

PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMITMEN, DAN KEBIJAKAN PIMPINAN TERHADAP PRESTASI
KERJAPEGAWAIDINAS SOSIAL KABUPATEN TOJO UNA-UNA

MuhamadGulom
gulommuhamad@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan secara serempak dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una. Dengan menarik sampel dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una, dan dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil adalah Kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.

Kata Kunci: Kedisiplinan, komitmen, kebijakan pimpinan dan prestasi kerja

LATAR BELAKANG

Prestasi kerja yang tinggi dimiliki oleh seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi. Artinya, jika seseorang memiliki keinginan (motivasi) yang kuat dalam dirinya, maka dapat dipastikan bahwa ia akan menunjukkan prestasi kerja yang baik. Rusminandar (2000) menyimpulkan bahwa prestasi kerja ditentukan oleh komitmen dan kebijakan pimpinan. Prestasi kerja tersebut berdampak positif terhadap kedisiplinan, dengan kata lain semakin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi pula prestasi kerja.

Semakin tinggi prestasi kerja seseorang terdapat kecenderungan untuk semakin menguasai pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya. Penguasaan terhadap pekerjaan tercermin pada hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Semakin baik hasil pekerjaan semakin menunjukkan prestasi kerja pegawai yang semakin tinggi.

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian terdahulu, bahwa pemerintah baik pusat maupun daerah, terus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Demikian pula halnya dengan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una. Jika seorang pegawai memiliki prestasi kerja yang baik, maka pelayanan yang diberikan oleh instansi tersebut secara umum akan menjadi baik. Pelayanan pemerintahan yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti melakukan kajian mengenai pengaruh

kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una?
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una?
4. Apakah kebijakan pimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una?

KERANGKA PEMIKIRAN

Banyak cara yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan prestasi pegawai, dan salah satunya adalah dengan mengedepankan dan menegakkan kedisiplinan kepada seluruh pegawai. Dalam penelitian ini dianalisis tiga variabel yang diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una, yaitu kedisiplinan, komitmen, dan kebijakan pimpinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory* dan deskriptif kausalitas. Menurut Kuncoro (2004; 55) penelitian *explanatory* dan deskriptif kausalitas adalah suatu penelitian yang menganalisis hubungan atau pengaruh dari variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Penelitian ini mengungkapkan pengaruh kedisiplinan,

komitmandankebijakanpimpinanterhadapprestasi kerjapegawaiDinasSosialKabupatenTojoUna-Una.

1. Uji Kesahihan (*Validity Instrument*)

Validitas mempunyai arti seberapa besar perbedaan yang didapatkan melalui alat ukur yang mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya dimana responden yang diteliti Cooper dan Emory, (Sugiono; 2002). Untuk itu akan dilakukan analisis item dengan metode korelasi *product moment Person*.

Uji validitas dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item.

Untuk melakukan teknik korelasi Person digunakan bantuan program aplikasi komputer. Kriteria pengujian menggunakan perbandingan antara nilai probabilita (*Sig.2 tailed*) dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Hasil pengujian validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator variabel penelitian dinyatakan valid karena memenuhi kriteria *Sig.2 tailed* lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05 dengan demikian butir tersebut berstatus sah atau tepat dalam menjelaskan variabelnya.

2. Uji Keandalan Instrumen (*Reliability Instrument*)

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach yaitu dengan melihat nilai Alpha Cronbach yang dihasilkan dari perhitungan melalui output SPSS. Batas minimal yang dapat digunakan untuk menilai tingkat realibilitas yang dapat diterima adalah 0.60 (Zethami Berry A, Pasuraman, 1996;107). Hasil uji menunjukkan seluruh variabel dan butir pertanyaan memiliki nilai *alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,60, dengan demikian seluruh variabel dan butir pertanyaan memiliki instrumen yang andal atau konsisten dalam pengukuran.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik atau disebut asumsi regresi bertujuan mengetahui kelayakan model persamaan regresi yang dihasilkan. Jika model persamaan memenuhi asumsi tersebut maka persamaan regresi terbebas dari penyakit regresi. Beberapa asumsi klasik yaitu:

a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang sempurna atau korelasi yang tidak sempurna tetapi relative tinggi pada

variabel-variabel bebas. Jadi, multikolinieritas pada penelitian ini diterapkan pada variabel faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebagai variabel bebas. Adanya multikolinieritas sempurna dapat berakibat pada tidak dapat ditentukannya koefisien regresi dan standar deviasi dapat menjadi tidak terhingga. Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga dapat mempunyai standar deviasi yang besar. Ini berarti pula bahwa koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah (Umar 2003; 132).

