

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

(Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan)

**Achmad Mutohar**

[hamdansuriyok@gmail.com](mailto:hamdansuriyok@gmail.com)

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie)**

**Yadika Bangil**

**ABSTRAK**

Disiplin kerja PNS merupakan faktor penting baik atau tidaknya pelayanan, tidak terkecuali PNS yang berdinis pada sekretariat daerah yang bertugas memberikan pelayanan kepada Bupati. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Penelitian dilakukan dengan memberikan kuisioner kepada responden dan hasil jawaban dianalisis yaitu dilakukan uji validitas dengan teknis analisis Korelasi *Product Moment* dan reliabilitas dengan menggunakan analisis *Conbrach Alpha*, serta uji normalitas dengan P-Plot. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis faktor. Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa disiplin kerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan dipengaruhi oleh tiga faktor utama sebesar 81,996% dengan rincian sebagai berikut :

- a) Gaya kepemimpinan yang meliputi faktor keteladanan pimpinan, pengawasan melekat, ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, dan hubungan kemanusiaan yang secara bersama-sama menjelaskan disiplin kerja sebesar 41,662%.
  - b) Kompensasi, baik finansial maupun non finansial. Dalam penelitian ini meliputi balas jasa, perlakuan yang adil dan pemberian sanksi yang secara bersama – sama menjelaskan disiplin kerja sebesar 29,122%.
  - c) Kemampuan pegawai, menjelaskan disiplin kerja sebesar 11,212%.
- Adapun tujuan organisasi tidak mempengaruhi disiplin kerja karena hanya memiliki nilai komponen sebesar 0.394 (39,4%) kurang dari 50%.

**Kata kunci : Analisis, Faktor, Disiplin Kerja.**

**ABSTRACT**

Work discipline staf of government is interest factor good or not service, no excepted staf of government work at secretariat of region to give service to regent. The purpose this research is to know factors to influence work discipline staf of government at secretariat of regent Pasuruan. This research do with give quisioner to respondent and then the answer be analised that is done test of validity with use teknik corelasyon *Product Moment* and reliability with use *Conbrach Alpha*, and normality test with P-Plot. Then data be analysed use factor analysis. From out put hypothesis test that work discipline staf of government at secretariat of region Pasuruan be influenced by three factor main as much as 81,996% with as follows :

- a) Leadership model to overload leadership pattern model, internal control, certain leader to take policy and human relationship that simultan to explain work discipline as much as 41,662%.
- b) Compensation, such as financial or non financial. In this research such as service answeere, treatment fair and punishment giving that simultan to explain work discipline as much as 29,122%.
- c) Ability of staf explain work discipline as much as 11,212%.

Then organization purpose no influence work discipline because only have component value as much as 0.394 (39,4%) less from 50%.

**Keywords : Analysis, Factor, Work Discipline.**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu bagi efektifitas berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang ada dalam organisasi itu sendiri, Sumber daya manusia mempunyai peranan sentral dalam setiap organisasi. Tanpa SDM yang profesional, sasaran kerja tidak dapat dicapai walaupun alat kerjanya canggih. Oleh karena itu suatu organisasi harus memiliki strategi, kebijakan, dan program kerja yang sesuai dengan kemampuan SDM untuk mengoperasikan alat kerja guna mencapai tujuan organisasi. Strategi, kebijakan dan program kerja tidak akan berhasil maksimal jika personil pelaksanaannya tidak sepenuh hati mematuhi ketentuan, tidak konsekuen, tidak disiplin dalam bekerja.

Pada dasarnya setiap orang memiliki keinginan dan kemampuan untuk mendukung terwujudnya tujuan organisasi, terlebih lagi jika sebelum menjadi anggota sebuah organisasi, seseorang harus lulus seleksi yang ketat, system kerja diatur sedemikian rupa, system penilaian kerja yang rutin, *system reward and punishment* yang diatur sedemikian rupa, bahkan *pandangan miring* tentang kedisiplinan pegawai negeri sipil menjadi *control*. Gerakan reformasi birokrasi yang mengedepankan pelayanan publik dianggap sebagai slogan pemanis penepis pesimis akan disiplin PNS karena disiplin kerja PNS masih sangat rendah.

