyatakan kurang tepat ada lima orang responden atau 23,8% dan yang menyatakan tidak tepat ternyata tidak ada sedangkan yang menyatakan tepat

terhadap pelaksanaan sanksi ada 11 orang responden atau 52,4% dan tiga orang responden atau 14,3% menyatakan sangat tepat, dan sisanya sebanyak dua orang responden atau 9,5% menyatakan sangat tepat sekali terhadap pelaksanaan sanksi.

Untuk item ketiga dari variabel sanksi adalah perasaan terhadap sanksi yang diterapkan di Di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan. Dalam hal ini yang menyatakan tidak begitu takut sebanyak dua orang responden atau 9,5% dan dua orang responden atau 9,5% menyatakan sangat tidak takut, sedangkan yang menyatakan takut ada 11 orang responden atau 52,4% dan tiga orang responden atau 14,3% menyatakan sangat takut terhadap diterapkannya sanksi atau hukuman, sedangkan sisanya tiga orang responden atau 14,3% sangat takut sekali.

C. Distribusi Frekuensi Variabel Teladan Pimpinan

Item pertama pada variabel teladan pimpinan adalah apakah pimpinan selalu berprestasi atau bekerja dengan baik. Dalam hal ini yang menyatakan bahwa pimpinan Di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan kurang bekerja dengan baik atau kurang berprestasi ada satu orang responden atau 4,8% dari 21 orang responden yang menjadi sampel penelitian, dan satu orang responden atau 4,8% menyatakan sangat tidak bekerja dengan baik/ tidak berprestasi, sedangkan yang menyatakan cukup bekerja dengan baik ada 12 orang responden atau 57,1%, dan empat orang responden atau 19% menyatakan bahwa pimpinan bekerja dengan baik/ berprestasi sedangkan sisanya tiga orang responden atau 14,3% menyatakan selalu bekerja dengan baik.

Untuk item kedua dan variabel teladan pimpinan adalah apakah pimpinan dalam menjalankan tugas sehari-hari selalu tepat waktu. Dalam hal

ini yang menilai bahwa pimpinan jarang tepat waktu ada satu orang responden atau 4,8% dan dua orang responden atau 9,5% menyatakan sangat/ selalu tidak tepat waktu, sedangkan yang menyatakan kadang-kadang ada 10 orang responden atau 47,6% dan yang menyatakan tepat waktu ada satu orang responden atau 33,3%, sedangkan sisanya dua orang responden atau 9,5% sangat tepat waktu.

Untuk item ketiga dan variabel teladan pimpinan yaitu apakah pimpinan sebagai figur selalu bertindak adil terhadap bawahan. Dalam hal ini yang menyatakan kurang adil dalam bertindak adalah dua orang responden atau 9,5% dan satu orang responden atau 4,8% menyatakan tidak adil dalam bertindak terhadap bawahan, sedangkan yang menyatakan ada sembilan orang responden atau 42,8% dan tujuh orang responden atau 33,3% menyatakan sangat adil dan sisanya dua orang responden atau 9,5% menyatakan sangat adil sekali dalam bertindak.

D. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Item pertama pada variabel kinerja pegawai pada Di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan. Dalam hal ini yang menyatakan kurang tepat waktu sebanyak tiga orang responden atau 14,3% dan satu orang responden atau 4,8% menyatakan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan suatu tugas/ pekerjaan yang menyatakan tepat waktu ada sembilan orang responden atau 42,8% dan tujuh orang responden atau 33,3% menyatakan sangat tepat waktu, sedangkan sisanya satu orang responden atau 4,8% menyatakan sangat tepat sekali dalam menyelesaikan tugasnya.

Untuk item kedua dan variabel kinerja pegawai yaitu apakah dalam melaksanakan tugas selalu tidak ada

kesalahan. Dalam hal ini dari 21 orang responden yang menjadi sampel penelitian tiga orang responden atau 14,3% menyatakan sering salah dalam melaksanakan tugas dan dua orang responden atau 9,5% menyatakan sering sekali salah dan yang menyatakan kadang-kadang ada 10 orang responden atau 47,6% dan yang menyatakan jarang salah sebanyak tiga orang responden atau 14,3% sedang tiga orang responden atau 14,3% menyatakan tidak pernah salah sama sekali dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Untuk item ketiga dari variabel kinerja pegawai adalah tingkat kerjasama sesama pegawai yaitu dalam menjalankan tugas selalu memperhatikan kepentingan pelaksanaan tugas yang dikerakan oleh rekan-rekan sekantor. Dalam hal ini yang menyatakan kurang memperhatikan ada empat orang responden atau 19,0% dan dua orang responden atau 9,5% menyatakan sangat tidak memperhatikan terhadap pekerjaan rekan lain, sedangkan yang menyatakan cukup memperhatikan ada 10 orang responden atau 47,6%, dan tiga orang responden atau 14,3% menyatakan sangat memperhatikan, sedangkan sisanya dua orang responden atau 9,5% menyatakan sangat memperhatikan sekali terhadap pekerjaan teman sekantor.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas ini digunakan untuk menguji instrumen, yaitu apakah instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dalam kaitannya dengan penelitian ini uji validitas akan digunakan untuk mengukur atas item pertanyaan kuisioner masing-masing variabel atau indikator. Tujuannya apakah item-item pertanyaan tersebut merupakan bagian

