

UNIVERSITY OF INDONESIA  
FACULTY OF SOCIAL AND POLITIC SCIENCES  
DEPARTEMENT OF ADMINISTRATIVE SCIENCE  
POSTGRADUATE PROGRAM  
ADMINISTRATIVE SCIENCE PROGRAMME  
MAJOR IN ADMINISTRATIVE AND PUBLIC POLICY



ABSTRACT

MUSLIM ALIBAR  
0606017656

INFLUENCING FACTORS TO WORK DISCIPLINE OF EMPLOYEES AT  
PERSONNEL BUREAU OF SECRETARIAT GENERAL OF DEPARTMENT OF LAW  
AND HUMAN RIGHTS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

xv + 103 Pages + 49 Tables + 1 Figure + Bibliography 31 Books + 6 Thesis + 4 Law  
and Regulation + 4 Websites

Personnel Bureau as a unit under the Secretariat General of Department of Law and Human Rights has duties to provide employment service to all employees at Department of Law and Human Rights. Currently, the number of employees are approximately 42.000 people. With such numerous employees to be served, the Personnel Bureau has only 139 personnel. Therefore, the work discipline is highly required in order to provide reliable and timely service.

The facts indicate that in general the employees' work discipline is still far from ideal. It can be seen from the facts that the employees are undisciplined toward working hours, many employees are not attending office for unreasonable causes, delaying their job with reasons due to limited facilities without giving any solutions, playing games during working hours and doing other jobs unrelated to their duties.

Factors influencing work discipline need to be described and examined in order to identify which factor is the most dominant in influencing the level of employees' discipline at Personnel Bureau. So the result of this research is expected to be adjusted with stages of work discipline policies implementation at Personnel Bureau.

The objective of this research is to analyze the influencing factors to employees' work discipline at Personnel Bureau of Secretariat General of Department of Law and Human Rights. The results of this research is expected to be used as study material in contributing some ideas in developing science in the field

of work discipline, and giving inputs and feedbacks to all parties especially in public decision making on work discipline.

The research method used is survey. Data collection method is using observation and questionnaire. Validity test conducted to see the value of Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy, Bartlett's test of Sphericity, Diagonal Anti-Image Correlation Matrix, "Cumulative %" at Total Variance Explained, and Factor Loading at Component Matrix, obtained by using SPSS (Statistic Program for Social Science) program 13.0 version for Windows. Calculation of reliability coefficient conducted is using Alpha Cronbach coefficient statistical technique.

In partial, the 8 factors which influence the work discipline are significant, but in simultaneous the significant factors which influence the work discipline are the factor of objective and competence, close supervision, sanction, and the decisiveness. The most dominant factor in influencing work discipline is close supervision.



UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK

## ABSTRAK

MUSLIM ALIBAR  
0606017656

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BIRO KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT JENDERAL DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI.

xv + 103 Halaman + 49 Tabel + 1 Gambar + Bibliografi 31 buku + 6 Tesis + 4 Peraturan Perundang-undangan + 4 Websites

Biro Kepegawaian sebagai suatu unit yang berada pada Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM mempunyai tugas untuk melayani masalah kepegawaian kepada seluruh pegawai dilingkungan Departemen Hukum dan HAM yang saat ini jumlahnya kurang lebih 46.000 pegawai. Dengan jumlah yang harus dilayani demikian banyak, Biro Kepegawaian hanya memiliki 139 orang pegawai. Untuk itu disiplin kerja sangat diperlukan, agar pelayanan dapat berjalan dengan lancar dan tepat waktu.

Kenyataan menunjukkan bahwa secara umum disiplin kerja pegawai masih jauh berbeda dari yang dicita-citakan. Hal ini dapat terlihat antara lain dari tidak disiplinnya pegawai terhadap jam kerja, banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan yang dibuat-buat, menunda-nunda pekerjaan dengan alasan keterbatasan fasilitas tanpa memikirkan solusinya, bermain *games* pada jam kerja dan mengerjakan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan tugasnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja perlu dijabarkan dan diteliti agar dapat diketahui faktor mana yang paling dominan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada Biro Kepegawaian. Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat disesuaikan dengan tahapan implementasi kebijakan disiplin kerja pada Biro Kepegawaian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian berupa sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu

pengetahuan dibidang disiplin kerja, dan memberikan masukan serta umpan balik kepada berbagai pihak terutama dalam pengambilan kebijakan publik tentang disiplin kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survai. Metode pengumpulan data melalui observasi, dan kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's test of Sphericity*, *Diagonal Anti-Image Correlation Matrix*, "Cummulative %" pada *Total Variance Explained*, dan *Factor Loading* pada *Component Matrix*, yang didapat dengan mengoperasikan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) 13.0 *for Windows*. Penghitungan koefisien reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik statistik koefisien *alpha cronbach*.

Secara parsial 8 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berpengaruh secara signifikan, namun secara simultan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara signifikan adalah faktor tujuan dan kemampuan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan. Faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja adalah pengawasan melekat.