Berbagai cara akan ditempuh organisasi dalam meningkatkan disiplin pegawainya, misalnya dengan melalui peningkatan kompetensi pegawai, pemberian kompensasi, promosi, kepemimpinan yang baik bahkan sampai pemberian sanksi. Berdasarkan pengamatan penulis, disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Pasuruan masih kurang baik, hal ini karena penulis masih menemukan indikator-indikator rendahnya disiplin pegawai, misalnya lambatnya penanganan beberapa masalah yang dihadapi masyarakat seperti banjir, kekurangan air, pengangguran, kemiskinan, angka putus sekolah yang tinggi, banyaknya pegawai yang berkeliaran pada jam-jam kerja, penggunaan fasilitas dinas yang tidak semestinya dan lain sebagainya. Namun sekalipun berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja PNS, tetap saja PNS yang indiscipliner dari tahun ketahun yang ditangani Badan Kepegawaian Daerah cenderung mengalami peningkatan baik kategori ringan, sedang maupun berat dengan sebab yang beraneka ragam, tanpa diketahui dengan pasti apa yang menjadi penyebab indiscipliner PNS tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.

## METODE PENELITIAN

### A. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Arikunto (2006) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Sebagaimana judul penelitian ini adalah “**Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja PNS (Studi Kasus pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan)**”, maka populasi penelitian ini adalah PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan sejumlah 142 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi (Prof. Dr. Sudjana, M.A.,M.Sc : 2005). Untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi, penentuan jumlah sample penelitian ini digunakan Rumus Slovin (Husein Umar, 2007:23) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = Ukuran kelonggaran, karena kesalahan pengambilan sampel, dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 10%.

Sehingga diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n \geq \frac{142}{142(0.1)^2 \sum 1}$$

$$n \geq \frac{142}{142(0.01) \sum 1} = 58,67 \approx 59$$

Dengan demikian, dari populasi 142 orang dengan menggunakan tingkat kesalahan 10% dapat dipilih 59 orang PNS untuk menjadi sampel penelitian. Adapun pengambilan sampel pada setiap bagian ditentukan secara proporsional sehingga diperoleh jumlah sampel setiap bagian sebagai berikut :

Tabel 1  
Sampel Penelitian

No	SKPD	Populasi	Sampel
1.	Bagian Hukum	14	6
2.	Bagian Keuangan dan Perlengkapan	16	7
3.	Bagian Umum	25	10
4.	Bagian Kerjasama	10	4
5.	Bagian Pemerintahan	11	5
6.	Bagian Organisasi	9	4
7.	Bagian Administasi Pembangunan	35	14
8.	Bagian Kesejahteraan Rakyat	12	5
9.	Bagian Perekonomian	10	4
<b>JUMLAH</b>		<b>142</b>	<b>59</b>

Sumber : Data diolah, 2015

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan sesuai dengan urutan kebutuhan penelitian adalah sebagai berikut :

#### a. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian ini untuk kemudian dibagikan kepada seluruh responden yang akan diteliti. Dalam penelitian ini jawaban responden didefinisikan dan dilakukan pengukuran. Pengukuran variable didasarkan pada kualitas jawaban responden. Kualitas jawaban responden diukur dengan menggunakan skala likert, jawaban responden positif diberi bobot 4 untuk nilai tertinggi

dan 1 untuk nilai terendah sedangkan untuk jawaban responden negative diberi bobot 1 untuk nilai tertinggi dan bobot 4 untuk nilai terendah. Selanjutnya jawaban responden di tentukan rata-ratanya sebagai data faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

b. Wawancara

Wawancara merupakan cara mengumpulkan data dengan cara bertanya secara langsung dengan pimpinan atau pegawai untuk mendapatkan informasi atau penjelasan yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.

c. Observasi

Observasi yaitu metode dimana untuk memperoleh data dilakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti, namun hanya sebatas pengamat dalam arti tidak ikut melaksanakan kegiatan dalam perusahaan tersebut.

d. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan pokok pembahasan penelitian agar dapat memperdalam konsep-konsep dan teori-teori dalam penulisan hasil penelitian ini.

