**Analisis Pengaruh Teladan Pimpinan, Waskat dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Anggota Kepolisian Republik Indonesia Pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang**

**Agus Priyono**

Universitas Muhammadiyah Pontianak

**Latar Belakang**

Kepolisian Republik Indonesia dibentuk pada 19 Agustus 1945. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 pasal 14 Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas: (1) melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan; (2) menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan; (3) membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan; (4) turut serta dalam pembinaan hukum nasional; (5) memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum; (6) melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa; (7) melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya. Mengenai ketentuan-ketentuan penyelidikan dan penyidikan ini, lebih jelasnya telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) yang diantaranya menguraikan pengertian penyidikan, penyelidikan, penyidik dan penyelidik serta tugas dan wewenangnya. (8) menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian; (9) melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia; (10) melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang; (11) memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian; serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (12) melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, mereka senantiasa taat pada hukum dan hak asasi manusia. Pengabaian tugas merupakan sebuah pelanggaran kode etik yang dapat dijatuhi sanksi yang lebih berat dari pada sekedar tindakan disiplin anggota.

**Tinjauan Pustaka**

1. Pengertian Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2008:193): “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis”. Berdasarkan pendapat di atas tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan suatu upaya dari perusahaan melalui pimpinan, bagaimana agar setiap pegawai dalam perusahaan mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa didukung disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah merupakan kunci keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sebagai berikut:

Hasibuan (2008:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

3. Balas jasa.

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat.

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi hukum.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

8. Hubungan kemanusiaan.

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

1. Teladan Pimpinan

Hasibuan (2010:195): “Teladan pimpinan sangat memegang peranan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata dengan perbuatan”.

Keteladanan seorang pemimpin bisa dipahami dengan konsep belajar sosial yang banyak dibahas dalam psikologi. Secara singkat konsep belajar sosial menyebutkan bahwa untuk menjadi teladan, pemimpin harus benar-benar bisa menjadi pusat perhatian yang positif dan menarik. Perhatian yang diberikan oleh masyarakat terhadap pemimpinnya akan banyak menimbulkan proses psikologis didalam masyarakat itu. Ucapan dan perilakunya akan banyak dijadikan referensi. Namun untuk mencapai pada tingkat keteladanan yang tinggi bukan suatu hal yang mudah. Untuk sekedar kompromi dan patuh kepada pimpinan, tidak perlu sampai meneladaninya. Sering pemimpin hanya ingin anggota yang dipimpinnya mengikuti berbagai aturan yang dibuatnya. Dengan kata lain dia hanya menginginkan anggotanya patuh padanya. Sesungguhnya keadaan yang demikian ini merupakan pola yang paling rentan dalam hubungan pemimpin dan yang dipimpin, karena sistem loyalitas diberikan tidak membangun.

1. Pengawasan Melekat (waskat)

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1989 tentang pedoman pelaksanaan pengawasan melekat: “Pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Tujuan pengawasan melekat adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, kebijaksanaan, rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang dilakukan oleh atasan langsung.

1. Sanksi

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner.

Tindakan-tindakan dapat diambil oleh perusahaan jika pegawai atau karyawan yang melakukan pelanggaran adalah:

1. Peringatan lisan, ini dipergunakan jika pegawai telah melakukan kesalahan atau pelanggaran kecil seperti melanggar peraturan perusahaan yang berlaku, misalnya terlambat masuk kerja dan kurang dalam melaksanakan kewajiban dan tanggungjawab, misalnya kurang merawat organisasi perusahaan yang dipercayakan.
2. Peringatan tertulis, ini akan diambil jika prestasi kerja pegawai berada di bawah standar yang diharapkan, melakukan pelanggaran dan kesalahan kecil yang dilakukan secara berulang-ulang.
3. Pencabutan fasilitas
4. Penundaan kenaikan gaji berkala, ini diambil bila prestasi kurang memuaskan atau tidak sesuai dengan peraturan perusahaan.
5. Penundaan kenaikan gaji
6. Penurunan pangkat atau penurunan gaji
7. Pemutusan hubungan kerja

