

PENGARUH PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN BONE BOLANGO

Zulkarnain Ilyas Idris*)
Dosen Universitas Ichsan Gorontalo

***Abstract:** Discipline is the operative functions of the Human Resources management so interesting conversation in an organization, because the better disciplined employee, the higher the performance that can be achieved. The purpose of this study was to determine the effect of the application management function, organizing function, the function of directing and control functions partially or simultaneously to discipline employees working at the Land Office in Bone regency Bolango This research was conducted by using the design of the survey to obtain information on issues that deals with the study variables. Respondents were used as a sample in this study as many as 29 people or all members of the population sampled, so that the determination of the sample in this study is called saturated sample or census. The analytical tool used is multiple regression analysis. The results showed that partially independent variable in the form of a variable of planning, organizing, directing and monitoring has significant influence and valid on the dependent variable is the discipline of employees working at the District Land Office in Bone Bolango. Likewise, the simultaneous influence of independent variables with the dependent variable is significant.*

***Keywords:** Planning, Organizing, Directing Supervision and Discipline of Work*

***Abstrak :** Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen Sumber Daya Manusia yang menarik jadi perbincangan dalam suatu organisasi, karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan fungsi manajemen, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, dan fungsi pengendalian secara parsial maupun secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan di Kabupaten Bone Bolango Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain survei untuk memperoleh informasi tentang masalah yang berkaitan dengan variabel penelitian. Responden yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini sebanyak 29 orang atau semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga penentuan sampel pada penelitian ini disebut sampel jenuh atau sensus. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berupa variabel perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan memiliki pengaruh secara signifikan dan valid terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan di Kabupaten Bone Bolango. Demikian juga secara simultan pengaruh variabel independen dengan variabel dependen tersebut adalah signifikan.*

***Kata kunci:** Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan Pengawasan dan Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

Begitu pentingnya manajemen dalam kehidupan manusia sehingga manajemen dibutuhkan di mana saja dan kapan saja. Dalam prakteknya manajemen dibutuhkan di mana saja orang-orang bekerja bersama (organisasi) untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Di lain pihak setiap manusia dalam perjalanan hidupnya selalu akan menjadi anggota dari beberapa macam organisasi, seperti organisasi sekolah, perkumpulan olah raga, militer ataupun organisasi perusahaan. Organisasi-organisasi ini mempunyai persamaan dasar, walaupun dapat berbeda satu dengan yang lain dalam beberapa hal,

sebagai contoh, organisasi perusahaan atau departemen pemerintah dikelola secara lebih formal dibanding kelompok olah raga. Persamaan ini terutama tercermin pada fungsi-fungsi manajerial yang dijalankan.

Dalam Manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang terkait erat di dalamnya. Pada umumnya ada empat fungsi manajemen yang banyak dikenal masyarakat yaitu fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, dan fungsi pengendalian. Untuk fungsi pengorganisasian terdapat pula fungsi *staffing* (pembentukan staf). Para manajer dalam organisasi perusahaan bisnis diharapkan mampu menguasai semua fungsi manajemen yang ada untuk mendapatkan hasil manajemen yang maksimal.

Uraian di atas mengandung implikasi bahwa apapun bentuk aktivitas ataupun bentuk organisasinya namun fungsi-fungsi manajemen yang digunakan tetap sama dalam hal ini yaitu fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, dan fungsi pengendalian.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengkaji lebih lanjut tentang fungsi-fungsi manajemen yang berimplikasi pada disiplin kerja pegawai pada kantor pertanahan dengan formulasi judul, "Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Pertanahan di Kabupaten Bone Bolango".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok pada penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh penerapan fungsi manajemen berupa fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, fungsi pengendalian secara parsial terhadap disiplin kerja

pegawai pada Kantor Pertanahan di Kabupaten Bone Bolango.

2. Seberapa besar pengaruh penerapan fungsi manajemen berupa perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, dan fungsi pengendalian secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan di Kabupaten Bone Bolango.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan fungsi manajemen, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, dan fungsi pengendalian secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan di Kabupaten Bone Bolango
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan fungsi manajemen berupa fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, dan fungsi pengendalian secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan di Kabupaten Bone Bolango

Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Pimpinan di Kantor Pertanahan Kabupaten Bone Bolango sebagai bahan masukan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai
2. Untuk akademisi, yaitu sebagai tambahan literatur baik bagi dosen pengajar maupun bagi mahasiswa.
3. Untuk peneliti, sebagai pembuktian teori yang diperoleh dari bangku kuliah dan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya.