## B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sebagaimana dikemukakan Hasibuan (2001), disiplin kerja dipengaruhi antara lain oleh faktor-faktor :

a) Tujuan (X1)

Tujuan yang akan dicapai oleh organisasi baik dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi pegawai sehingga memberikan tantangan tersendiri bagi pegawai. Pekerjaan yang menantang akan membuat pegawai bersungguh-sungguh dan akan selalu berupaya berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan.

b) Kemampuan (X2)

Kemampuan adalah ketrampilan / keahlian yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kemampuan akan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dengan keahlian yang dimiliki, tidak akan merasa jenuh karena akan selalu mampu memenuhi target organisasi.

c) Teladan pimpinan (X3)

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai karena pimpinan dijadikan teladan atau panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil dan sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin kerja bawahan juga akan baik. Pimpinan jangan mengharapkan disiplin kerja bawahan baik apabila sebagai pemimpin kurang disiplin.

d) Balas jasa (X4)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin kerja mereka akan semakin baik pula. Disiplin kerja pegawai tidak akan baik, apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

e) Keadilan (X5)

Keadilan ikut mendorong disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu menganggap dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin kerja pegawai yang baik.

f) Pengawasan melekat (Waskat) (X6) Waskat adalah tindakan nyata dan

paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara disiplin kerja mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem

yang paling efektif, serta menciptakan system internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

g) Sanksi hukuman (X7)

Sanksi hukuman yang semakin berat, membuat pegawai akan semakin takut melanggar aturan-aturan dinas, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar kepada setiap tingkatan pelanggaran, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para karyawan yang melanggar peraturan dan norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para karyawan.

h) Ketegasan (X8)

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

i) Hubungan kemanusiaan (X9)

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin kerja yang baik. Dalam hal ini, pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawai. Hal ini akan memotivasi disiplin kerja yang baik.

### C. Metode Pengujian Data

#### a. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen digunakan rumus *product moment*, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \sum y}{N}}{\sqrt{(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N})(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N})}}$$

Keterangan :

x = Jumlah skor tiap item,

y = Jumlah total skor tiap item dan

N = Jumlah responden.

Untuk perhitungan digunakan *SPSS for windows Ver. 17.00* dengan ketentuan Jika nilai r hitung lebih besar dari r table maka item – item faktor tersebut valid dan sebaliknya.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk mencari reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach* (Danang Sunyoto, 2011) dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{k}{1 + \sum \sigma b^2}$$

$$(k \sum 1) \quad \frac{\quad}{(st)^2}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = reliabilitas instrumen,

$k$  = banyaknya butir pertanyaan,

$\sum \sum b^2$  = jumlah varians butir

$$\sum \left( \frac{\sum (Skor Butir)^2}{n} - \frac{(\sum Skor Butir)^2}{n^2} \right)$$

$(\sum t)^2 =$  varians total

$$\sum \left( \frac{\sum (Skor Total)^2}{n} - \frac{(\sum skor Total)^2}{n^2} \right)$$

Suatu instrument dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6 (Danang Sunyoto, 2011) dan untuk perhitungan selanjutnya dipergunakan bantuan *SPSS for Windows Ver 17.0*.

### c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara diantaranya dengan melihat nilai *skewness*, *histogram display normal curve*, dan kurva normal P-PLOT (Bhuono Agung Nugroho, 2005). Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan P-Plot dan untuk penghitungan selanjutnya menggunakan SPSS Ver. 17. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka data memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tidak memenuhi asumsi normalitas

### D. Pengujian Hipotesis dengan Analisis Faktor

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis digunakan analisis faktor. Secara garis besar, tahapan pada analisis faktor meliputi tahapan :

#### 1. Merumuskan masalah

Merumuskan masalah meliputi beberapa hal :

- a) Tujuan analisis faktor harus diidentifikasi.
- b) Variabel yang akan dipergunakan di dalam analisis faktor harus dispesifikasi berdasarkan penelitian sebelumnya, teori dan pertimbangan dari peneliti.
- c) Pengukuran variabel berdasarkan skala interval atau rasio.

- d) Banyaknya elemen sampel (n) harus cukup atau memadai, minimal jumlah sample sama dengan dua kali jumlah faktor .