**Metode Penelitian**

1. Populasi dan Sampel
2. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang sebanyak 302 orang.

1. Sampel

Menurut Sugiyono ( 2004:72 ): “ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan dari pangambilan sampel ini adalah untuk memperoleh keterangan mengenai objeknya hanya dengan mengamati sebagian dari populasi, jadi sampel merupakan bagian dari populasi. Besarnya sampel yang di gunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Slovia (Umar, 2005:146):

**=**

Ket:

n = Jumlah populasi

N = Sampel

e2 = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

pengambilan sampel yang tolerir (menggunakan 10%)

Berdasarkan rumus diatas, diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

= = = 75,12% = 76 orang sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 76 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode pengumpulan sampel secara sengaja (*purposive sampling*) artinya penarikan sampel berdasarkan pertimbangan mengingat adanya keterbatasan dana, waktu dan tenaga. Perbagian jumlah sampel yang dipilih adalah sebagai berikut:

1. Bagian operasi 15/302 x 76 = 4 orang
2. Bagian bagian perencanaan 6/302 x 76 = 1 orang
3. Bagian sumber daya 22/302 x 76 = 6 orang
4. Bagian seksi pengawas 3/302 x 76 = 1 orang
5. Bagian seksi profesi dan pengamanan 11/302 x 76 = 3 orang
6. Bagian keuangan 6/302 x 76 = 1 orang
7. Bagian umum 7/302 x 76 = 2 orang
8. Bagian sentral pelayanan kepolisian terpadu 10/302 x 76 = 2 orang
9. Bagian satuan intelijen keamanan 28/302 x 76 = 7 orang
10. Bagian satuan reserse kriminal 46/302 x 76 = 12 orang
11. Bagian satres narkoba 14/302 x 76 = 4 orang
12. Bagian satuan pembinaan masyarakat 11/302 x 76 = 3 orang
13. Bagian satuan samapta bhayangkara 61/302 x 76 = 15 orang
14. Bagian satuan lalu lintas 52/302 x 76 = 13 orang
15. Bagian sattahti 4/302 x 76 = 1 orang
16. Bagian seksi teknologi informasi polri 4/302 x 76 = 1 orang

Jumlah 76 orang

Jumlah sampel yang diambil sebanyak 76 orang.

1. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang telah diperoleh dari kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang dianalisis secara kualitatif yaitu setelah data-data dan keterangan-keterangan dari hasil penelitian diperoleh, kemudian dilakukan tabulasi dan disajikan dalam bentuk tabel-tabel kuantitatif, selanjutnya data tersebut dianalisis dan ditarik suatu kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

Untuk memudahkan pengukuran data kuantitatif maka dipergunakan skala Likert, jawaban dibatasi menjadi alternatif pilihan yang mempunyai gradasi sangat positif sampai dengan sangat negatif dimana jawaban responden diberi skor:

**Skor Pernyataan Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NO | Pertanyaan | Kode | Skor |
| 1 | Sangat Setuju | SS | 5 |
| 2 | Setuju | S | 4 |
| 3 | Kurang Setuju | KS | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | TS | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

1. Analisis Data
2. Uji Instrument
3. Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji instrumen penelitian. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen (kuisioner). Variabel-variabel terukur dikatakan valid jika r hitung r tabel, dan sebaliknya tidak valid jika r r tabel. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji korelasi *product moment.*

1. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005:42): Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (kuesioner) dapat dipercaya/diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama antara variabel bebas yaitu X1 (Teladan pimpinan), X2 (Pengawasan melekat), X3 (Sanksi hukuman) dengan variabel terikat atau disiplin kerja (Y), dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *cronbach alpha* dengan menggunakan SPSS. Dimana dikatakan *reliable* jika *cronbach alpha* > 0,60.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif berupa analisis regresi berganda. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengelolaan data menggunakan program paket statistik SPSS.