LANDASAN TEORI

Fungsi – Fungsi Manajemen

Manajemen dapat berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi –fungsi tertentu, tetapi dalam hal ini belum ada persamaan pendapat dari

para ahli manajemen tentang apa fungsi-fungsi itu. Henry Fayol dalam T. Hari Handoko (2003:21) menyatakan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengkoordinasian, dan pemberian perintah adalah merupakan fungsi-fungsi utama.

Para manajer dalam organisasi perusahaan bisnis diharapkan mampu menguasai semua fungsi manajemen yang ada untuk mendapatkan hasil manajemen yang maksimal.

Lebih lanjut T. Hari Handoko (2003 : 21) merincikan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan (*planning*)

Fungsi perencanaan adalah suatu kegiatan membuat tujuan perusahaan dan diikuti dengan membuat berbagai rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan tersebut.

Rencana-rencana yang dibutuhkan untuk memberikan kepada organisasi tujuan-tujuannya dan menetapkan prosedur terbaik untuk pencapaian tujuan-tujuan itu. Di samping itu rencana memungkinkan :

- a. organisasi bisa memperoleh dan mengikat sumberdaya-sumberdaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan.
- b. untuk para anggota organisasi melaksanakan kegiatan-kegiatan yang konsisten dengan berbagai tujuan dan prosedur terpilih
- c. Kemajuan dapat terus dimonitor dan diukur, sehingga tindakan korektif dapat diambil bila tingkat kemajuan tidak memuaskan.

Perencanaan (*planning*), adalah pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi, penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metoda, system, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Pembuat keputusan banyak terlibat dalam fungsi ini.

Semua fungsi lainnya sangat tergantung pada fungsi ini, di mana

fungsi lain tidak akan berhasil tanpa perencanaan dan pembuatan keputusan-keputusan yang tepat, cermat dan kontinyu. Tetapi sebaliknya perencanaan yang baik tergantung pelaksanaan efektif fungsi-fungsi lain.

2. Fungsi pengorganisasian (*organizing*)

Fungsi pengorganisasian adalah suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia dan sumberdaya fisik lain yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan perusahaan.

Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.

Pengorganisasian (*organizing*) adalah penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat "membawa" hal-hal tersebut ke arah tujuan, penugasan tanggung jawab tertentu dan kemudian, pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal di mana pekerjaan ditetapkan, dibagi dan dikoordinasikan.

Manajer perlu mempunyai kemampuan untuk mengembangkan (dan kemudian memimpin) tipe organisasi yang sesuai dengan tujuan, rencana dan program yang telah ditetapkan. Perbedaan tujuan akan membutuhkan jenis organisasi yang berbeda pula.

3. Fungsi Pengarahan (*directing*)

Fungsi pengarahan adalah suatu fungsi kepemimpinan manajer untuk

meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dinamis, dan lain sebagainya.

Sesudah rencana dibuat, organisasi dibentuk dan disusun personalianya, langkah berikutnya adalah menugaskan karyawan untuk bergeak menuju tujuan yang telah ditentukan. Fungsi pengarahan (*leading*), secara sederhana adalah untuk membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan. Fungsi ini melibatkan kualitas, gaya, dan kekuasaan pemimpin serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi dan disiplin. Fungsi *leading* sering disebut dengan berbagai macam-macam nama, antara lain *leading*, *directing*, *motivating*, *actuating* atau lainnya.

Bila fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak menyangkut aspek-aspek abstrak proses manajemen, kegiatan pengarahan langsung menyangkut orang-orang dalam organisasi.

4. Fungsi Pengawasan/pengendalian (*controlling*)

Fungsi Pengawasan (*controlling*) adalah suatu aktivitas untuk menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan.

Semua fungsi terdahulu tidak akan efektif tanpa fungsi pengawasan (*controlling*), atau sekarang banyak digunakan istilah *pengendalian*, *pengawasan* (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. *Pengawasan negatif* mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak

diinginkan atau tidak terjadi dibutuhkan tidak terjadi kembali.

Fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur, yaitu : penetapan standar pelaksanaan, penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan nyata dengan standar yang telah ditetapkan dan pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

Konsep Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2003:18) kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mengembangkan organisasi mencapai tujuan, sangat ditentukan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja yang dimaksud adalah pemanfaatan dan penggunaan waktu kerja seoptimal mungkin sesuai kebutuhan kerja. Dengan sendirinya, tingkat kehadiran, kerajinan, komitmen dan tepat waktu sangat diperlukan.

Disiplin kerja datang dari dalam atau dari luar. Disiplin akan lebih mudah ditegakkan bilamana timbul dari kesadaran setiap individu sumber daya manusia, untuk selalu mau bertindak taat, patuh, tertib, teratur bukan karena ada tekanan atau paksaan dari luar. Disiplin yang berwujud karena adanya paksaan atau tekanan akan cepat pudar kembali bilamana faktor-faktor ekstern tersebut lenyap.

Menurut Marzuki (2003:15) disiplin yang lahir dari rasa sadar akan membuat individu sumber daya manusia melaksanakan hal-hal yang tertib, teratur lancher tanpa ada orang lain yang mengarahkan, menyuruh, mengawasi atau menertibkannya. Bahkan akan timbul perasaan risi atau merasa malu bilamana melakukan hal-hal yang bertentangan dengan isi hati nuraninya.

Hamid (2003:71) menyatakan bahwa sikap atau perilaku seseorang tidak dibentuk dalam sekejap. Diperlukan pembinaan, tempaan yang terus menerus sejak dini. Melalui tempaan manusia akan menjadi kuat, melalui tempaan mental

dan moral seseorang akan teruji, melalui tempaan pula menjadikan seseorang dapat mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi dengan penuh ketabahan dan kegigihan, melalui tempaan pula mereka memperoleh nilai tambah.

Menurut Prijodarminto (2004:23) disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dalam diri individu sumber daya manusia, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat individu sumberdaya manusia tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan.

Rizal (2003:49) mengemukakan bahwa disiplin kerja mempunyai tiga aspek yaitu :

1. Sikap mental, yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria in standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala cara secara cermat

dan tertib.

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam rangka menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang bermutu untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya demi pencapaian tujuan organisasi. Dan dengan disiplin, sada akan terwujud suatu sikap yang mencerminkan ketaatan kepada suatu peraturan.

Vethzal Rivai (2005:444), mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Menurut Siagian (1998:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan pen berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan "perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin menurut Anas (2014:26) dalam tesisnya yang berjudul *Financial Management Discipline (Survey In The Province Gorontalo SMEs)* adalah kesadaran yang timbul dari dalam diri manusia yang telah mengikat diri untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan dari tempat ia bekerja dan atau bentuk konsekuensi kerja yang harus diterima oleh setiap orang secara sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan sukarela mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Munir (1983:181) bahwa disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan. Sifat taat terhadap peraturan menjadi dasar disiplin itu, tidak perlu, baik atau tidaknya peraturan itu. Sedangkan Nitisemito (1999:139) disiplin berasal dari kata latin *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan ketaatan bukan kepada seseorang tapi ketaatan pada peraturan organisasi.

Pengertian disiplin dikemukakan pula oleh Siswanto (1987:278) yaitu menghormati, patuh dan menghargai terhadap aturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk tidak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Gomes (2003:150) tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh majikan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran (*reprimans*), penskoran (*suspension*), penurunan pangkat atau gaji (*reductions is rank or pay*), dan pemecatan (*firing*). Tindakan-tindakan disiplin itu disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktifitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi.

Bagi Pegawai Negeri Sipil, penekanannya ditujukan kepada kedisiplinan pribadi dan diharapkan dapat menumbuhkan sikap disiplin kelompok yang tujuan akhir adalah terciptanya suatu disiplin nasional. Hal tercermin dalam Panca Krida

Pembangunan VI (1997:206) yaitu meningkatkan disiplin nasional yang dipelopori oleh aparaturnegara menuju terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berwibawa dalam memberikan pelayanan kepada rakyat Indonesia.

Adapun pengukuran disiplin sejati menurut Lateiner (1986:72) yaitu:

1. Pegawai datang dikantor secara tetatur dan tepat pada waktunya
2. Pegawai menggunakan alat-alat kantor dengan hati-hati.
3. Pegawai dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memaskan dan senantiasa mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor atau perusahaan.
4. Pegawai harus berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya.
5. Pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Oleh karena itu untuk tegaknya disiplin yang baik maka harus dijunjung oleh pelaksana itu sendiri dan hams pula diikuti dengan sanksi yang dapat menguatkan berjalannya peraturan tersebut.

Dari uraian di atas terdapat suatu makna bahwa eksistensi disiplin sangat diperlukan dalam kehidupan manusia baik sendiri atau individu, maupun dalam kehidupan berorganisasi. Sebab disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Terlebih lagi bagi aparaturnegara dalam hal ini pegawai negeri sipil yang merupakan abdi Negara dan abdi masyarakat, tanpa adanya disiplin maka segala sesuatu yang diinginkan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, karena itu pegawai negeri sipil dituntut untuk patuh dan taat dalam melaksanakan kewajiban dan menghindari segala larangan serba mau menerima sanksi atau hukuman apabila melakukan pelanggaran seperti yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan.

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2002:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah suatu fungsi operatif dari manajemen Sumber Daya Manusia, karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi/instansi untuk mencapai hasil yang optimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Prosedur Pengumpulan Data.

Untuk mengumpulkan data yang dilakukan pada penelitian ini melalui cara sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan cara membaca literatur-literatur baik diperpustakaan, maupun melalui dokumen-dokumen yang ada di Kantor Pertanahan Kabupaten Bone Bolango.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*) meliputi :
 - a. Observasi, yaitu pengamatan langsung yang dilakukan peneliti terhadap obyek penelitian.
 - b. Interwiew, yaitu penelitian yang dilakukan melalui wawancara langsung yang dilakukan peneliti dengan pihak-pihak yang mengetahui data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.
3. Kuisisioner, yaitu penyebaran angket atau selebaran yang berisi pertanyaan-pertanyaan maupun pernyataan-pernyataan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Populasi

Pengertian populasi itu sendiri menurut Widayat, dkk (2002:52) adalah keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum,

yang terdiri dari bidang-bidang yang ada. Adapun jumlah populasi pada penelitian ini adalah 29 pegawai yang meliputi; PNS dan abdi. Alasan penelitian dilakukan dengan cara populasi karena jumlah responden hanya sedikit dan tidak menyebar sehingga mudah dijangkau oleh peneliti.

Jenis data

- a. Data kualitatif, yaitu data yang tidak terdiri dari angka-angka atau nilai-nilai, tabel, dan grafik dan data ini dapat diperoleh melalui baik penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan terutama melalui wawancara.
- b. Data kuantitatif, yaitu terdiri dari angka-angka atau nilai-nilai, tabel, dan grafik dan data ini dapat diperoleh kuisisioner dan merupakan data primer yang akan dianalisis.

Sumber data

- a. Data Primer, adalah data utama yang akan dianalisis dan terutama data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian.
- b. Data Sekunder, yaitu data pendukung dalam melakukan analisis data primer dan data ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan dengan cara mengumpulkan literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda yaitu metode analisis yang mengukur besarnya pengaruh *independent variable* terhadap *dependent variable*. Adapun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \epsilon$$

Di mana :

$$Y = \text{Disiplin kerja}$$

- a dan b₁- b₄ = Nilai konstan
 X = Kemampuan manajerial dengan sub variabel :
 X₁ = perencanaan.
 X₂ = pengorganisasian.
 X₃ = pengarahan.
 X₄ = pengawasan/pengendalian.
 ε = Standar Error

Uji Validitas

Adapun manfaat uji validitas ini adalah untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan persamaan sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi) (\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Di mana :

- r_{XY} = Besarnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat
 N = Banyaknya populasi yang akan dijadikan responden

Uji signifikansi Koefisien Regresi

Menurut Widayat, dkk (2002:104- 105), bahwa uji signifikansi koefisien regresi adalah metode analisis yang digunakan untuk menguji koefisien regresi yang dilakukan dengan uji t, yakni dengan jalan membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada derajat bebas tertentu.

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan uji F. Hal ini dilakukan dengan jalan membandingkan antara F hitung dengan F tabel dengan derajat kebebasan tertentu. Bila mana F hitung lebih besar

dari F tabel, maka hipotesis nol ditolak dengan demikian hipotesis diterima.

F hitung dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{MSR}{MSE} = \frac{\frac{SSR}{k}}{\frac{SSE}{N-k-1}}$$

Di mana :

$$SSR = \sum y^2 - ny^2 - \sum (y_i - y)^2$$

$$SSE = \sum (y_i - y_i)^2$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuisioner dan dianalisis, maka persamaan regresi yang diperoleh persamaan adalah :

$$Y = 2,487 + 0,113X_1 + 0,322X_2 + 0,374X_3 + 0,295X_4$$

Dari persamaan regresi berganda ini, maka dapat diketahui bahwa nilai konstant 2,487 yang artinya, apabila perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan nol, maka besarnya disiplin kerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Bone Bolango adalah 2,487. Koefisien X₁ sebesar 0,113 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan fungsi perencanaan, maka disiplin kerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Bone Bolango meningkat sebesar 0,113. Untuk koefisien X₂ memberikan gambaran bahwa jika fungsi pengorganisasian meningkat sebesar satu satuan, maka disiplin kerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Bone Bolango bertambah sebesar 0,322. Koefisien X₃ memberikan gambaran bahwa apabila fungsi pengarahan meningkat sebesar satu satuan, maka disiplin kerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Bone Bolango bertambah sebesar 0,374 dan fungsi pengawasan dengan koefisien

sebesar 0,295 dapat memberikan gambaran bahwa apabila pengawasan meningkat sebesar satu satuan, maka disiplin kerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Bone Bolango meningkat sebesar 0,295.

