

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PENGADILAN TINGGI DENPASAR

Ida Ayu Sri Semayawati Manuaba
Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar

ABSTRAKSI

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penyangga atau titik awal dalam memulai proses pencapaian tujuan organisasi dengan maksimal dalam organisasi, artinya diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan profesionalitas yang tinggi dalam mewujudkannya. Selain keterampilan dan profesionalitas juga perlu ditunjang prosesnya dengan kedisiplinan sehingga proses pencapaian tujuan organisasi tidak keluar dari jalur yang diharapkan. Ketidak disiplin pegawai mempunyai implikasi langsung atas mental pegawai dan berpengaruh atas efektivitas kerjanya. Merosotnya disiplin pegawai akan menyebabkan merosotnya semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kemerosotan kinerja organisasi. Dengan kata lain pembinaan disiplin pegawai yang baik merupakan sarana peningkatan kinerja pegawai dan produktifitas instansi / organisasi secara berkesinambungan, ini berarti pembinaan disiplin adalah perlu dan penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Berlandaskan hal tersebut maka penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan penegakan disiplin terhadap disiplin kerja pegawai Pengadilan Tinggi Denpasar.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan penegakan disiplin secara simultan dan parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan sampel penelitian sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 84 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan lembar angket (kuisisioner). Teknik analisis data yang digunakan yaitu (1) Analisis regresi linear berganda, (2) Uji regresi serempak (Uji F), dan (3) Uji regresi parsial (Uji t). Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 1,408 + 0,154 X_1 + 0,153 X_2 + 0,392 X_3$, artinya terdapat kontribusi positif antara kepemimpinan, kompensasi, dan penegakan disiplin terhadap disiplin kerja pegawai Pengadilan Tinggi Denpasar. Uji F dan Uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan penegakan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka manajemen Pengadilan Tinggi Denpasar dipandang perlu melakukan pengawasan secara langsung terhadap pegawai saat bekerja, mempertimbangkan kembali perihal pembagian pekerjaan, memberikan keadilan dalam menetapkan sanksi atas pelanggaran disiplin, dan kehadiran pegawai sebelum jam operasional sehingga disiplin kerja pegawai dapat dimaksimalkan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap komitmen perwujudan tujuan organisasi secara maksimal.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompensasi dan Penegakan Disiplin.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan swasta ataupun instansi BUMN akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu yang harus diperhatikan yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atau pun prasarana yang dimiliki, melainkan juga sangat tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi, jadi diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan profesionalitas yang tinggi dimana hal tersebut akan tercermin dari perilaku atau keinginan pegawai dalam menjunjung tinggi dan menaati nilai disiplin yang ada dalam organisasi. Ketidaksiplinan pegawai mempunyai implikasi langsung atas mental pegawai dan berpengaruh atas efektivitas kerjanya. Merosotnya disiplin pegawai akan menyebabkan merosotnya semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kemerosotan kinerja organisasi. Dengan kata lain pembinaan disiplin pegawai yang baik merupakan sarana peningkatan kinerja pegawai dan produktivitas instansi / organisasi secara berkesinambungan, ini berarti pembinaan disiplin adalah perlu dan penting bagi pencapaian tujuan organisasi.

Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat absensi. Tingkat absensi pegawai yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja pegawai dalam perusahaan rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi pegawai berarti disiplin kerja pegawai dalam instansi tinggi, sehingga hal ini akan membantu instansi untuk mencapai sasaran dan tujuannya. Berkaitan dengan hal ini misi dari Pengadilan Tinggi Denpasar adalah memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan, meningkatkan kualitas kepemimpinan dan meningkatkan kredibilitas peradilan untuk masyarakat, untuk itu Pengadilan Tinggi Denpasar sudah seharusnya memiliki pegawai dengan disiplin yang tinggi dan melakukan tugasnya secara efektif dan efisien demi tercapainya misi Pengadilan Tinggi Denpasar. Adapun jumlah pegawai Pengadilan Tinggi Denpasar sebanyak 84 orang dengan presentase absensi seperti dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Pegawai Pengadilan Tinggi Denpasar Bulan Januari Sampai Desember 2014

No.	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi
1	2	3	4	5=(3x4)	6	7=(5-6)	8=6/5x100
1	Januari	84	18	1,512	43	1,469	2.84
2	Pebruari	84	20	1,680	24	1,656	1.43
3	Maret	84	19	1,596	88	1,508	5.51
4	April	84	19	1,596	45	1,551	2.82
5	Mei	84	14	1,176	49	1,127	4.17
6	Juni	84	21	1,764	38	1,726	2.15
7	Juli	84	18	1,512	68	1,444	4.50
8	Agustus	84	20	1,680	24	1,656	1.43
9	September	84	22	1,848	50	1,798	2.71
10	Oktober	84	22	1,848	51	1,797	2.76
11	Nopember	84	20	1,680	18	1,662	1.07
12	Desember	84	18	1,512	36	1,476	2.38
TOTAL		84	231	19,404	540	18,864	2.78

