

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PENANAMAN DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh:
ALHANI
NIM. E21112083

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2016

E-mail : all_hani67@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Disamping itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing faktor tersebut terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Jenis penelitian yang dilaksanakan adalah deskriptif dan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan regresi linier. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pengawasan melekat, sanksi hukuman disiplin, dan ketegasan pimpinan belum dilaksanakan dengan baik. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengawasan melekat berpengaruh terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil sebesar 61,80%. Ketegasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil sebesar 25,70%. Sedangkan sanksi hukuman disiplin tidak berpengaruh terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pengaruh bersama-sama antara pengawasan melekat, sanksi hukuman disiplin dan ketegasan pimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 44,90%, sedangkan sisanya sebesar 55,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Kata-kata kunci : Pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan dan disiplin.

Abstract

The aim of this study was to obtain an overview of the factors affecting the work discipline the Civil Service Board of Investment and Integrated Services One Stop West Kalimantan Province. Besides, this study also aimed to determine the effect of each of these factors to the working discipline at the Civil Service Board of Investment and Integrated Services One Stop West Kalimantan Province. This type of research is descriptive and associative implemented. The sample in this study are all Civil Servants and Investment Agency One Stop West Kalimantan Province totaling 50 people. The data collection was conducted using questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data were analyzed using linear regression. Descriptive analysis showed that the surveillance is attached, under penalty of discipline, leadership and decisiveness has not been implemented properly. Statistical tests showed that the surveillance inherent influence on the discipline of Civil Servants of 61.80%. Assertiveness leadership influence on the discipline of Civil Servants of 25.70%. While disiplin punitive sanctions do not affect the discipline of Civil Servants. Influence jointly between the inherent supervision, disciplinary sanctions and firmness led to the discipline of work by 44.90%, while the remaining 55.10% influenced by other variables that are not identified in this study.

Keywords: Supervision attached, under penalty, decisiveness leadership and discipline.

A. PENDAHULUAN

1 Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Sumber daya manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk mewujudkan ini semua perlu adanya disiplin kerja yang baik yang

dilakukan oleh para pegawai. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai instansi pemerintah memiliki disiplin kerja yang baik bagi instansi pemerintah, hal ini salah satunya terjadi karena disiplin kerja mereka berbeda-beda. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin PNS. Menurut Hasibuan (2005;195), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin pegawai yaitu; tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan PNS tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PNS sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS. Dengan maksud untuk mendidik dan

membina PNS, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

PNS sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. PNS juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan PNS yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Tuntutan perlunya penegakkan disiplin di instansi pemerintah juga dirasakan di lingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 10 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat dan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 5 Tahun 2013 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja. Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat

yang secara yuridis ditegaskan bahwa Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas lainnya yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari tugas pokok tersebut dapat disimpulkan bahwa Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat mempunyai peranan yang cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi daerah khususnya penanaman modal. Pernyataan tersebut juga berfungsi mendorong motivasi dan kinerja seluruh jajaran organisasi BPMPTSP Provinsi Kalimantan Barat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya menarik minat investasi maupun melayani investor guna menanamkan modalnya di Kalimantan Barat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kondisi yang diharapkan tersebut nyatanya saat ini belum terwujud di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kasubbag Aparatur Badan Penanaman

Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat diperoleh informasi bahwa saat ini masih terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat.

Adapun jenis-jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat ketidakhadiran pegawai rata-rata perbulan dari Januari sampai dengan Desember tahun 2014 masih cukup besar.
2. Banyak pegawai yang meninggalkan kantor dalam untuk keperluan yang tidak jelas. Kebiasaan pegawai meninggalkan kantor tersebut biasanya dilakukan pagi hari setelah melakukan absen elektronik (*finger print*) atau setelah apel pagi. Diperoleh juga informasi bahwa kebiasaan tersebut juga dilakukan di waktu siang hari memanfaatkan waktu istirahat dan baru kembali lagi menjelang jam pulang.
3. Masih terdapat pegawai yang bersantai di jam kerja dengan cara ngobrol, membaca koran, bermain games di komputer, internetan, atau sms-an. Kondisi ini tentunya menyebabkan terbuangnya waktu kerja dan berdampak kepada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

Untuk mengatasi permasalahan ini diperlukan adanya sebuah upaya yang dapat mengurangi permasalahan disiplin kerja pegawai. Salah satu cara atau upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan pengawasan melekat. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Upaya lainnya adalah menerapkan pemberian sanksi. Sudah menjadi rahasia umum bahwa salah satu faktor penyebab tingginya tingkat pelanggaran disiplin pegawai disebabkan karena tidak adanya pemberian sanksi yang tegas bagi pegawai

yang melakukan pelanggaran disiplin. Padahal dengan pemberian sanksi yang tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dapat menimbulkan efek jarak bagi pelakunya serta dapat dijadikan contoh bagi pegawai lainnya.