dari indikator. Adapun teknik pengujiannya dengan menggunakan *korelasi product moment* dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5%. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika nilai probability (p) kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan rumus diperoleh untuk X_1 , X_2 , X_3 dan Y , keseluruhan item pertanyaannya dapat dikatakan valid, karena nilai probability lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$).

Uji reliabilitas ini digunakan untuk melihat apakah respon atau tanggapan dari responden akan menghasilkan hasil yang sama jika dilakukan pada tempat dan waktu yang berbeda. Adapun teknik yang digunakan dengan menggunakan reliabilitas *alpha cronbach*.

Perhitungannya dengan membandingkan nilai α dengan table reliabilitas dari Ebel dan Frisbie. Jika nilai $\alpha >$ dari r table maka dianggap reliabel.

Tabel 1

Hubungan Jumlah Butir Dengan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Jumlah Butir	Reliabilitas
5	0,20
10	0,33
20	0,50
40	0,67
80	0,80
160	0,89

Sumber: Diadaptasi dari Ebel dan Frisbie (1991)

Berdasarkan hasil perhitungan rumus semua indikator dan ketiga variabel bebas dan variabel terikat tersebut dikatakan reliabel, karena nilai $\alpha >$ dari nilai tabel (nilai α nilai tabel).

Berikutnya menampilkan analisis statistik inferensial, yang dimulai dengan:

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Analisis Statistik Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi
X_1 (kesejahteraan)	0.463566
X_2 (sanksi)	0,474591
X_3 (teladan pimpinan)	0,365118
Konstanta	1,222488
R Squared = 0,899637 F-Rasio = 231,98442	
Multiple R = 0,924943 Probo = 0,0000	

Berdasarkan pada tabel diatas maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,222488 + 0,463566 X_1 + 0,474591 X_2 + 0,365118 X_3 + e_i$$

Maksud dari persamaan tersebut adalah:

- Apabila kesejahteraan karyawan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,463566.
- Apabila sanksi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,474591.
- Jika kondisi teladan pimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,365118.

B. Analisis Uji Korelasi Tingkat Nol

Hasil uji analisis korelasi tingkat nol dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) menunjukkan antara variabel bebas dan tergantung mempunyai hubungan yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai peluang (p) kurang dari nilai α , dalam penelitian ini semua variabel berhubungan secara signifikan.

C. Analisis Korelasi Regresi Linier Berganda

Untuk menguji dan mengetahui sejauh mana hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dipakai teknik korelasi regresi linier berganda. Dari hasil perhitungan dalam lampiran maka diperoleh koefisien korelasi berganda Multiple R

(R) sebesar 0,924943, keadaan ini menunjukkan bahwa ada ketergantungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Sedangkan koefisien determinasi atau R-Squared (R^2) sebesar 0,899637. Koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar keragaman dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh model. Dalam penelitian ini mempunyai arti bahwa persamaan regresi telah menjelaskan sebesar 89,9637% dari keseluruhan jumlah keragaman yang dapat dijelaskan, atau setiap variabel bebas memberikan sumbangan terhadap variabilitas variabel tergantung sebesar 89,9637%, sedangkan sisanya sebesar 10,0363% dijelaskan oleh variabel lain yang belum dimasukkan dalam model.

D. Test Simultan Regresi Linier Berganda

Setelah diketahui tingkat keeratan hubungan antara variabel terikat, maka untuk lebih menyakinkan dapat dilakukan variabel bebas dengan menggunakan uji F, hipotesa yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3$$

$$H_1 : \text{minimal ada satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1, 2, 3$$

Karena nilai F-hitung (231,98442) > F (0,05; (3,22) (2,394) maka keputusannya tolak H_0 artinya bahwa model tersebut telah signifikan atau variabel bebas tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

E. Uji Parsial Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan pengujian secara simultan, jika diperoleh keputusan tolak H_0 atau variabel bebas secara bersama mempunyai pengaruh dalam meramalkan nilai variabel tergantung, maka dilakukan pengujian secara individu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel tergantung. Hipotesa yang diajukan adalah:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0 \text{ dimana } i = 1, 2, 3$$

Berdasarkan perhitungan rumus yang telah dilakukan diperoleh bahwa semua variabel X_1, X_2, X_3 , keputusannya tolak H_0 karena nilai t-hitung > dari nilai t-tabel yaitu $t(0,05;54 = 2,0021$, berarti kesejahteraan karyawan, sanksi dan teladan pimpinan secara individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

F. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Kolinearitas ganda sering ditandai dengan nilai R^2 yang tinggi (antara 0,7 sampai 1), namun tidak satupun atau sangat sedikit variabel bebas yang signifikan secara individu. Dalam penelitian ini jika dilihat dari nilai R yang tidak cukup besar menunjukkan kemungkinan tidak akan terjadi multikolinearitas, untuk lebih membuktikan bahwa tidak ada kasus ini maka dilihat nilai VIF < 10 berarti tidak ada *multikolinearitas*.

G. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat timbul karena berbagai alasan, misalnya karena adanya pola siklus yang terjadi dalam regresi yang meliputi data deret waktu, adanya variabel penting yang belum dimasukkan ke dalam model atau bentuk fungsi yang digunakan kurang tepat. Salah satu akibat dari adanya kasus ini maka penaksir yang dihasilkan tidak lagi efisien baik untuk sampel besar maupun untuk sampel kecil.

Untuk mengetahui ada atau tidak autokorelasi dapat dilihat dari nilai *Durbin-Watson* 2,32658 dimana nilai ini $du < dw < (4-du)$ atau $1,77 < 2,32658 < (4-1,77)$ atau bisa dilihat dari plot ACF. Plot ACF yang dihasilkan menunjukkan tidak ada yang keluar dari batas $\pm 2/\sqrt{n}$ yaitu 0,258, ini menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

H. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi dasar regresi linier adalah variasi residual harus sama untuk semua pengamatan atau homoskedastisitas. Untuk mengetahui adanya homoskedastisitas dengan uji glejser, yaitu yaitu dengan meregresikan nilai absolute dari residual standart dengan variabel bebas, kemudian dilihat nilai probabilitas dari masing-masing variabel jika ada yang kurang dari tingkat kepercayaan (α) 5% maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, semua nilai probabilitas dari variabel bebas dalam uji glejser lebih besar dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

I. Uji Asumsi Linearitas

Pengujian linearitas dengan menggunakan *Standardized Scatterplot*, yaitu dengan melihat distribusi atau penyebaran nilai residual. Jika tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu maka asumsi linearitas terpenuhi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan dari sudut variabel-variabel yaitu: kesejahteraan karyawan, sanksi, serta teladan pimpinan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- A. Pada analisis penyajian secara persial atau uji-T ini yaitu untuk konstanta sebesar 1,323, sedangkan atribut kesejahteraan karyawan (X_1) mempunyai nilai 8,394, variabel sanksi (X_2) mempunyai nilai 5,522, variabel teladan pimpinan (X_3) mempunyai nilai 9,699, jadi faktor dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan adalah variabel ke tiga yaitu teladan pimpinan.
- B. Dari hasil pengujian simultan atau uji-F ini menunjukkan adanya pengaruh yang

kuat secara serempak antara variabel bebas ketiga variabel dengan variabel tergantung, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $231,98442 > 2,394$.

- C. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,899637. Koefisien determinasi ini menunjukkan sebesar 89,9637%, berarti variabel bebas memberikan sumbangan yang kuat terhadap variabel terikat, sedangkan 10,0363% adalah variabel lain.

Dengan demikian, hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas bahwa:

- A. Hipotesis yang pertama adalah variabel-variabel bebas yakni kesejahteraan karyawan, sanksi dan teladan pimpinan, sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan terbukti benar.
- B. Hipotesis yang kedua adalah variabel teladan pimpinan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan dapat diterima.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini terhadap Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan sebagai tempat pelayanan umum adalah:

- A. Pada variabel kesejahteraan karyawan, nilai yang didapat adalah positif, maka diharapkan kesejahteraan karyawan tetap dipertahankan bahkan ditingkatkan, sehingga pegawai merasa diperhatikan kebutuhannya dan lebih disiplin dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- B. Pada variabel sanksi menunjukkan penilaian yang sedikit memuaskan, sehingga diharapkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan untuk memperbaiki penerapan-penerapan sanksi yang harus diterapkan oleh pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan dalam arti sanksi tersebut bersifat menanamkan kesadaran dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

C. Teladan pimpinan mendapat penilaian positif, maka pihak pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan diharapkan untuk mempertahankan dan bahkan lebih meningkatkan keteladanan seorang pimpinan.

Saran yang disampaikan di atas bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T Hani. 1986. *Manajemen*. Edisi Revisi. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Cetakan VI. Jakarta. Haji Masagung.
- Koontz, Harold and Heinz Weihrich. 1990. *Essential of Management*. International Edition. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Kossen, Stan. 1986. *Aspek Manusia Dalam Organisasi*. Terj. Edisi III. Jakarta: Erlangga.
- Matutina, Domi C, dkk. 1992. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Cetakan VIII. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1993. *Manajemen Personalia*. Edisi IV. Cetakan III. Yogyakarta: BPFE.