Uji Validitas

Pada penelitian yang dilakukan penulis hubungan antara variabel X (fungsi manajemen) dengan variabel Y (disiplin kerja pegawai pada kantor pertanahan) dimana r sebesar 0,659 atau 65,90%, dengan demikian hubungannya erat / kuat. Sedangkan nilai R Square (r^2) sebesar 0,435 atau 43,50%, mengandung arti bahwa kontribusi fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sebagai variabel bebas secara simultan sebesar 65,90% terhadap variabel terikat, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen tersebut adalah valid.

Uji Signifikan Koefisien Regresi

Uji signifikan untuk F dari hasil olahan data, diketahui bahwa besarnya F_{hitung} adalah 3,651 sedangkan sig. sebesar 0,023 dengan demikian, bahwa secara simultan variabel independen berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan variabel dependen disiplin kerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Bone Bolango adalah signifikan.

Jika ditinjau dari uji signifikan untuk t , maka variabel perencanaan sebesar 0,593 dengan sig. sebesar 0,560 dan variabel pengorganisasian sebesar 1,381 sedangkan sig. sebesar 0,183, pengarahan sebesar 2,056 dengan sig. 0,054 dan pengawasan sebesar 1,325 dengan sig. 0,201, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen tersebut adalah signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan antara variabel fungsi manajemen dengan variabel disiplin kerja pegawai pada kantor pertanahan, dimana r sebesar 0,659 atau 65,90%, dengan demikian hubungannya erat / kuat. Sedangkan nilai R Square (r^2) sebesar 0,435 atau 43,50%,
2. Uji signifikan untuk F bahwa besarnya F_{hitung} adalah 3,651 sedangkan sig. sebesar 0,023 dengan demikian secara simultan pengaruh variabel independen dengan variabel dependen adalah signifikan.
3. Uji signifikan untuk t , dimana variabel perencanaan sebesar 0,593 dengan sig. sebesar 0,560 dan variabel pengorganisasian sebesar 1,381 sedangkan sig. sebesar 0,183, pengarahan sebesar 2,056 dengan sig. 0,054 dan pengawasan sebesar 1,325 dengan sig. 0,201, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen tersebut adalah signifikan.

Saran

Melihat hasil penelitian yang telah dilakukan penulis pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bone Bolango, maka disarankan untuk meningkatkan kontribusi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Bone Bolango baik secara simultan maupun secara parsial.

DAFTAR RUJUKAN

- Anas Muhammad, 2014. *Financial Management Discipline (Survey In*

- The Province Gorontalo SMEs*), Tesis tidak dipublikasikan, Program Pasca sarjana, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Anonim, 1997, *Dasar-dasar Manajemen Personalia*, Lembaga pendidikan dan pembinaan Manajemen, Jakarta
- Gomes Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hamid Syaefullah, 2003, *Disiplin Kerja SDM*, Penerbit Pustaka Jaya, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2003, *Manajemen*, Cetakan Kedelapan belas, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2002, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bumi Aksara, Bahasa Moh. Masud, Erlangga, Jakarta.
- Marzuki Ahmad, 2003, *Disiplin dan Ketaatan Atas Peraturan yang Berlaku*, Penerbit Renika Cipta, Jakarta.
- Moeniir, AS, 1983, *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian Indonesia*, Penerbit Gunung Agung Jakarta.
- Nitisemito S. Alex, 1999, *Manajemen Personalia*, Edisi Ke tiga, PT. Ghalia Indonesia
- Prijodarminto Soegeng, 2004, *Disiplin Kita Menuju Sukses*, Pradnya Pramita, Jakarta.
- Rizal Sanusi, 2003, *Penerapan Disiplin Kerja dalam Organisasi SDM*, Penerbit Eka Persada, Jakarta.
- Siagian P. Sondang, 1998, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
-, 2003, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto Bejdo, 1987, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Vethzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, dari teori ke Pabrik, Penerbit PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Widayat, 2002, *Riset Bisnis*, Penerbit Graha Ilmu Malang.