Adapun rumus regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

Dimana:

Y = b­­­0+­­b1X1­+b­2­X­2+b­3X3

Y = Disiplin kerja

b0 = Konstanta Regresi

b1 = Nilai teladan pimpinan

b2 = Nilai pengawasan melekat

b3 = Nilai sanksi hukuman

X1 = Teladan pimpinan

X­2  = Pengawasan melekat

X­­­­­3 = Sanksi hukuman

1. Analisis Koefisien Korelasi ( R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel *independent* yaitu teladan pimpinan, pengawasan melekat dan sanksi hukuman ­­­ (X­­1, X2, X3) terhadap variabel *dependent* yaitu disiplin kerja (Y) yang dihitung menggunakan SPSS.

1. Analisi koefisien Determinasi ( R­­­­2)

Analisis koefisien determinasi (R­­­­2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai R2 yang semakin besar (mendekati satu) menunjukan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R2 semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) kecil terhadap variabel terikat.

Rumus koefisien determinasi ( R­­­­2) dapat dituliskan sebagai berikut (Widarjono, 2005:39):

R­­­­2 =

R­­­­2 =

Dimana :

ESS = jumlah kuadrat yang dijelaskan

TSS = jumlah kuadrat total

Nilai R2 berada diantara 0 ≤ R2 ≤ 1. Jika R2 = 0, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang berbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y. sedangkan R2 = 1, berarti garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna. Semakin dekat nilai R2 kenilai 1, makin tepat (cocok) garis regresi yang terbentuk untuk meramalkan.

1. Uji Pengaruh Simultan ( Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan dalam penelitian uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman dan tempat secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap disiplin kerja anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) singkawang.

Adapun tahap uji pengaruh simultan (Uji F) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H­0 : b­1 ­= 0, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel X1 (Teladan pimpinan), X2 (Pengawasan melekat), X3 (Sanksi hukuman) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y).

Ha ­ : ­ b1 ­≠ 0, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel X1 (Teladan pimpinan), X2 (Pengawasan melekat), X3 (Sanksi hukuman) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y).

Mencari nilai F hitung dengan menggunakan rumus:

Dimana:

R2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah observasi

1. Mencari nilai F tabel (f kritis) berdasarkan besarnya nilai α ( 0,05) dan df (*degree of freedom)* untuk menyebut = n-k-1. kriteria keputusan:

Jika F ­­hitung > F tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima ; Dan jika Hhitung ≤ F tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak.

1. Uji Pengaruh Parsial ( Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman terhadap disiplin kerja.

Secara individu (parsial). Langkah-langkah (uji t) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

Ho: b1=b2=b3=0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X1 (Teladan pimpinan), X2 (Pengawasan melekat), X3 (Sanksi hukuman) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y).

Ha: b1≠b2≠b3≠0, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X1 (Teladan pimpinan), X2 (Pengawasan melekat), X3 (Sanksi hukuman) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y).

1. Menentukan nilai α = 5 % dengan nilai *degrree of fredom* ( df ) = n-2 (uji dua arah). Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima; dan jika thitung ≤ ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
2. Sedangkan nilai t hitung dicari dengan menggunakan rumus:

t­hit =

Dimana:

bi = koefisien variabel independen ke-i

b = nilai hipotesis nol

Sb = simpangan baku ( standar deviasi ) dari variabel independen ke-i

**Hasil dan Kesimpulan**

**Hasil**

1. Uji Validitas

**Uji Validitas Pertanyaan- Pertanyaan Dalam Variabel Teladan Pimpinan, Waskat, dan Sanksi Hukuman**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | | **Pertanyaan** | **r hitung** | **r**  **Tabel** | **Interpretasi** | **Kesimpulan** |
| **Teladan Pimpinan (X1)** | 1 | A1 | 0,822 | 0,2257 | 0,822 > 0,2257 | Valid |
| 2 | A2 | 0,779 | 0,2257 | 0,779 > 0,2257 | Valid |
| 3 | A3 | 0,885 | 0,2257 | 0,885 > 0,2257 | Valid |
| 4 | A4 | 0,834 | 0,2257 | 0,834 > 0,2257 | Valid |
| 5 | A5 | 0,740 | 0,2257 | 0,740 > 0,2257 | Valid |
| 6 | A6 | 0,803 | 0,2257 | 0,803 > 0,2257 | Valid |
| 7 | A7 | 0,765 | 0,2257 | 0,765 > 0,2257 | Valid |
| 8 | A8 | 0,769 | 0,2257 | 0,769 > 0,2257 | Valid |
| 9 | A9 | 0,853 | 0,2257 | 0,853 > 0,2257 | Valid |
| **Pengawasan Melekat**  **(X2)** | 10 | B10 | 0,744 | 0,2257 | 0,744 > 0,2257 | Valid |
| 11 | B11 | 0,905 | 0,2257 | 0,905 > 0,2257 | Valid |
| 12 | B12 | 0,855 | 0,2257 | 0,855 > 0,2257 | Valid |
| 13 | B13 | 0,822 | 0,2257 | 0,822 > 0,2257 | Valid |
| **Sanksi Hukuman (X3)** | 14 | C14 | 0,885 | 0,2257 | 0,885 > 0,2257 | Valid |
| 15 | C15 | 0,834 | 0,2257 | 0,834 > 0,2257 | Valid |