Gunawan (2001; 235) untuk mendeteksi adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variabel independen di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, bahwa nilai VIF dari variabel-variabel *independen* dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala *Multikolinearitas*.

b. Autokorelasi

Autokorelasi adalah gangguan pada fungsi regresi yang berupa korelasi di antara faktor pengganggu. *Autokorelasi* dapat diuji dengan melihat nilai *Durbin-Watson* Hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam penelitian seperti pada lampiran dimana nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.875. Berdasarkan ketentuan di atas dengan melihat hasil *Durbin-Watson* yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *Autokorelasi*

c. Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan guna mengetahui apakah variabel *dependen* (terikat), variabel *independen* (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat rasio skewness dan rasio kurtosis. Hasil uji rasio skewness dan rasio kurtosis, rasio Skewness = $0.096/0.421 = 0.228$, sedangkan rasio kurtosis = $-1.037/0.821 = -1.263$. Karena rasio skewness dan kurtosis berada di antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una, sesungguhnya adalah instansi yang terbentuk semenjak Kabupaten Tojo Una-Una berdiri. Jumlah pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una, Berdasarkan hasil temuan sebagaimana terlihat pada gambar di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (21 orang), sementara sebelumnya adalah perempuan (11 orang).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Hasil pengisian responden terhadap kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden, Hasil temuan sebagaimana terlihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian berada pada kisaran umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 15 orang, yang berarti pula bahwa responden penelitian saat ini berada pada umur produktif, yang memungkinkan mereka memiliki kinerja yang baik.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Formal

Untuk menjalankan tugas sebagai seorang pegawai negeri, apalagi jika ditempatkan pada suatu instansi yang membutuhkan pengetahuan dan pendidikan sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik, maka faktor latar belakang pendidikan formal menjadi sebuah keharusan. Demikian pula halnya dengan Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una, dimana pendidikan formal yang pernah ditempuh responden, sesungguhnya telah memadai, dimana sebagian besar telah memperoleh gelar sarjana, yakni sebanyak 22 orang. Namun demikian masih ada pula responden yang berpendidikan SLTA, yakni sebanyak 7 orang. Oleh pemerintah daerah, terus diupayakan untuk meningkatkan pendidikan pegawainya, dengan diikutsertakan pada jenjang pendidikan tinggi (Perguruan Tinggi).

2. Hasil Regresi Linier Berganda

Dalam melakukan pengujian regresi linier berganda, peneliti menggunakan bantuan komputer program SPSS. Adapun hasil pengujian tersebut, terangkum dalam tabel berikut ini:

No	Variabel	B	t-hit	Propabilitas
1	- Kedisiplinan	0.669	2.934	0.006
2	- Komitmen	0.604	2.527	0.011

3	- Kebijakanpimpina	0.971	5.455	0.000
Konstanta (a)		= 1.594		
Koefisien Determinasi (R ²)		= 0,331F _{hit} = 4.619		
Koefisien Korelasi (R)		= 0,575F _{Sig} = 0.010		

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda dari pengaruh kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan terhadap prestasi kerja pegawaiDinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una, yaitu:

$$Y = 1,594 + 0,669 X_1 + 0,604 X_2 + 0,971 X_3$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa ketiga faktor yang diamati memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawaiDinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.

1) Hasil Uji Serempak (Uji-F)

Pada permasalahan pertama dalam penelitian ini diajukan pertanyaan apakah kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinanberpengaruh secara serempak terhadap prestasi kerja pegawaiDinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una. Untuk menjawab permasalahan pertama dilakukan pendekatan uji-F, dimana uji-F berguna untuk mendeteksi apakah ketiga faktor bebas memiliki pengaruh secara serempak terhadap prestasi kerja pegawaiDinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.005.

Dalam kaidah pengambilan dinyatakan bahwa jika nilai signifikansi $F < \alpha = 0,05$, maka secara serempak Kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una. Dengan demikian maka hipotesis penelitian yang pertama diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F-signifikansi sebesar 0.005 lebih kecil dari 0.05. Ini berarti kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawaiDinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.

Temuan di atas didukung pula oleh nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi, dengan uraian sebagai berikut:

a. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan perubahan yang terjadi terhadap prestasi kerja pegawaiDinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una,

jika terjadi perubahan terhadap Kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan.

Hasil analisis sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas membuktikan bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,331. Nilai ini memberi arti bahwa jika terjadi perubahan terhadap Kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan, maka prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una akan mengalami perubahan. Dengan kata lain kontribusi dari variabel bebas mampu mempengaruhi variasi perubahan variabel terikat adalah sebesar 33,1%.

b. Koefisien Korelasi (R)

Nilai koefisien korelasi menunjukkan tingkat keeratan antara kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan dengan faktor prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil perhitungan sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas membuktikan bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,575. Nilai ini memberikan arti bahwa antara kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan dengan prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una terdapat hubungan sebesar 0,575.

Kuat tidaknya hubungan tersebut, peneliti merujuk pada pernyataan Sugiono (2006; 26), yang berarti hubungan tersebut kuat, karena nilai 0,575 berada diantara nilai 0,50-0,699.