Ketegasan dari seorang pemimpin merupakan faktor lain yang harus ditegakkan untuk menciptakan kondisi disiplin bagi pegawai. Berdasarkan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Aparatur Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat, salah satu faktor penyebab sering terjadinya pelanggaran disiplin khususnya pelanggaran disiplin tingkat ringan adalah kurangnya sikap tegas dari pimpinan. Sikap pimpinan yang seakan-akan membiarkan perilaku tidak disiplin pegawai ini tentunya menimbulkan preseden kurang baik bagi untuk menciptakan kondisi disiplin., karena akan mempengaruhi pegawai lain yang sesungguhnya memiliki disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan fenomena di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang perlu dijabarkan dan diteliti agar dapat diketahui faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan BPMPTSP Provinsi Kalimantan Barat.

B. KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2010:443) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah organisasi, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang maksimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, serta masyarakat pada umumnya. Disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi (Rivai, 2010: 443).

Menurut Siagian (2003:145) disiplin adalah sikap dari seseorang/ kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut : (a) disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya

datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu; (b) upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa; (c) komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari berbagai sikap dalam bekerja.

2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan juga pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Hasibuan (2005:194) menyatakan bahwa "Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Keteladanan pimpinan
- 3) Balas jasa

- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Senada dengan pernyataan tersebut Fathoni (2006:132) menyatakan "faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi, di antaranya ialah: 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Keteladanan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Waskat, 6) Sanksi hukum, 7) Ketegasan, 8) Hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan judul penelitian ini, berikut dijelaskan masing-masing faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagai berikut :

2.2.1 Pengawasan Melekat

Pengawasan merupakan salah satu usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya, mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan semestinya atau tidak. Beberapa ahli berpendapat tentang pengawasan sebagai berikut : Pengertian pengawasan ialah proses pengamatan dari pelaksanaan yang sedang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Siagian, 2006:31).

2.2.2 Sanksi Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Sebagaimana di atur dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun

2010 tentang Disiplin PNS, bahwa ada 17 (tujuh belas) Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seorang PNS sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Demikian juga berdasarkan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, bahwa seorang PNS harus menghindari 15 (lima belas) larangan.

2.2.3 Ketegasan

Ketegasan berasal dari kata dasar tegas, yang dalam kamus bahasa Indonesia berarti; nyata, jelas dan terang benar, tentu tidak ragu lagi, tidak bimbang lagi, tidak samar-samar, menerangkan, mengatakan dengan pasti, kejelasan, kepastian, dengan kata lain ketegasan diri merupakan sebuah sikap terhadap sesuatu hal yang tidak ragu lagi dan penuh pertimbangan (telah dipikirkan dengan matang) dengan resiko yang akan diperoleh.

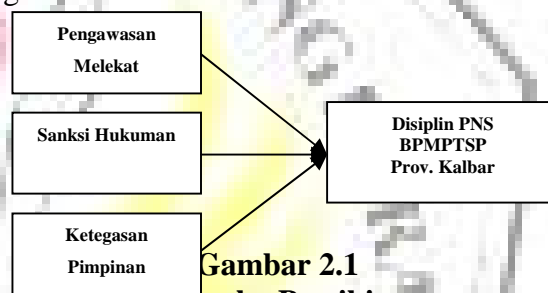
2.3 Penelitian Yang Relevan

I Gusti Ngurah Bagus Putra Bangsawan (2010) yang melakukan penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan Bali, menyimpulkan bahwa dari 20 variabel yang diidentifikasi dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, hanya 4 empat faktor yang secara signifikan berpengaruh nyata menentukan

disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan, yaitu faktor pendidikan dan pelatihan, faktor penegakan disiplin, faktor kepemimpinan, gaji, dan faktor kompensasi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagaimana dinyatakan oleh Hasibuan (2005:194), maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan melekat terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil pada BPMPTSP Provinsi Kalimantan Barat.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian sanksi hukuman terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil pada BPMPTSP Provinsi Kalimantan Barat.

- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan ketegasan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil pada BPMPTSP Provinsi Kalimantan Barat.
- 4) Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kemampuan pegawai, teladan pimpinan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil pada BPMPTSP Provinsi Kalimantan Barat.

C. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan. Disamping itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan terhadap disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Oleh karena itu maka jenis penelitian yang dilaksanakan adalah deskriptif dan asosiatif.

Mengingat jenis penelitian ini deskriptif dan asosiatif yang dilakukan terhadap data sampel yang dikumpulkan

di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Metode *descriptive survey* adalah metode penelitian yang bertujuan memperoleh deskripsi objek dengan melakukan penelitian terhadap objek. Metode *explanatory survey*, adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik hubungan atau keterkaitan variabel dengan meneliti sejumlah sampel. Informasi yang diperoleh, berdasarkan pengumpulan data sampel dari populasi yang dikumpulkan secara langsung di lapangan secara empirik.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan adalah di Kantor Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat, yang berlokasi di Jalan M. Sood No. 1 Pontianak.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:72) populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Kuncoro (2008:103) Populasi adalah "kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi

atau kejadian dimana kita peneliti tertarik untuk mempelajarinya dan menjadi obyek penelitian”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan BPMPTSP Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 57 orang dengan rincian SMA ke bawah 23 orang, Diploma III 4 orang, Sarjana (S1) 23 orang, dan Pascasarjana (S2) berjumlah 7 orang.

Sampel Menurut Sugiyono (2011:73) adalah ”bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sedangkan menurut Kuncoro (2008:103) definisi sampel adalah “suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi.” Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2011:74).

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) sub variabel bebas yaitu pengawasan melekat (X_1), sanksi hukuman (X_2), dan ketegasan (X_3) terhadap disiplin kerja pegawai (Y)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan dua cara, yaitu :

1) Pengumpulan Data Primer

Adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh langsung kelokasi penelitian (*field research*) untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data primer tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Metode Questioner atau angket adalah berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis mengenai masalah yang akan diteliti.
- b. Metode Observasi adalah teknik kegiatan mengamati secara langsung dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan.

2) Pengumpulan Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder untuk mendukung data primer. Penulis menggunakan cara untuk memperoleh data sekunder sebagai berikut :

- a. Studi Kepustakaan yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui buku-buku ilmiah, tulisan, karangan ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Dokumentasi yaitu dengan menggunakan catatan-catatan yang

ada dalam lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Kelayakan Data

1) Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2011:109). Instrumen penelitian ini akan diujicobakan terlebih dahulu kepada beberapa orang responden. Selanjutnya apakah setiap butir instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total (Y). Menurut Sugiyono (2011:116) bila harga korelasi di bawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Cara pengukuran validitas angket kompetensi menggunakan teknik korelasi dengan r pearson atau Koefisien Korelasi Produk Momen Pearson dengan taraf signifikan 5%.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 19.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Secara teoritis model yang digunakan dalam penelitian ini akan menghasilkan nilai parameter penduga yang sah bila memenuhi asumsi normalitas, linearitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Selanjutnya setelah melakukan analisis instrumen, lalu melakukan analisis asumsi klasik yang terdiri dari Normalitas, linearitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Ada tiga penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu autokorelasi, multikolinieritas dan heteroskedastisitas tidak bersifat BLUE (*Best Linier Unblased Estimation*), karenanya perlu dideteksi terlebih dahulu kemungkinan terjadinya penyimpangan tersebut dengan menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji Autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis inferensial (kuantitatif), dimana dalam aplikasinya nanti menggunakan program SPSS versi 19. Sugiyono (2011:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

Sugiyono (2011:277) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 +$$

Keterangan:

- Y = Disiplin.
a = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independennya adalah 0 ($X_1, X_2, X_3 = 0$)
 β_1 = Koefisien regresi berganda variabel X_1
 β_2 = Koefisien regresi berganda variabel X_2
 β_3 = Koefisien regresi berganda variabel X_3
 X_1 = Variabel pengawasan melekat.
 X_2 = variabel sanksi hukuman.
 X_3 = Variabel ketegasan.

1) Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan hubungan antara dua

variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2011:230). Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X (pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan) dengan variabel Y (disiplin).