**Uji Validitas Pertanyaan- Pertanyaan Dalam Variabel Disiplin Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan** | **r hitung** | **r Tabel** | **Interpretasi** | **Kesimpulan** |
| 1 | Y1 | 0,639 | 0,2257 | 0,639 > 0,2257 | Valid |
| 2 | Y2 | 0,536 | 0,2257 | 0,536 > 0,2257 | Valid |
| 3 | Y3 | 0,590 | 0,2257 | 0,590 > 0,2257 | Valid |
| 4 | Y4 | 0,515 | 0,2257 | 0,515 > 0,2257 | Valid |
| 5 | Y5 | 0,561 | 0,2257 | 0,561 > 0,2257 | Valid |
| 6 | Y6 | 0,491 | 0,2257 | 0,491 > 0,2257 | Valid |

1. Uji Reliabilitas

**Hasil Estimasi Uji Reliabilitas Variabel Teladan Pimpinan**

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .935 | 9 |

**Hasil Estimasi Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan Melekat**

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .892 | 4 |

**Hasil Estimasi Uji Reliabilitas Variabel Sanksi Hukuman**

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .783 | 2 |

**Hasil Estimasi Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| Cronbach's  Alpha | N of Items |
| .910 | 6 |

1. Analisis Regresi Linier Berganda

**Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .231 | .066 |  | 3.490 | .001 |
| Teladan\_Pimpinan | .233 | .062 | .233 | 3.738 | .000 |
| Waskat | .662 | .044 | .704 | 14.894 | .000 |
| Sanksi\_Hukuman | .063 | .045 | .071 | 1.397 | .167 |
| 1. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja | | | | | | |

1. Analisis Koefisien Korelasi (R)

| **Model Summary** | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| dimension0 | 1 | .988a | .976 | .975 | .11810 | .976 | 970.806 | 3 | 72 | .000 |
| a.Predictors: (Constant), Sanksi\_Hukuman, Waskat, Teladan\_Pimpinan | | | | | | | | | | |

**Hasil Analisis Korelasi (R)**

1. Koefisien Determinasi (R2)

| **Hasil Perhitungan Determinasi (R2)**  **Model Summary** | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| dimension0 | 1 | .988a | .976 | .975 | .11810 | .976 | 970.806 | 3 | 72 | .000 |
| a. Predictors: (Constant), Sanksi\_Hukuman, Waskat, Teladan\_Pimpinan | | | | | | | | | | |

1. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

**Hasil Perhitungan Uji F (Simultan)**

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 40.619 | 3 | 13.540 | 970.806 | .000a |
| Residual | 1.004 | 72 | .014 |  |  |
| Total | 41.623 | 75 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Sanksi\_Hukuman, Waskat, Teladan\_Pimpinan | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja | | | | | | |

1. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

**Hasil Perhitungan Uji T**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .231 | .066 |  | 3.490 | .001 |
| Teladan\_Pimpinan | .233 | .062 | .233 | 3.738 | .000 |
| Waskat | .662 | .044 | .704 | 14.894 | .000 |
| Sanksi\_Hukuman | .063 | .045 | .071 | 1.397 | .167 |
| a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja | | | | | | |

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

* 1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki umur antara 30-38 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan SMA, berpangkat Aiptu, pada bagian Satuan Samapta Bhayangkara dan memiliki penghasilan rata-rata per bulan Rp. 3.000.000,00 – Rp. 4.999.999,00
  2. Hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

Persamaan atau estimasi regresi yang dapat dituliskan berdasarkan hasil pengolahan data dapat dituliskan :

Y= 0,231 + 0,233X1 + 0,662X2 + 0,063X3

* 1. Analisis koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan antara variabel *independent* yaitu teladan pimpinan, waskat, dan sanksi terhadap variabel *dependent* yaitu disiplin kerja (Y) yaitu sebesar 0,988. Artinya nilai dari variabel yang terdiri dari teladan pimpinan (X1), waskat (X2), dan sanksi hukuman (X3) meningkat, maka disiplin kerja anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang akan meningkat.
  2. Analisis koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa sebanyak 97,60% disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel atau faktor teladan pimpinan, waskat, dan sanksi hukuman dan sisanya sebanyak 2,40% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini.
  3. Uji hipotesis pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa teladan pimpinan, waskat dan sanksi hukuman secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 970,806 > F tabel 2,73 serta memiliki nilai signifikans (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
  4. Uji hipotesis pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa teladan pimpinan, waskat secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang. Sedangkan sanksi hukuman secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja anggota kepolisian pada Polisi *Resort* (Polres) Singkawang.

**Daftar Pustaka**

Ega lely Sahprida. “Peranan Kedisiplinan Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan

Prestasi Kerja Pada Kantor Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas

SumateraUtara”.(Online),( [http://www.researchgate.net/publication/4537 7288\_Peranan\_Kedisiplinan\_Kerja\_Pegawai\_Dalam\_Meningkatkan\_Prestasi\_Kerja\_Pada\_Kantor\_Tata\_Usaha\_Fakultas\_Ekonomi\_Universitas\_Sumatera\_Utara](http://www.researchgate.net/publication/45377288_Peranan_Kedisiplinan_Kerja_Pegawai_Dalam_Meningkatkan_Prestasi_Kerja_Pada_Kantor_Tata_Usaha_Fakultas_Ekonomi_Universitas_Sumatera_Utara), diakses 30 April 2015.

Dimock ,Tangkilisan, Hessel Nogi, 2005. Manajemen Publik. Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Ghozali, Imam. 2005, Statistik Nonparametrik, Semarang : Badan Penerbit UNDIP.

Hasibuan, Melayu S.P, 2010 Manajemen SDM, edisi revisi jakarta: Gunung Alex

Agung.

Hasibuan. 2006 dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi Tahun 2003.

Husein Umar, 2005, “Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”, Jakarta :

PT. Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, Melayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Handoko T. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta.

Handoko.2004, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1989 tentang pedoman pelaksanaan pengawasan melekat.

Kedudukan Dan Fungsi Kepolisian Republik Indonesia Undang-Undang No. 2/2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Keputusan Kapolri  No. Pol. : Kep / 43 / IX / 2004 Tentang  Tata cara

penyelesaian pelanggaran disiplin anggota Polri.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Kep / 46 / M. PAN / 4 / 2004 Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Dalam Penyelenggaraan Pemerintah.

Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2003

Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Pol : Kep / 42 / IX / 2004 Tentang Atasan yang Berhaktuhkan Menj Hukuman Disiplin di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Nitisemito, Alex S, 2002, Manajemen Personalia Edisi Ketiga, Jakarta : PT Ghalia Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Tahun 2014 Tentang Tata Cara Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Putusan Sidang Displin Sebagaimana Dalam Huruf a dan b PP NO.2 Tahun 2003 Tata Cara Pelaksanaan Hukuman Disiplin Di Lingkungan Polri.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 14 Tentang Tugas Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Reksodiputro, Mardjono, 2005, “Ilmu Kepolisian dan Perfosinalisme Polri Dalam

Rangka Sewindu Ilmu Kepolisian Universitas Indonesia (KIK-UI)”.

Sugiyono. 2004. “Metode penelitian bisnis”, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2011 Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Alfabeta, Bandung.

Saydam. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Jambatan, Jakarta.

Tingkat dan jenis Pelanggaran Disiplin Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 02 Tahun 2003.