

KETELADANAN PIMPINAN, AKTUALISASI DIRI, BALAS JASA, DAN DISIPLIN KERJA

Erdhi Maulana dan Meyzi Heriyanto

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Exemplary Leadership, Self Actualization, Recompense, and Work Discipline. This study aims to see how the influence of exemplary leadership to the discipline of work, the influence of self-actualization to the discipline of work, the influence of fringe benefits on labor discipline, and the influence of exemplary leadership, remuneration and self-actualization simultaneously on employee discipline Bengkulu Head Office, District Bengkulu. Techniques of data collection using questionnaires and interviews. Data analysis using SPSS (Statistical Package for the Social Science) with methods of descriptive and quantitative methods, the analysis of which is the sum of the value of the data obtained are tabulated by using multiple regression formula. Based on the survey results revealed that the R value of 0.507 indicates a positive linear relationship between exemplary leadership, self-actualization and remuneration jointly affect the discipline of employees working at Head Office Bengkulu of 0.40%. While the remaining 0.60% faktor lain influenced by factors that are not addressed in this study. Calculation of regression testing diperoleh known F value of 7.258 with a significant level of 0.000 with (α) 5% and F worth 2.50. This shows together, variable exemplary leadership, self-actualization and fringe significant effect on employee discipline.

Abstrak: Keteladanan Pimpinan, Aktualisasi Diri, Balas Jasa, dan Disiplin Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh keteladanan pimpinan terhadap disiplin kerja, pengaruh aktualisasi diri terhadap disiplin kerja, pengaruh balas jasa terhadap disiplin kerja, dan pengaruh keteladanan pimpinan, balas jasa dan aktualisasi diri secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Bengkulu, Kecamatan Bengkulu. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner dan wawancara. Analisis data menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) dengan metode deskriptif dan metode kuantitatif, yaitu penganalisaan yang bersifat penjumlahan nilai dari data yang diperoleh yang ditabulasikan dengan menggunakan rumus regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai R sebesar 0.507 yang menunjukkan adanya hubungan linier positif antara keteladanan pimpinan, aktualisasi diri dan balas jasa secara bersama-sama mempengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Bengkulu sebesar 0,40%. Sedangkan sisanya sebesar 0,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari pengujian diketahui perhitungan regresi diperoleh nilai F sebesar 7,258 dengan tingkat signifikan 0.000 dengan (α) 5% dan F senilai 2,50. Hal ini menunjukkan secara bersama, variabel keteladanan pimpinan, aktualisasi diri dan balas jasa berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci: keteladanan pimpinan, aktualisasi diri, balas jasa, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri anggotanya terhadap peraturan dan ketepatan organisasi. Untuk itulah pada saat ini adalah waktu yang tepat bicara tentang faktor disiplin kerja yang mempunyai pengaruh serta peran yang tinggi.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang

bermalas-malasan waktu kerja mereka akan dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selain keteladanan pimpinan, aktualisasi diri juga dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Aktualisasi diri dapat didefinisikan sebagai perkembangan yang paling tinggi dari semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas. Aktualisasi diri juga memudahkan dan meningkatkan pematangan serta pertumbuhan. Ketika individu makin bertambah besar, maka “diri” mulai berkembang. Pada saat itu juga, tekanan aktualisasi diri beralih dari segi fisiologi ke segi psikologis. Bentuk tubuh dan fungsinya telah mencapai tingkat perkembangan dewasa, sehingga perkembangan selanjutnya berpusat pada kepribadian.

Keteladanan pimpinan juga sangat berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga menjadi produk yang baik. Oleh karena itu untuk meningkatkan disiplin kerja, perlu diperhatikan aspek kepemimpinan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas yang merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan (Pamudji, 1989).

Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai di Kantor Camat Bengkalis, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada kendala yang ditemui antara lain pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, ada pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana dan prasarana, dan pulang kerja lebih awal. Fenomena ini mengakibatkan kinerja pegawai menurun akibat kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang terbung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada pertauran yang ada serta melaksanakan dengan senang hati (Nitisemeto, 1982). Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ke-taatan pegawai terhadap peraturan organisasi.

Berkaitan dengan kegiatan sentral di dalam suatu organisasi dalam mempengaruhi perilaku orang lain, kepemimpinan mempunyai berbagai macam tipe dan gaya. Menurut Nawawi (2003) tipe kepemimpinan diartikan sebagai bentuk, pola atau jenis kepemimpinan, yang diimplementasikan pada satu atau lebih gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan seseorang dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahan.

Pengaruh aktualisasi diri untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai terlihat dari Simamora (2004) yang menyatakan aktualisasi diri sangat mempengaruhi tingkat disiplin pegawai karena aktualisasi diri termasuk dalam motivasi yang merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui seseorang pegawainya dapat dilakukan melalui pemberian pandangan yang baik dan memberikan hadiah kepada pegawai yang berdisiplin tinggi.

Pengaruh balas jasa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai terlihat dari pendapat Singodimedjo dalam Jasin (2009) menyatakan besar kecilnya balas jasa dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikotribusikan kepada pemerintah. Dipertegas dengan pendapat Hasibuan (2003) yang menyatakan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh keteladanan pimpinan terhadap disiplin kerja, pengaruh aktualisasi diri terhadap disiplin kerja, pengaruh balas jasa terhadap disiplin kerja, dan pengaruh keteladanan pimpinan, balas jasa dan aktualisasi diri secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Bengkalis, Kecamatan Bengkalis.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif untuk melengkapi pengumpulan data. Suparlan (1994) menyebutkan

bahawa pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada prinsip-prinsip umum yang menjadi dasar perwujudan suatu gejala dalam kehidupan sosial manusia. Dalam pendekatan kuantitatif ini, yang menjadi kelompok penelitian adalah proses penyelenggaraan administrasi daerah sebagai suatu kesatuan yang menyeluruh. Untuk memudahkan peneliti memperoleh data maka ada beberapa cara yang akan digunakan untuk mendapatkan data dan informasi tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Metode kuantitatif juga untuk mendapatkan informasi tentang beberapa unsur diklat, motivasi kerja dan kepemimpinan yang diharapkan bisa membantu peneliti untuk membuat strategi pemecahan masalah yang objektif.

HASIL

Keteladanan Pimpinan

Dalam aktivitas kantor, keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan contoh teladan kepada bawahan agar dapat menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas. Bila menjadi seorang pemimpin, maka harus mampu mawas diri. Tidak sombong dan memiliki kerendahan hati. Harus berani dikritik, dan siap menerima kecaman dari bawahan.

Sehubungan dengan hasil penelitian terhadap keteladanan pimpinan pada Kantor Camat Bengkalis menunjukkan bahwa tanggapan responden sehubungan dengan keteladanan pimpinan diketahui sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju, 31 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan ragu-ragu dan 8 responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, dapat diketahui bahwa indikator keteladanan pimpinan yang dominan menyatakan 59.7% (43 responden) menyatakan ragu-ragu terhadap pemimpin yang memiliki ciri fisik, hal ini karena menjadi seorang pemimpin yang dapat diteladani tidak dipengaruhi oleh faktor ciri fisiknya. Kemudian hal yang dominan lainnya adalah 58% (42 responden) pemimpin yang sangat tegas dengan bawasanya. Pada bagian ini juga responden menyatakan ragu-ragu argumentasi ini dikarenakan institusi pemerintahan tidak sama

dengan institusi kemiliteran sehingga tidak dibutuhkan pemimpin yang sangat tegas dalam memimpin institusi pemerintah. Dan yang terakhir adalah pimpinan yang memiliki kemampuan mengawasi yaitu 63,9% (46 responden) menyatakan tidak setuju. Hal ini dikarenakan pegawai merasa kurang nyaman apabila selalu diawasi dalam bekerja.

Indikator keteladanan pimpinan yang lain juga sangat dominan, karena indikator tersebutlah yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan seorang pimpinan dalam memimpin instansi yang dipegang oleh pimpinan tersebut. Sehubungan dengan tanggapan responden dengan indikator yang menyatakan pegawai kurang setuju dan tidak setuju menurut Camat Bengkalis, hal ini dinilai tidak mayoritas. Sebab hanya sebagian kecil pegawai yang tidak menanggapi sehubungan dengan keteladanan pimpinan.

Dari hasil penelitian sehubungan dengan keteladanan pimpinan pada Kantor Camat Bengkalis, maka dapat disajikan perhubungan dari hasil analisis bahwa keteladanan pimpinan menunjukkan makna yang sangat positif bahwa-sanya pemimpin di Kantor Camat yaitu Camat dapat diteladani dengan baik oleh pegawainya. Hal ini terlihat dari rata-rata responden menjawab setuju (43.05%) dari delapan (8) indikator keteladanan pimpinan yang ditanyakan.

Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri sehingga bebas dari berbagai tekanan, baik yang berasal dari dalam diri maupun diluar diri. Kemampuan seseorang membebaskan diri dari tekanan internal dan eksternal dalam pengaktualisasian dirinya menunjukkan bahwa orang tersebut telah mencapai kematangan diri. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa aktualisasi diri tersebut secara penuh. Hal ini disebabkan oleh terdapatnya dua kekuatan yang tarik-menarik dan akan selalu pengaruh mempengaruhi di dalam diri manusia itu sendiri sepanjang perjalanan hidup manusia.

Berdasarkan tanggapan responden, maka dapat diketahui bahwa tanggapan rata-rata responden sehubungan dengan aktualisasi diri di-

ketahui sebanyak 21 responden menyatakan cukup baik, 17 responden menyatakan baik, 6 responden kurang baik, 2 responden menyatakan tidak baik, dan hanya 2 responden menyatakan sangat baik. Sehubungan dengan tanggapan responden dengan indikator yang menyatakan kurang baik dan tidak baik menurut Camat Bengkalis, hal ini dinilai tidak mayoritas. Sebab hanya sebagian kecil pegawai yang tidak menanggapi sehubungan dengan aktualisasi diri. Hal ini disebabkan masih adanya pegawai yang tidak memahami tentang aktualisasi diri tersebut.

Balas Jasa

Balas jasa merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Balas jasa meliputi semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pemerintah. Balas jasa yang berbentuk uang artinya balas jasa itu dibayar oleh pemerintah dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan, sedangkan balas jasa yang berbentuk barang artinya balas jasa itu dibayar dengan barang. Dalam hal ini balas jasa dibedakan menjadi dua, yaitu balas jasa langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan insentif serta balas jasa tidak langsung (*indirect compensation*).

Berdasarkan tanggapan responden di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan rata-rata responden sehubungan dengan balas jasa yang diterima pegawai diketahui sebanyak 22 responden menyatakan cukup baik, 14 responden menyatakan baik, 11 responden menyatakan kurang baik dan hanya 1 responden yang menyatakan sangat baik. Data ini jika dilihat dari rata-rata responden menjawab kesesuaian indikator tersebut.

Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin lebih tepat kalau diartikan sebagai sesuatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena itu setiap pimpinan

selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Sebab dengan disiplin, tujuan yang dicapai tepat lebih efektif dan efisien.

Tanggapan responden sehubungan dengan disiplin kerja pegawai diketahui sebanyak 17 responden menyatakan sangat disiplin, 21 responden menyatakan disiplin, 20 responden cukup disiplin, 9 responden menyatakan kurang disiplin, 6 responden menyatakan tidak disiplin. Indikator disiplin yang dominan menyatakan pegawai sangat disiplin adalah “memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat” yaitu sebanyak 20 responden atau 27,40%. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, diupayakan sebaik-baiknya agar masyarakat tidak kecewa atas pelayanan yang diberikan.

Indikator disiplin yang dominan menyatakan pegawai disiplin adalah “Melaksanakan Tugas Kedinasan Dengan Pengabdian, Kesadaran Dan Tanggung Jawab” yaitu sebanyak 27 responden atau 36,99%. Pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai mana mestinya meskipun ada pegawai yang lalai dalam tugas, namun pegawai yang lalai tersebut tetap melaksanakan pekerjaan sebagai mana mestinya.

Indikator disiplin yang dominan menyatakan pegawai yang cukup disiplin adalah “Masuk Kerja Dan Menaati Ketentuan Jam Kerja” yaitu sebanyak 29,73%. Pegawai masih banyak yang terlambat dan sering tidak ikut apel pagi. Keterlambatan pegawai terutama terjadi pada saat pimpinan tidak ada di tempat. Hal ini telah diupayakan perbaikan, namun belum optimal.

Uji Hipotesis

Dari kuesioner yang disebarikan kepada pegawai, diperoleh data mengenai hasil kuesioner sehubungan dengan pengaruh Keteladanan Pimpinan, Aktualisasi Diri dan Balas Jasa Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bengkalis yang kemudian akan dianalisis atau diolah menggunakan rumus statistik yaitu dengan memakai analisis regresi berganda. Keseluruhan data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan program SPSS guna mengetahui Pengaruh Keteladanan Pimpinan, Aktualisasi diri dan Balas Jasa Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bengkalis.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diketahui besarnya koefisien korelasi dari tingkat disiplin pegawai dipengaruhi keteladanan pimpinan sebesar 0.502, dan aktualisasi diri sebesar -0,332 dan balas jasa 0,210. Dengan demikian, perubahan keteladanan pimpinan, aktualisasi diri dan balas jasa bernilai positif maupun negatif terhadap disiplin kerja pegawai, artinya sekecil apa pun perubahan keteladanan pimpinan, aktualisasi diri dan balas jasa mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai.

Diperoleh nilai R sebesar 0.507 yang menunjukkan adanya hubungan linier positif antara Keteladanan Pimpinan, Aktualisasi diri dan Balas Jasa secara bersama-sama mempengaruhi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bengkalis sebesar 0,40%. Sedangkan sisanya sebesar 0,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui Pengaruh Keteladanan Pimpinan, Aktualisasi diri dan Balas Jasa terhadap disiplin pegawai, maka digunakan suatu model statistik yaitu Anova (*Analisis Of Variance*) dari model regresi berganda. Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama dari tiap variabel. Dari tabel F diperoleh nilai F untuk $n = 48$ dan $k = 3$. $F(3 : 48) = 2,50$. Dari pengujian diketahui perhitungan regresi diperoleh nilai F sebesar 7,258 dengan tingkat signifikan 0.000 dengan (α) 5% dan F senilai 2,50. Hal ini menunjukkan nilai F hitung $> F$ tabel ($7,258 > 2,50$). Artinya secara bersama, variabel Keteladanan Pimpinan, Aktualisasi Diri dan Balas Jasa berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Uji Hipotesis Secara Parisal (*t. test*)

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara parisal, diketahui bahwa t untuk variabel Keteladanan Pimpinan sebesar 2,321, Aktualisasi diri sebesar 2,254 dan Balas Jasa sebesar 4,542. Berdasarkan t tabel dapat diketahui dengan jumlah sampel sebanyak 48 dan tingkat kepercayaan 0,05 maka diperoleh nilai sebesar 1,67.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa:

- Keteladanan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai t hitung $> t$ tabel ($2,321 > 1,67$)
- Aktualisasi diri pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai t hitung $> t$ tabel ($2,254 > 1,67$).
- Balas jasa berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai t hitung $> t$ tabel ($4,542 > 1,67$).

PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Regresi Berganda

Penggunaan analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel keteladanan pimpinan, aktualisasi diri dan balas jasa berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,505 + 0,025x_1 + 0,265x_2 + 0,050x_3 + \epsilon$$

Artinya :

1. $\beta_0 = 2,505$, merupakan nilai minimal disiplin kerja pegawai apabila faktor keteladanan pimpinan, aktualisasi diri dan balas jasa (Variabel Bebas) bernilai konstan (0).
2. $\beta_1 = 0,025$, artinya apabila terjadi perubahan variabel keteladanan pimpinan dengan asumsi variabel aktualisasi diri dan balas jasa adalah tetap maka tingkat disiplin kerja pegawai akan berubah sebesar 0.025 satuan.
3. $\beta_2 = 0,265$, artinya apabila terjadi perubahan variabel aktualisasi diri dengan asumsi variabel keteladanan pimpinan dan balas jasa adalah tetap maka disiplin kerja pegawai akan berubah sebesar 0,265 satuan.
4. $\beta_3 = 0,050$, artinya apabila terjadi perubahan variabel balas jasa dengan asumsi variabel keteladanan pimpinan dan aktualisasi diri adalah tetap maka disiplin kerja pegawai akan berubah sebesar 0,050 satuan.

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa keteladanan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai t hitung $> t$ tabel ($2,431 > 1,67$). Penelitian ini diperkuat dengan pendapat Hasibuan (2003 : 212) yang menyatakan bahwa pimpinan teladan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai, karena pimpinan

dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka disiplin kerja pegawai pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan pun akan kurang berdisiplin. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin dalam kerja. Jadi, disiplin dapat dimulai dari pimpinan.

Aktualisasi diri pegawai berpengaruh terhadap disiplin pegawai karena nilai t hitung $> t$ tabel ($2,264 > 1,67$). Dengan demikian, hipotesis kedua dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Simamora (2004) yang menyatakan aktualisasi diri sangat mempengaruhi tingkat disiplin pegawai karena aktualisasi termasuk dalam motifasi yang merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui seseorang atas suatu hal yang mencapai tujuan tertentu. Kebijakan pimpinan dalam memotivasi pegawainya dapat dilakukan melalui pemberian pandangan yang baik dan memberikan hadiah kepada pegawai yang berdisiplin tinggi. Motivasi diri adalah motivasi dari dalam diri sendiri untuk mendapatkan aktualisasi diri.