Sumber : *Pengadilan Tinggi Denpasar, 2014*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai Pengadilan Tinggi Denpasar pada periode Januari sampai Desember 2014, dengan presentase 2,78 persen. Menurut Edwin B. Flippo (2001:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar dan sangat perlu mendapatkan perhatian yang sangat serius dari pihak perusahaan. Lebih lanjut Mudiarta, (2011:93) menyatakan tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen. Berimplikasi pada teori tersebut maka tingkat absensi pegawai Pengadilan Tinggi Denpasar masih dianggap wajar, namun jika lebih dicermati persentase absensi 2,72 persen tersebut sangat mendekati kriteria absensi tinggi yaitu 3 persen, sehingga untuk mewujudkan pelayanan hukum yang berkeadilan, meningkatkan kualitas kepemimpinan dan meningkatkan kredibilitas peradilan untuk masyarakat tentu masih dipandang perlu dilakukan evaluasi sebagai upaya dalam mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil temuan observasi dan penguatan masalah serta teori menurut beberapa ahli, maka dapat ditentukan pokok bahasan dalam penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Penegakan Disiplin terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan, kompensasi, dan penegakan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar?
2. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan penegakan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar?

II. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gorda (2006:12), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian tentang pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, baik yang berkaitan dengan penarikan, pengembangan, pemeliharaan, maupun yang berkaitan dengan pemberhentian yang diarahkan untuk mencapai tujuan individual, fungsional, organisasional, dan kemasyarakatan. Menurut Nawawi (2005:42), manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan). Menurut Tohardi (2002:14) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengelola daya yang ada pada manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan baik tujuan perorangan, organisasi, maupun perusahaan.

2.2 Pengertian disiplin kerja

Menurut Handoko (2001:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Rivai (2004:444) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Gorda (2006:111) disiplin adalah sikap dan perilaku seorang pegawai yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang pegawai dengan penuh kesadaran dan ketulus ikhlisan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian tersebut disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan juga merupakan kegiatan

manajemen untuk menjalankan standar organisasional dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, (Gorda, 2006:157). Kepemimpinan adalah suatu proses penggunaan pengaruh positif terhadap orang lain untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya (Nitisemito, 2000:189). Menurut Kurniawan (2006:254), kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan.

Menurut Stoner dalam Husein Umar (2007:37) kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut Handoko (2007: 294) kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Menurut Bernadine dan Susilo Supardo (2008: 3) kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal.

Kepemimpinan berbeda dengan pemimpin, untuk itu lebih jelas perbedaannya sebagai berikut (Tohardi, 2007: 54); kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha untuk menentukan tujuan dan pencapaiannya. Sedangkan pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka (bawahan) kearah pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain pemimpin itu adalah orang yang melakukan kepemimpinan.

2.4 Pengertian Kompensasi

Menurut Nawawi (2005:315) kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Martoyo (2007:116) pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai yang berprestasi baik, akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Kompensasi dapat diberikan melalui tunjangan-tunjangan seperti gaji, tunjangan transport, tunjangan makan dan tunjangan hari raya. Handoko, (2001:126) menyatakan kompensasi masih saja mengandung factor emosional yang dilihat dari segi pegawai sebab apabila para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan mereka dapat menurun secara drastis.

Dari uraian tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang sesuai dengan apa yang diterima oleh pegawai atau yang diberikan oleh

perusahaan kepada pegawainya yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan agar diberikan secara tetap.

2.5 Pengertian Penegakan disiplin

Menurut Handoko (2001:108), penegakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Penegakan disiplin sebagai pelaksanaan peraturan disiplin yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh pegawai. Dengan adanya penegakan disiplin, pegawai diharapkan memiliki dedikasi serta sadar akan tugas serta tanggung jawab kepada perusahaan. Penegakan disiplin dalam hal ini maksudnya adalah penegakan disiplin lewat jalur hukum.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Tinggi Denpasar yang beralamat di jalan Tantular Barat No.1 Denpasar. Dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah mengenai beberapa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar seperti kepemimpinan, kompensasi, dan penegakan disiplin.

3.2 Identifikasi Variabel

Variable dikelompokkan menjadi dua, yaitu *variabel terikat atau dependent variable (Y)* dan variabel bebas atau *independent variable (X)*. Dalam penelitian ini merupakan variabel terikat adalah disiplin kerja (Y) pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar dan yang merupakan variabel bebas adalah Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Penegakan disiplin (X_3) pada Pengadilan Tinggi Denpasar.