## 2. Menyusun matriks korelasi

Di dalam melakukan analisis faktor, keputusan pertama yang harus diambil oleh peneliti adalah menganalisis apakah data yang ada cukup memenuhi syarat di dalam analisis faktor. Langkah pertama ini dilakukan dengan mencari korelasi matriks antara indikator-indikator yang diobservasi. Ada beberapa ukuran yang bisa digunakan untuk syarat kecukupan data sebagai *rule of thumb* yaitu :

- Korelasi matriks antar indikator Metode yang pertama adalah memeriksa korelasi matriks. Tingginya korelasi antara indikator mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut dapat dikelompokkan ke dalam sebuah indikator yang bersifat homogen sehingga setiap indikator mampu membentuk faktor umum atau faktor konstruk. Sebaliknya korelasi yang rendah antara indikator mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut tidak homogen sehingga tidak mampu membentuk faktor konstruk.
- Korelasi parsial Metode kedua adalah memeriksa korelasi parsial yaitu mencari korelasi satu indikator dengan indikator lain dengan mengontrol indikator lain. Korelasi parsial ini disebut dengan *negative anti-image correlations*.
- Kaiser-Meyer Olkin (KMO) Metode ini paling banyak digunakan untuk melihat syarat kecukupan data untuk analisis faktor. Metode KMO ini mengukur kecukupan sampling secara menyeluruh dan mengukur kecukupan sampling untuk setiap indikator .

## 3. Ekstraksi faktor

Ekstraksi Faktor adalah suatu metode yang digunakan untuk mereduksi data dari beberapa indikator untuk menghasilkan faktor yang lebih sedikit yang mampu menjelaskan korelasi antara indikator yang diobservasi. Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk melakukan ekstraksi faktor yaitu:

- Principal Components Analysis* Analisis komponen utama (*principal components analysis*) merupakan metode yang paling sederhana di dalam melakukan ekstraksi faktor. Metode ini membentuk kombinasi linear dari indikator yang diobservasi.
- Principal Axis Factoring* Metode ini hampir sama dengan metode *principal components analysis* sebelumnya kecuali matriks korelasi diagonal diganti dengan sebuah estimasi indikator kebersamaan, namun tidak sama dengan *principal components analysis* di mana indikator kebersamaan yang awal selalu diberi angka 1 .
- Unweighted Least Square* Metode ini adalah prosedur untuk meminimumkan jumlah perbedaan yang dikuadratkan antara matriks korelasi yang diobservasi dan yang diproduksi dengan mengabaikan matriks diagonal dari sejumlah faktor tertentu.
- Generalized Least Square* Metode ini adalah metode meminimumkan error sebagaimana metode *unweighted least squares*. Namun, korelasi diberi timbangan sebesar keunikan dari indikator (error). Korelasi dari indikator yang mempunyai error yang besar diberi timbangan yang lebih kecil dari indikator yang mempunyai error yang kecil .
- Maximum Likelihood* adalah suatu prosedur ekstraksi faktor yang menghasilkan estimasi parameter yang paling mungkin untuk mendapatkan matriks korelasi observasi jika sampel mempunyai distribusi normal multivariat.

## 4. Merotasi faktor

Setelah kita melakukan ekstraksi faktor, langkah selanjutnya adalah rotasi faktor (*rotation*). Rotasi faktor ini diperlukan jika metode ekstraksi faktor belum menghasilkan komponen faktor utama yang jelas. Tujuan dari rotasi faktor ini agar dapat memperoleh struktur faktor yang lebih sederhana agar mudah diinterpretasikan. Ada beberapa metode

rotasi faktor yang bisa digunakan yaitu :

a. *Varimax Method*

adalah metode rotasi orthogonal untuk meminimalisasi jumlah indikator yang mempunyai factor loading tinggi pada tiap faktor .

b. *Quartimax Method*

Merupakan metode rotasi untuk meminimalisasi jumlah faktor yang digunakan untuk menjelaskan indikator .

c. *Equamax Method*

Merupakan metode gabungan antara varimax method yang meminimalkan indikator dan quartimax method yang meminimalkan faktor .

5. Interpretasikan Faktor.

Setelah diperoleh sejumlah faktor yang valid, selanjutnya kita perlu menginterpretasikan nama-nama faktor, mengingat faktor merupakan sebuah konstruk dan sebuah konstruk menjadi berarti kalau dapat diartikan. Interpretasi faktor dapat dilakukan dengan mengetahui variable-variabel yang membentuknya. Interpretasi dilakukan dengan *judgment*. Karena sifatnya subjektif, hasil bisa berbeda jika dilakukan oleh orang lain.

6. Pembuatan faktor *scores*.

Faktor *score* yang dibuat, berguna jika akan dilakukan analisis lanjutan, seperti analisis regresi, analisis diskriminan atau analisis lainnya.

7. Pilih variabel *surrogate* atau tentukan summated scale.

Variabel *surrogate* adalah satu variable yang paling dapat mewakili satu faktor. Misal faktor 1 terdiri dari variable X1, X2 dan X3. Maka yang paling mewakili faktor 1 adalah variable yang memiliki *factor loading* terbesar. Apabila *factor loading* tertinggi dalam satu faktor ada yang hampir sama, misal  $X1 = 0,905$  dan  $X2 = 0,904$  maka sebaiknya pemilihan *Surrogate variable* ditentukan berdasarkan teori, yaitu variable mana secara teori yang paling dapat mewakili faktor. Atau cara lain adalah dengan menggunakan *Summated Scale*.

*Summated Scale* adalah gabungan dari beberapa variable dalam satu faktor, bisa berupa nilai rata-rata dari semua faktor tersebut atau nilai penjumlahan dari semua variable dalam satu faktor. Untuk perhitungan, peneliti menggunakan SPSS Ver. 17.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Syarat utama yang harus terpenuhi dalam analisis faktor adalah nilai *Kaiser-Meyer Olkin (KMO)* harus lebih besar dari 0,50. Metode KMO ini mengukur kecukupan sampling secara menyeluruh dan mengukur kecukupan sampling untuk setiap indikator. Data dapat dijadikan dasar analisis faktor jika nilai KMO lebih besar dari 0.50.berdasarkan hasil out put SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :



Tabel 2  
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		<b>.783</b>
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	444.000
	df	36
	Sig.	.000

Sumber : Data diolah, 2015

Dari tabel 2 Nilai KMO adalah 0.783 atau lebih dari ketentuan yaitu 0.500 dan uji barlett signifikans (bernilai 0.000), sehingga data layak untuk dilakukan analisis faktor. Langkah berikutnya adalah melakukan ekstraksi faktor sehingga dihasilkan faktor yang lebih sedikit, yang mampu menjelaskan korelasi antara indikator yang diobservasi. Berdasarkan hasil out put SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3  
Ekstraksi Faktor

Comp onent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumula tive %	Total	% of Varian ce	Cumu lative %
1	3.750	41.662	41.662	3.750	41.662	41.662
2	2.621	29.122	70.784	2.621	29.122	70.784
3	1.009	11.212	81.996	1.009	11.212	81.996
4	.888	9.871	91.867			
5	.261	2.895	94.761			
6	.220	2.445	97.207			
7	.111	1.228	98.435			
8	.076	.839	99.274			
9	.065	.726	100.000			

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3, dari Sembilan faktor yang dianalisis dikelompokkan tiga faktor. Faktor pertama menjelaskan 41,662%, faktor kedua menjelaskan 29,122% dan faktor ketiga menjelaskan 11,212%, sehingga tiga faktor telah mampu menjelaskan model sampai dengan 81,996%.

Langkah berikutnya adalah melakukan interpretasi faktor. Interpretasi faktor dilakukan dengan mengetahui variable- variabel yang membentuknya. Interpretasi dilakukan dengan *judgment*. Karena sifatnya subjektif, hasil bisa berbeda jika dilakukan oleh orang lain. Berdasarkan out put

SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4  
Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
Kemampuan	-.049	.003	<b>.976</b>
Tujuan_Organisasi	-.089	.394	-.221
Teladan_Pimpinan	<b>.936</b>	-.251	-.020
Balas_Jasa	.232	<b>.880</b>	.038
Keadilan	.364	<b>.884</b>	.011
Waskat Sanksi	<b>.895</b>	-.206	.052
Ketegasan_Pimpinan	.380	<b>.845</b>	.047
Hubungan_Kemanusiaan	<b>.927</b>	-.206	-.016
	<b>.934</b>	-.216	-.018

Sumber : Data diolah, 2015

Suatu faktor mendukung sebuah definisi atau variabel jika memiliki nilai komponen lebih besar atau sama dengan 50%. Dengan melihat komponen matrix dan *varimax rotated component matrix*, faktor tujuan organisasi memiliki loading factor kurang dari 0.500 atau hanya sebesar 0.394 (39,4%), sehingga bukan merupakan pendukung disiplin kerja.

Dengan melihat pengelompokan faktor tersebut diatas, langkah berikutnya adalah memberi nama yaitu faktor 1 diberi nama sebagai gaya kepemimpinan terdiri atas Keteladanan Pimpinan (0.936), Pengawasan Melekat (0.896), Ketegasan Pimpinan (0.927), Hubungan Kemanusiaan (0.934).

factor kedua sebagai kompensasi terdiri atas Balas Jasa (0.880), Keadilan (0.884), Sanksi (0.845). dan factor ketiga sebagai kemampuan pegawai (0.976). Dengan demikian berdasarkan analisis data diatas, disiplin kerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan secara garis besar dipengaruhi oleh faktor :

1. Gaya Kepemimpinan
2. Kompensasi
3. Kemampuan Pegawai.

Sedangkan faktor tujuan organisasi memiliki loading faktor kurang dari 0.500 yaitu sebesar 0.394 (39,4%), sehingga bukan merupakan faktor pendukung disiplin kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu simpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan dikelompokkan menjadi tiga yaitu :
  - a) Faktor 1 diberi nama faktor gaya kepemimpinan terdiri atas Teladan pimpinan (0.936), Pengawasan melekat (0.896), ketegasan pimpinan (0.927) dan hubungan kemanusiaan (0.934)
  - b) Faktor 2 diberi nama faktor kompensasi terdiri atas Balas jasa (0.880), keadilan (0.884) dan sanksi (0.845)

- c) Faktor 3 diberi nama faktor kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan pegawai (0.976)
2. Ketiga faktor utama tersebut mempengaruhi disiplin kerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan sebesar 81,996% dengan rincian sebagai berikut :
  - a) Gaya kepemimpinan yang meliputi faktor keteladanan pimpinan, pengawasan melekat, ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, dan hubungan kemanusiaan yang secara bersama-sama menjelaskan disiplin kerja sebesar 41,662%.
  - b) Kompensasi, baik finansial maupun non finansial. Dalam penelitian ini meliputi balas jasa, perlakuan yang adil dan pemberian sanksi yang secara bersama – sama menjelaskan disiplin kerja sebesar 29,122%.
  - c) Kemampuan pegawai, menjelaskan disiplin kerja sebesar 11,212%.
3. Yang tidak mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan organisasi karena hanya memiliki nilai komponen sebesar 0.394 (39,4%) kurang dari 50%.

## B. Saran

### 1. Pimpinan unit kerja/pengambil kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian, maka untuk meningkatkan disiplin kerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan, upaya yang dapat dilakukan Pimpinan unit / pengambil kebijakan hendaknya memperhatikan faktor :

- a) Gaya kepemimpinan meliputi faktor keteladanan pimpinan, pengawasan melekat, ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, dan hubungan kemanusiaan, sehingga dapat menjadi contoh bagi bawahan.
  - b) Kompensasi diberikan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing PNS, baik berupa *reward* maupun *punishmen*, meliputi balas jasa, perlakuan yang adil dan pemberian sanksi.
  - c) Kemampuan pegawai untuk terus ditingkatkan baik melalui kegiatan formal misalnya pemberian izin tugas belajar maupun non formal seperti mengikutsertakan dalam kegiatan seminar, lokakarya dan lain-lain.
- ### 2. Peneliti Berikutnya

Sebagai referensi bagi peneliti yang melakukan penelitian sejenis serta menggunakan faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja PNS sehingga dapat dirumuskan secara menyeluruh faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Reza, Regina, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa. *Skripsi*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Bangsawan, I Gst Ngr Bagus Putra. 2012. Analisis Faktor – Faktor yang Menentukan Disiplin Kerja
- Erza, Rizky Nanda. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lestari di Kota Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Gouzali, Saydam. 2006 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : PT Gunung Agung.
- Gibson, Jane Whitney .2009 .Discipline: Still A Four Letter Word . *Journal of Business & Economic Research* , Volume 4 , Number 1.

- Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV Haji Masagung
- Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 10, Nomor 1, Januari 2010: 37 – 47*
- Martoyo, Susilo. 2007 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1 Yogyakarta :BPFE
- Murti, Aprilia & Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review Volume 2, No 2, July 2012 , Pages 215 – 228*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan ke 8 Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Sagala , Jauvani . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan ke 3 Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*. Edisi 8. Jakarta : Prehallindo Saleem, Rizwan . 2010 . Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile
- Sugiyono, Prof.DR. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 16 Bandung: Alfabeta.
- Suniastuti, Ni Putu Ester. 2011. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai perusahaan daerah paker kota Denpasar. *Skripsi. Denpasar* : Universitas Udayana.