Kemudian balas jasa berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai t hitung $> t$ tabel ($4,421 > 1,67$). Dengan demikian, hipotesis ketiga dapat diterima. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Singodimedjo dalam Jasiri (2009) menyatakan besar kecilnya balas jasa dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikonstrusikan kepada pemerintah. Diperkuat dengan pendapat Hasibuan (2003) yang menyatakan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaannya, maka disiplin kerjanya semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik, pemerintah perlu organisasi harus memberikan

balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik, apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk menguji Autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin Waston (DW), yaitu jika nilai DW terletak antara du dan $(4 - dU)$ atau $du \leq DW \leq (4 - dU)$ berarti bebas dari Autokorelasi, sebaliknya jika nilai $DW < dL$ atau $DW > (4 - dL)$ berarti terdapat Autokorelasi. Nilai dL dan dU dapat dilihat pada tabel Durbin Waston, yaitu nilai dL ; dU ; α ; n ; $(k - 1)$. Keterangan: n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel, dan α adalah taraf signifikan.

Nilai tabel Durbin Watson pada $\alpha = 5\%$; $n = 48$; $k - 1 = 3$ adalah $dL = 1,26$ dan $dU = 1,72$. Hasil pengolahan data pada Tabel 8.3. menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 2,41 dan nilai tersebut berada di antara dU dan $(3 - dU)$ atau $1,72 < 2,41 > 2,28$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam regresi linier tersebut terdapat Autokorelasi atau terjadi korelasi di antara keteladanan pimpinan, aktualisasi diri dan balas jasa terhadap disiplin kerja.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing Variabel Independen, yaitu jika suatu Variabel Independen mempunyai nilai $VIF > 10$ berarti telah terjadi multikolinearitas.

Untuk menguji ada tidaknya Multikolinearitas pada model regresi linier dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independen dan melihat

nilai korelasi antar variabel independen. Nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih kecil dari pada 5, yaitu nilai VIF Variabel Disiplin Kerja sebesar 2,551; nilai VIF Variabel Keteladanan Pimpinan sebesar 1,533; nilai VIF Variabel Aktualisasi Diri sebesar 2,287; dan nilai VIF Variabel Balas Jasa sebesar 1,104. Sedangkan pada bagian **Coefficient Correlations**, dapat dilihat bahwa nilai korelasi di antara variabel independen dapat dikatakan mempunyai korelasi yang kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di antara variabel independen tersebut ada korelasi atau terjadi Multikolinearitas pada model regresi linier.

Uji Reabilitas dan Validitas

Pengujian ini dilakukan pada saat sebelum angket atau kuisioner disebarkan kepada responden. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana keabsahan isi dari kuisioner yang akan kita sebarakan kepada responden. Untuk melakukan pengukuran keabsahan atau validnya sebuah kuisioner dilakukan dengan mengambil sample sekitar 10 sampel responden.

Dari hasil pengujian nilai reliabilitas alpha 0.695 hasil uji instrumen yang positif dan > 0.6 dikatakan reliable. Hasil uji nilai alpha 0.695 jadi instrument tersebut reliable. Hasil item < 0.695 item yang valid, sebaliknya setiap item > 0.695 gugur. Pengujian ini telah dilakukan pada saat sebelum dilakukannya penyebaran kuisioner untuk itu pada hasil pengujian di atas tidak menunjukkan adanya item yang gugur dari pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuisioner.

SIMPULAN

Faktor antara keteladanan pimpinan, aktualisasi diri dan balas jasa secara positif dan signifikan mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Bengkalis Kabupaten Bengkalis. Hasil dari pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana menunjukkan besarnya hubungan antara variabel keteladanan pimpinan, aktualisasi diri dan balas jasa dengan disiplin kerja pegawai termasuk kategori tinggi, sedangkan pengaruh variabel (X) terhadap (Y) memiliki korelasi yang sangat kuat.

Disiplin di tempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja, tetapi juga patuh dan taat terhadap sesuatu yang tidak kasat mata tetapi melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri ataupun komitmen dengan organisasi (kelompok kerja). Jika dikaitkan dengan tujuan organisasi, maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga tercapai tujuan organisasi. Hal itu berarti, terpenuhinya standar ukuran prestasi. Hal ini sesuai dengan pengertian disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Husein, Umar. 1999. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Lukman, Sampara, 1999, *Manajemen Kepemimpinan Aparat*, Jakarta: STIA-LAN
- Nazir, Mohamad, 1998. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pamudji, S, 1989. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara
- Prabu, Anwar, 2005. "Pengaruh Motivasi Terhadap Repuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim". *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* 4(3)
- Salusu, J., 2002, *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, Jakarta: Grasindo
- Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*, Jakarta: Raja Grafindo
- Udai, Pareek, 1984. *Perilaku Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.