3.3 Metode Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Tinggi Denpasar sebanyak 84 orang, karena lebih kecil dari 100 maka sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah populasi yaitu 84 orang, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi dengan metode sensus.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan studi kepustakaan.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah: analisis kualitatif yang digunakan untuk mengkuantitatifkan hasil jawaban responden dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban diukur dengan

menggunakan skala rikert dan analisis kuantitatif ang terdiri dari analisis regresi linear berganda, uji regresi serempak (uji F) dan uji regresi parsial (uji t).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar, maka dapat diketahui gambaran tentang karakteristik responden. Uraian tentang karakteristik responden menyangkut tiga aspek yaitu jenis kelamin, umur responden, dan pendidikan responden.

Menurut jenis kelamin dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 65,48 persen adalah laki-laki dan 34,52 persen adalah perempuan. Artinya Pengadilan Tinggi Denpasar jika dikaitkan dengan operasionalnya lebih membutuhkan tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan. Menurut umur responden dapat diketahui bahwa responden sebagian besar 50-59 tahun yaitu sekitar 45,24 persen dari total responden. Ini berarti bahwa pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar memiliki sumber daya manusia yang cukup handal, berpengalaman serta menguasai pekerjaan di bidangnya masing-masing, karena usia 50-59 tahun merupakan usia dimana pegawai sudah memiliki masa kerja yang cukup lama. Sedangkan menurut pendidikan responden dapat diketahui bahwa responden yaitu 27,38 persen berpendidikan S2, 54,76 persen berpendidikan S1, 2,38 persen berpendidikan Diploma dan hanya 15,48 persen responden berpendidikan SMA. Hal ini mengindikasikan baiknya proses seleksi karyawan begitu pula menunjukkan luasnya wawasan dan pengetahuan pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan untuk variable Kepemimpinan dapat diketahui bahwa nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,07 jika disesuaikan dengan skala penilaian, maka ini berarti secara keseluruhan pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar memberikan respon setuju terhadap pernyataan mengenai kepemimpinan. Indikator kedua merupakan indikator yang memiliki nilai skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,24 maka hal ini mengindikasikan jelasnya informasi yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan baik dalam instruksi maupun informasi. Respon terendah adalah indikator pertama dan keempat yaitu sebesar 3,00, hal ini mengindikasikan perlu adanya suatu sikap yang adil dari atasan untuk semua bawahan dan perlu adanya pengawasan secara langsung terhadap pegawai saat melaksanakan tugas oleh atasan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kompensasi dapat diketahui bahwa nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 2,91 jika disesuaikan dengan skala penilaian, maka ini berarti secara keseluruhan pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar memberikan respon setuju terhadap pernyataan mengenai kompensasi. Indikator keempat merupakan indikator yang memiliki nilai skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,08 maka hal ini mengindikasikan sudah sesuainya insentif yang diberikan oleh manajemen pada Pengadilan Tinggi Denpasar. Respon terendah adalah indikator pertama yaitu sebesar 2,57, hal ini mengindikasikan masih belum sesuainya antara gaji yang diberikan dengan beban tugas yang diberikan manajemen Pengadilan Tinggi Denpasar kepada pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel penegakan disiplin dapat diketahui bahwa nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 2,98

jika disesuaikan dengan skala penilaian, maka ini berarti secara keseluruhan pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar memberikan respon setuju terhadap pernyataan mengenai penegakan disiplin. Indikator ketiga merupakan indikator yang memiliki nilai skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,14 maka hal ini mengindikasikan baiknya penyelesaian dalam hal pemberian sanksi bagi pelanggar disiplin yang disepakati. Respon terendah adalah indikator kedua yaitu sebesar 2,77, hal ini mengindikasikan masih belum adilnya manajemen dalam menerapkan sanksi atas pelanggaran bagi semua pegawai Pengadilan Tinggi Denpasar kepada pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan untuk variable disiplin kerja dapat diketahui bahwa nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,02 jika disesuaikan dengan skala penilaian, maka ini berarti secara keseluruhan pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar memberikan respon setuju terhadap pernyataan mengenai disiplin kerja. Indikator ketiga merupakan indikator yang memiliki nilai skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,18 maka hal ini mengindikasikan baiknya kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan / segala tata tertib yang berlaku dalam Pengadilan Tinggi Denpasar. Respon terendah adalah indikator pertama yaitu sebesar 2,77, hal ini mengindikasikan masih belum tertibnya pegawai dalam hal waktu kehadiran di Kantor Pengadilan Tinggi Denpasar.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan penegakan disiplin terhadap disiplin kerja maka dapat ditulis persamaan $Y = 1,408 + 0,154 X_1 + 0,153 X_2 + 0,392 X_3$. Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa α = Konstanta sebesar 1,408, ini berarti Disiplin kerja (Y) tetap memberikan kontribusi positif walaupun variabel kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan penegakan disiplin (X_3) tidak ada kontribusi. $\beta_1 = 0,154$, ini berarti apabila kepemimpinan (X_1) ditingkatkan sebesar 1 persen maka peningkatan tersebut akan berkontribusi positif sebesar 0,154 terhadap disiplin kerja, dengan asumsi variabel lain konstan. $\beta_2 = 0,153$, ini berarti apabila kompensasi (X_2) ditingkatkan sebesar 1 persen maka peningkatan tersebut akan berkontribusi positif sebesar 0,153 terhadap disiplin kerja, dengan asumsi variabel lain konstan. $\beta_3 = 0,392$, ini berarti apabila penegakan disiplin (X_3) ditingkatkan sebesar 1 persen maka peningkatan tersebut akan berkontribusi positif sebesar 0,392 terhadap disiplin kerja, dengan asumsi variabel lain konstan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara serempak (uji F) diperoleh hasil : $F_{hitung} (45,227) > F_{tabel} (2,72)$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini berarti variabel kepemimpinan, kompensasi dan penegakan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan "Kepemimpinan, kompensasi, dan penegakan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar" terbukti.