Sugiyono (2011:218) merumuskan analisis korelasi berganda sebagai berikut:

$$R_{y(1,2,3)} = \frac{\beta_1 \sum X_1 Y + \beta_2 \sum X_2 Y + \beta_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2011:97). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X yaitu pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan terhadap variabel Y yaitu disiplin yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- KD = Koefisien determinasi.
 r^2 = Koefisien korelasi

3) Pengujian Hipotesis

Dari perhitungan menggunakan komputer dengan program SPSS for windows, maka akan dapat digunakan sebagai dasar untuk menganalisis guna

membuktikan hipotesis. Pembuktian hipotesis menggunakan uji statistik sebagai berikut :

a) Uji t (Uji Parsial)

Uji t dipakai untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel lain konstan. Apabila hasil pengujian menunjukkan :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel dependen dapat menerangkan variabel independen secara parsial dan ada pengaruh yang signifikan diantara kedua variabel yang diuji.
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel dependen dapat menerangkan variabel independen secara parsial dan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara kedua variabel yang diuji.

b) Uji F (Uji Simultan)

Untuk membuktikan hipotesis pertama digunakan uji F dimaksudkan untuk membuktikan bahwa variabel-variabel kompensasi, kondisi kerja, dan hubungan kerja secara simultan atau serentak mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap disiplin pegawai. Uji F ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel bebas secara simultan atau serentak terhadap variabel terikat, yaitu dengan membandingkan F_{hitung} yang dihasilkan oleh regresi linier berganda dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$).

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka H_0 Ditolak dan H_a Diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan bahwa variabel bebas secara keseluruhan.
2. $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Melalui pengujian simultan ini dapat diketahui besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut secara bersama-sama dengan melihat koefisien determinasi (R^2). Dari koefisien determinan (R^2) dapat diketahui derajat ketepatan dari analisis regresi linier berganda menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas dan variabel terikatnya.

c) Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 untuk mengukur kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1) maka hasil model regresi tersebut semakin baik. Namun jika hasil R^2 mendekati nol, ini berarti bahwa variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

R^2 yang digunakan adalah nilai *adjusted R^2* yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. *Adjusted R^2* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel bebas ke dalam persamaan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Untuk menganalisa pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, telah dilakukan penelitian terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan penyebaran angket kepada 57 responden, hanya 50 angket yang dikembalikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Sementara 7 angket lainnya tidak dikembalikan.

Karakteristik jenis kelamin yang dimiliki pegawai merupakan bagian yang tidak terlepas dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Perbedaan yang mendasar mengenai karakteristik jenis kelamin ini meliputi perbedaan kemampuan secara fisik antara kaum perempuan dan kaum laki-laki. Ada kecenderungan bahwa produktifitas kerja yang dihasilkan oleh kaum laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan kaum perempuan, namun tingkat ketelitian dalam pekerjaan masih didominasi oleh kaum perempuan. Sedangkan harapan (*expect*) didominasi oleh kaum laki-laki. Melihat data diatas memberikan arti bahwa besarnya harapan yang akan tercapai dalam mencapai tujuan organisasi masih didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil laki-laki sebesar (60%).

Dari kriteria usia diketahui bahwa pegawai dengan rentang usia 51-60 tahun (10%) merupakan kelompok Pegawai Negeri Sipil yang akan segera memasuki masa pensiun. Dalam perjalanan karier seseorang, kelompok ini merupakan fase dimana seseorang telah mencapai posisi/kedudukan tertinggi dari karier yang ditempuh selama ini sesuai kompetensinya masing-masing. Berdasarkan data diketahui bahwa dari

seluruh responden yang ada, 5 orang diantaranya yaitu 1 orang pejabat struktural eselon III, 2 orang pejabat struktural eselon IV, dan 2 orang fungsional umum sudah mencapai usia 51-60 tahun. Sedangkan kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 10 orang (20%) merupakan kelompok pegawai yang baru direkrut menjadi Pegawai Negeri Sipil dalam 5 tahun terakhir.

Dari kriteria diatas terlihat bahwa kelompok Pegawai Negeri Sipil yang berpendidikan SMA ke bawah masih cukup besar (42%). Berdasarkan data yang diperoleh dari Sub Bagian Aparatur, kelompok pegawai tersebut berasal dari penerimaan pegawai di era 85-90an, serta pegawai honorer. Beberapa orang diantara mereka saat ini sedang memasuki masa usia pensiun.

4.2 Analisis Data Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan sebagai cerminan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Untuk itu langkah yang dilakukan adalah menyeleksi hasil kuesioner yang kembali dari responden. Jawaban yang lengkap dibuat tabulasi untuk pengolahan data. Dari hasil data tabulasi tersebut diolah secara deskriptif yaitu dengan

mengklasifikasikan skor jawaban ke dalam lima kategori dengan mengacu pendapat Suharsimi Arikunto (2004:354)

Dengan menggunakan rumus penentuan rentang skor tersebut diatas, diperoleh Hasil perhitungan rentang skor pengawasan melekat (X_1) maka kategori penilaian untuk variabel X_1 sebagai berikut :

$$\frac{3000 - 600}{5} = 480$$

Selanjutnya rentang skor yang diperoleh dibuat tingkatan kategori sesuai banyaknya klasifikasi.

4.2.1 Ketegasan (X_3)

Untuk mengetahui lebih jauh bagaimana ketegasan pimpinan di lingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat, maka perlu dilakukan analisa terhadap tanggapan atau jawaban responden mengenai serangkaian pernyataan kuisisioner dari variabel ketegasan di lingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat yang meliputi indikator tepat waktu, tidak ragu, terbuka, dan percaya diri.

Dari hasil olah data diketahui bahwa sanksi hukuman disiplin tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Melaluianalisis kuantitatif, diperoleh hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau 0,125

lebih kecil dari 2,013. Nilai signifikansi pengaruh kedua variabel juga menunjukkan sebesar $0,901 > 0,05$, yang berarti bahwa variabel sanksi hukuman disiplin tidak terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengawasan adalah satu diantara fungsi manajemen yang merupakan proses kegiatan pemimpin untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan tugas-tugas organisasi atau perusahaan akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan, instruksi, rencana dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Pengawasan sebagai fungsi manajemen sepenuhnya adalah tanggung jawab setiap pemimpin pada tingkat manapun.

Dengan adanya pengawasan dapat mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi atau perusahaan. Pengawasan sebenarnya terdiri dari usaha mengamati segala sesuatu yang terjadi apakah sudah berjalan sesuai rencana, petunjuk dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan pengawasan bertujuan untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan atau kekurangan yang dialami dan membetulkannya serta mencegah agar tidak terulang lagi.

Menurut Handayani (1996:144) bahwa tugas dari pengawasan melekat adalah :

1. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
3. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kelemahan, agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
4. Untuk meningkatkan disiplin kerja dan memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

Pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Harapannya, ketegasan pemimpin itu dapat membentuk tingkah laku karyawan yang sesuai dengan aturan perusahaan atau dapat dikatakan menjadikan karyawan menjadi lebih disiplin terhadap pekerjaannya.

Mengatakan yang benar itu benar dan yang salah itu salah memiliki resiko yang besar sekalipun dilakukan oleh seorang pemimpin. Terkadang ketegasan seorang pemimpin mendapat penolakan

dari bawahannya. Disini pemimpin beranggapan bahwa penolakan tersebut nantinya justru dapat membuat karyawan lebih melawan dan semakin tidak dapat dikendalikan. Hal ini akan menyebabkan produktivitas karyawan akan semakin menurun.

Rasa takut akan kebencian ini dapat diminimalisir dengan cara memahami bahwa kebencian itu sifatnya sementara. Dengan seiringnya waktu, semua orang dapat berubah pikiran dan pendapat. Hal itu terjadi karena adanya kemungkinan bahwa karyawan atau bawahan belum mengerti dan menangkap apa makna atau manfaat yang akan dicapai dari ketegasan tersebut. Apabila dengan ketegasan tersebut karyawan merasakan manfaatnya (seperti kinerjanya yang meningkat), maka karyawan tersebut akan berterima kasih kepada pemimpin. Positifnya, karyawan tersebut akan menularkan semangat disiplinnya kepada karyawan yang lain. Hal ini akan memberikan efek positif bagi perusahaan. Jadi, sebaiknya pemimpin itu tidak boleh beranggapan negatif terlebih dahulu karena semua keputusan yang diambil belum tentu berujung penolakan dan justru membuahkan semangat positif. Sudah seharusnya pemimpin juga menyadari bahwa menjadi seorang pemimpin memang harus berani mengambil keputusan sekalipun itu sulit dilakukan.

Tugas pemimpin bukanlah menyenangkan atau menghibur karyawan, namun membimbing karyawan untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan yang ada.

Pemimpin harus pandai memainkan emosi untuk membangun ketegasan dalam diri mereka. Pemimpin sebaiknya berusaha untuk selalu berada dalam emosi yang positif. Lebih baik pemimpin itu mengutamakan dampak dari tindakan yang diambil atau diputuskan daripada emosi belaka. Selain itu, logika pikiran yang kuat akan membuat pemimpin memiliki kekuatan. Kekuatan untuk membedakan dan menyatakan mana yang benar dan salah akan menjadi sebuah ketegasan dalam diri seorang pemimpin.

E. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian statistik dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan melekat terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil

di lingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat sebesar 61,80%.

2. Tidak terdapat pengaruh antara sanksi hukuman disiplin terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat.
3. Terdapat pengaruh antara ketegasan pimpinan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat sebesar 25,70%.
4. Pengaruh bersama-sama antara pengawasan melekat, sanksi hukuman disiplin, dan ketegasan secara bersama-sama terhadap variabel disiplin sebesar 44,90%, sedangkan sisanya sebesar 55,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

F. SARAN

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan melekat dan ketegasan berpengaruh negatif terhadap disiplin. Kedua variabel tersebut sesungguhnya melekat pada peranan seorang pemimpin. Oleh karena itu untuk meningkatkan

disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat, perlu memperkuat peran seorang pemimpin dalam organisasi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah menjalin komunikasi yang lebih efektif lagi diantara pegawai negeri sipil. Dalam hal ini peran pemimpin menjadi salah satu kunci utama keberhasilan membangun komunikasi yang efektif tersebut. Pimpinan harus mampu membangun suasana kerja yang penuh keakraban, tidak menjaga jarak, mau mendengarkan keluhan, tidak mudah menyalahkan pegawai, memberikan penghargaan kepada pegawai yang rajin dan menunjukkan kinerja yang baik, meskipun hanya sekedar pujian. Disamping itu pimpinan juga harus berani menegakkan disiplin terhadap pegawai yang melanggar peraturan disiplin PNS, dari tingkatan yang paling ringan sampai dengan yang paling berat sesuai pelanggaran yang dilakukan. Diharapkan upaya ini dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, serta pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin pegawai.

G. REFERENSI

Abdurrahmat Fathoni, (2006), *"Manajemen Sumber daya Manusia"*. Rineka Cipta, Jakarta.

Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan, (2008), *Análisis jalur (Path Análisis), Edisi kedua*, Penerbit Alfabeta, Bandung

Alex, S, Nitisemito, (2005) *"Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta

Algifari. (2000), *"Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi"*. BPFE UGM, Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi (2008), *"Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek"*, Jakarta: Rineka Cipta.

Asnawi, Sahlan. (2002). *"Kinerja Karyawan"*. Grafindo, Jakarta

Copper, Donald R, Schindler, Pamela S, (2006), *"Metode Riset Bisnis"*, Edisi Sembilan, Jilid II, PT. Media Global Edukasi, Jakarta

Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, (2000), *"Perilaku Dalam Organisasi"*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Erlangga, Jakarta

Ghozali, Imam, (2009), *"Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Edisi Ketiga"*, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gujarati, Damodar, (2006), *"Dasar-Dasar Ekonometrika"*. Erlangga, Jakarta.

Handoko, T. Hani, (2004), *"Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia"*. BPFE Press, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2005), *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, (2002), *Manajemen Personalial*. BPFE, Yogyakarta

P. Siagian Sondang, (2003), *"Teori dan Praktek Kepemimpinan"*, Penerbit Rineka Cipta Jakarta

Rivai, Veithzal, (2004), *"Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi"*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta

R.Terry, George, (1993), *"Prinsip-prinsip Manajemen"*, Terjemahan. J. Smith, Bumi Aksara. Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah. (2005), *"Produktivitas apa dan Bagaimana"*. Bumi Aksara, Jakarta

Siswanto, B. Sastrohadwiryo, (2002), *"Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional"*. Bumi Aksara, Jakarta

Soekamto, Soejono, (1997), *"Pengantar Sosiologi"*. Gramedia Pustaka, Jakarta.

Sugiyono (2011), *"Metode Penelitian Sosial"*, , Alfabeta, Bandung

Sutrisno, Edy. (2009), *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.

W.J.S. Poerwadarminta (2004), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta

Peraturan-peraturan :

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 10 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat;

Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 5 Tahun 2013 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja. Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (BPMPTSP) Provinsi Kalimantan Barat.





KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Pontianak Kotak Pos 78124
Homepage: <http://jurmafis.untan.ac.id>

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : ALHANI
NIM / Periode lulus : E21112083 / 2016
Tanggal Lulus : 8 Agustus 2016
Fakultas/ Jurusan : ISIP / Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara / Reg B
E-mail address/ HP : all_hani67@yahoo.co.id / 081345325995

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa *Publika** pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI KALIMANTAN BARAT

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara *fulltext*
 content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Dibuat di : Pontianak
Pada tanggal : 06 Oktober 2016

ALHANI
NIM. E21112083

Catatan :
*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(*Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique*)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)