Dengan demikian maka antara kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan dengan faktor prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una terdapat hubungan yang sangat kuat.

Dari pemaparan secara serempak di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya, atau dengan kata lain hipotesis mula-mula (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_1).

2) Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Pada permasalahan kedua sampai permasalahan keempat dalam penelitian ini diajukan pertanyaan apakah kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una. Guna menjawab permasalahan tersebut digunakan uji t (uji parsial).

Berdasarkan hasil uji statistik regresi linier berganda, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Faktor Kedisiplinan

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t_{-sig} faktor Kedisiplinan sebesar 0,006. Kaidah pengambilan uji parsial menyatakan bahwa jika nilai $t_{-sig} < 0,05$, maka secara parsial faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.

Jika dibandingkan nilai t_{-sig} faktor Kedisiplinan yaitu sebesar 0,006, berarti nilai t_{-sig} lebih kecil dari nilai 0,05. Ini membuktikan bahwa secara parsial faktor Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.

b. Faktor Komitmen

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t_{-sig} faktor komitmen sebesar 0,011. Kaidah pengambilan uji parsial menyatakan bahwa jika nilai $t_{-sig} < 0,05$, maka secara parsial faktor komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.

Jika dibandingkan nilai t_{-sig} faktor komitmen yaitu sebesar 0,011, berarti nilai t_{-sig} lebih kecil dari nilai 0,05. Ini membuktikan bahwa secara parsial faktor komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.

c. Faktor Kebijakan pimpinan

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t_{-sig} faktor kebijakan pimpinan sebesar 0,000. Kaidah pengambilan uji parsial menyatakan bahwa jika nilai $t_{-sig} < 0,05$, maka secara parsial faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.

Jika dibandingkan nilai t_{-sig} faktor kebijakan pimpinan yaitu sebesar 0,000, berarti nilai t_{-sig} lebih kecil dari nilai 0,05. Ini membuktikan bahwa secara parsial faktor Kebijakan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una. Pemaparan di atas menunjukkan bahwa secara parsial ketiga faktor bebas yang diamati, yaitu kedisiplinan, gaya kepemimpinan transformasional dan kebijakan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.

Untuk mengetahui faktor yang cenderung memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una, maka hal tersebut dapat ditentukan dari nilai koefisien regresi setiap faktor atau dapat pula ditentukan dari nilai t-hitung setiap faktor.

Dari data pada tabel di atas di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah faktor kebijakan pimpinan, demikian pula untuk nilai t-hitung terbesar adalah faktor kebijakan pimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor kebijakan pimpinan adalah faktor yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.

3. Pembahasan

Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh Kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan terhadap prestasi kerja, dimana berdasarkan hasil penelitian baik secara serempak maupun parsial ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil temuan penelitian ini membuktikan pula bahwa kebijakan pimpinan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.

Prestasi kerja seorang pegawai negeri tercermin dari bagaimana ia mengerjakan pekerjaannya dan bagaimana hasil pekerjaannya. Kebijakan pimpinan memberikan dorongan paling besar terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Adanya dukungan untuk dipromosikan secara adil, adanya gaji yang memberikan prestasi kerja, serta pemahaman akan bekerja baik adalah merupakan kewajiban, memberikan dampak terhadap hasil kerja seorang Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh signifikan dengan prestasi kerja pegawai. Kedisiplinan atau sikap seorang pemimpin dalam sebuah instansi memiliki pengaruh terhadap bagaimana bawahan dalam melaksanakan dan menghasilkan pekerjaan. Jika pemimpin memberikan ruang gerak yang baik kepada bawahan, juga memberikan Kebijakan pimpinan agar bekerja dengan baik, maka bawahan dapat bekerja dengan baik.

Demikian pula dengan penelitian lainnya, juga menyimpulkan bahwa secara parsial

kebijakan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hal-hal tersebut di atas ditempuh oleh instansi agar setiap pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi, dapat dipastikan memiliki hasil kerja yang tinggi pula, dan pada akhirnya memiliki kinerja kerja yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang diajukan serta pembahasan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan, yaitu:

1. Faktor kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.
3. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.
4. Kebijakan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una.

2. Saran-Saran

1. Kepada kepala Dinas Sosial Kabupaten Tojo Una-Una, agar lebih meningkatkan kedisiplinan dan komitmen pegawai.
2. Kepada para pegawai agar lebih memiliki kemampuan dalam bekerja sehingga prestasi kerja dapat dicapai sesuai harapan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Asri Marawan dan Dwi Sulisty Budi Awig, 1986. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE-UGM, Yogyakarta

Duncan Hill, 1987. *Pengembangan Manusia dan Karyawan Swasta*. Mandar Madju, Bandung

Fredy Rangkuti, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Madju, Bandung