Berdasarkan Uji regresi parsial (t-test) yang menguji Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja diperoleh hasil : $t_{hitung} (2,641) > t_{tabel} (1,671)$ dengan tingkat signifikansi $(0,010) < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan "Kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar” terbukti.

Berdasarkan Uji regresi parsial (t-test) yang menguji Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja diperoleh hasil : $t_{hitung} (2,622) > t_{tabel} (1,671)$ dengan tingkat signifikansi $(0,010) < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan ”Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar” terbukti.

Berdasarkan Uji regresi parsial (t-test) yang menguji Pengaruh penegakan disiplin terhadap disiplin kerja diperoleh hasil : $t_{hitung} (4,112) > t_{tabel} (1,671)$ dengan tingkat signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa penegakan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan ”Penegakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar” terbukti.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Kepemimpinan, kompensasi dan penegakan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar.
2. Kepemimpinan, kompensasi dan penegakan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Denpasar.

6.2 Saran

1. Manajemen Pengadilan Tinggi Denpasar untuk mengadakan pengawasan secara langsung terhadap pegawai saat melaksanakan tugas oleh atasan. Sehingga tidak ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan begitu juga tidak ada pegawai yang mangkir saat jam kerja, sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat dimaksimalkan.
2. Manajemen Pengadilan Tinggi Denpasar untuk mempertimbangkan kembali perihal pembagian pekerjaan, sehingga tidak ada karyawan yang mendapat pekerjaan dengan posisi yang lebih banyak justru mendapatkan gaji yang sama, sehingga dapat memicu penurunan kualitas dan kuantitas kerja pegawai Pengadilan Tinggi Denpasar.
3. Manajemen hendaknya mampu memberikan keadilan dalam hal pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar tata tertib, sehingga eksistensi tata tertib yang disepakati di Pengadilan Tinggi Denpasar dapat dipertahankan.

4. Pegawai Pengadilan Tinggi Denpasar hendaknya mampu hadir tepat waktu sebelum waktu operasional, sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda / terlambat dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

Adjie, Arief Purnomo. 2004. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar. *Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Baradine R, Wijaya dan Susilo Supardo. 2008. *Kepemimpinan Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi.

Flippo, Edwin B. 2001. *Manajemen Personalialia*. Edisi 7, Jilid 1 Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi 4*. Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Surya Dharma Singaraja.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: BPF.

- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE. UGM.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Heidjrahman dan Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kurniawan, Sule, Erni Trisnawati dan Saefullah. 2006. *Pengantar Manajemen*. Edisi Ketiga. Jakarta: Kencana.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mudiartha Utama, Wayan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UTP Penerbit Universitas Udayana.
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rasyidi, Achmad, DB. Paranoan, dan Achmad Djumlani. 2013. Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Fisip Universitas Mulamwarman*. Vol. 1, no. 1, hal.302-315.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Santoso, Singgih. 2001. *BukuLatihan SPSS StatistikParametrik*. Jakarta :Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. 2007. *BukuLatihan SPSS StatistikParametrik*. Jakarta:Elex Media Komputindo.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BagianPenerbit STIE YKPN.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008.*MetodePenelitianBisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.Cetakan 14.Bandung : CV. Alvabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak: Mandar Maju.
- Tohardi, Ahmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : CV. Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka.
- Umar Husein. 2007. *RisetSumberDayaManusiaDalamOrganisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik 2, Statistik Inferensia*. Denpasar: Keraras Emas.
- Wibowo, Gogot Kusumo. 2006. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Amidharma Surabaya. *Under graduate These* Universitas Airlangga.
- W. Gulo. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo