



**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA**

**T E S I S**

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

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Gelar  
Magister Sains (M.Si) dalam Ilmu Administrasi**

**Oleh :**

**N a m a : Muslim Alibar  
N P M : 0606017656  
Program Studi : Ilmu Administrasi  
Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Publik**

**JAKARTA  
Juli, 2008**

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.

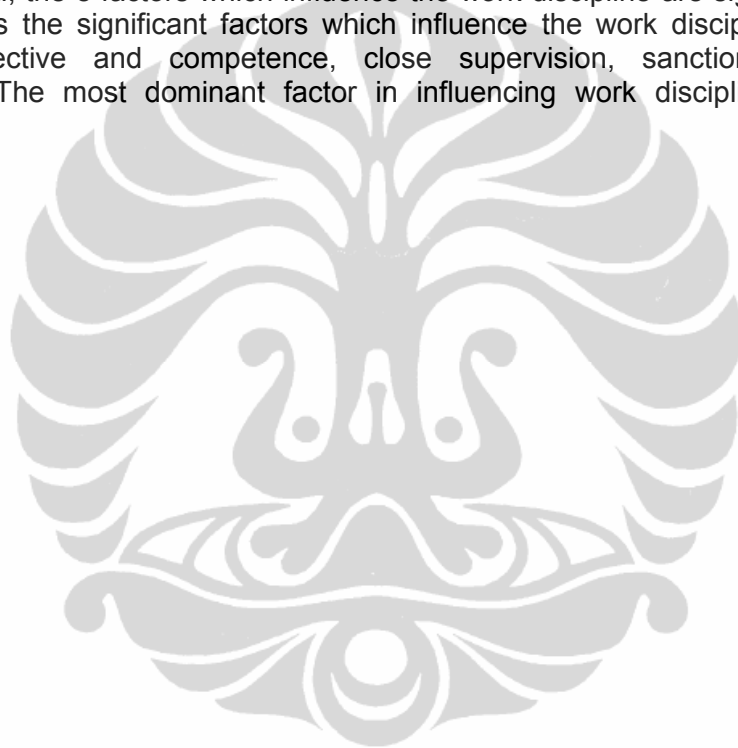
Factors influencing work discipline need to be described and examined in order to identify which factor is the most dominant in influencing the level of employees' discipline at Personnel Bureau. So the result of this research is expected to be adjusted with stages of work discipline policies implementation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

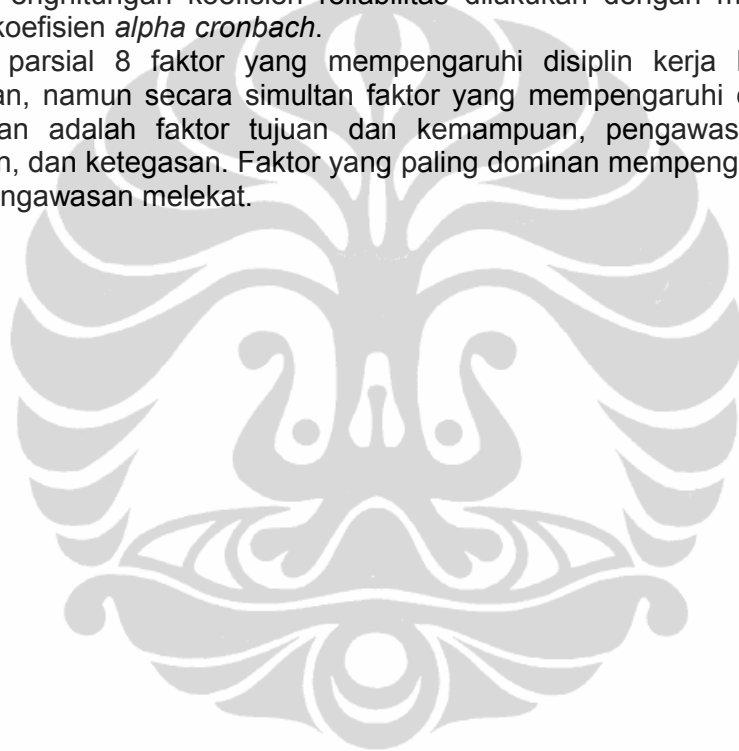
Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja perlu dijabarkan dan diteliti agar dapat diketahui faktor mana yang paling dominan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada Biro Kepegawaian. Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat disesuaikan dengan tahapan implementasi kebijakan disiplin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





**Tesis ini adalah**  
Hasil karya sendiri, dan  
Seluruh sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar

Muslim Alibar

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



**TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS**

Nama : Muslim Alibar  
NPM : 0606017656  
Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Biro  
Kepegawaian Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan Hak Asasi  
Manusia RI

Pembimbing Tesis :

(Drs. M. Riduansyah, M.Si.)

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

### LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Muslim Alibar  
NPM : 0606017656  
Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada  
Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan  
Hak Asasi Manusia RI

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Penguji Tesis Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia pada tanggal dua bulan Juli tahun Dua Ribu Delapan dan telah dinyatakan : LULUS

#### Tim Penguji :

Ketua Sidang : (.....)  
Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein

Pembimbing Tesis : (.....)  
Drs. M. Riduansyah, M.Si.

Pembaca Ahli : (.....)  
Drs. Pantius D. Soeling, M.Si.

Sekretaris Sidang : (.....)  
Achmad Lutfi, M.Si.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karuniaNya, penulisan dapat menyelesaikan tesis yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI. Penulisan tesis ini dapat selesai tidak terlepas dari dorongan, semangat dan bantuan dari berbagai pihak, meskipun tesis masih belum sempurna.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih khususnya kepada istriku Ian, anak-anakku Afifah Madina, Adzra Metami Madina, dan Evan Fadhillah Bastanta serta mama tercinta dan almarhum ayah atas pengertian, dorongan dan do'anya yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan sampai dengan tersusunnya tesis ini.

Demikian juga ucapan terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan, kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Benyamin Hoessein selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Universitas Indonesia.
2. Almarhum Bapak Dr. Prasetya Irawan, M.Sc yang telah meluangkan waktu untuk bimbingan kepada penulis, meskipun dalam keadaan kondisi yang kurang sehat.
3. Bapak Drs. M. Riduansyah, M.Si, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga tesis ini terwujud.

4. Bapak Prof. Abdul Bari Azed, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti program Pendidikan Pascasarjana di Universitas Indonesia.
5. Bapak Ismoyoto Nugroho, M.Si yang telah memberikan dukungan, semangat, dan pengertian selama penulis menyelesaikan pendidikan.
6. Seluruh staf pengajar Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Publik Universitas Indonesia.
8. Rekan-rekan pada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI

Menyadari bahwa tesis ini masih belum sempurna, maka segala bentuk masukan saran dan kritik yang membangun untuk meningkatkan dan memperluas pengetahuan selalu penulis harapkan.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan pihak-pihak yang membantu penulis dalam mewujudkan tesis ini dan semoga tesis ini dapat bermanfaat.

Amin,

Jakarta, 9 Juni 2008  
Penulis

Muslim Alibar

## DAFTAR ISI

		Hal
ABSTRAK .....		i
PERNYATAAN ORISINALITAS .....		v
PERSETUJUAN TESIS .....		vi
PENGESAHAN TESIS .....		vii
KATA PENGANTAR .....		viii
DAFTAR ISI .....		x
DAFTAR TABEL .....		xii
DAFTAR GAMBAR .....		xv
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>		<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....		1
B. Perumusan Masalah .....		8
C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian .....		8
D. Sistematika Penulisan .....		9
<b>BAB II    TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN .....</b>		<b>10</b>
A. Pentingnya Disiplin Kerja .....		10
B. Pengertian Disiplin Kerja .....		11
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....		16
1. Tujuan dan Kemampuan .....		17
2. Teladan Pimpinan .....		18
3. Balas Jasa .....		20
4. Keadilan .....		22
5. Pengawasan Melekat .....		23
6. Sanksi Hukuman .....		24
7. Ketegasan .....		26
8. Hubungan Kemanusiaan .....		27
D. Model Analisis .....		29
E. Hipotesis .....	Penelitian	31
F. Operasionalisasi .....	Konsep	32
G. Metode .....	Penelitian	36

.....

1. Pendekatan Penelitian .....
2. Jenis Penelitian .....
3. Teknik Pengumpulan Data .....
4. Populasi dan Sampel .....
5. Uji Validitas dan Reliabilitas .....
6. Teknik Analisis Data .....

**BAB III    GAMBARAN    UMUM    BIRO    KEPEGAWAIAN  
SEKRETARIAT JENDERAL DEPARTEMEN HUKUM  
DAN HAK ASASI MANUSIA RI .....**

**42**



A. Tugas Pokok dan Fungsi Departemen Hukum dan HAM.....	42
B. Visi dan Misi .....	44
C. Susunan Organisasi .....	45
D. Sekretariat Jenderal .....	51
E. Biro Kepegawaian .....	
F. Kondisi Pegawai Pada Biro Kepegawaian .....	
<b>BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	54
B. Profil Responden .....	60
C. Distribusi Frekuensi Variabel-Variabel Penelitian .....	65
D. Hasil Uji Regresi .....	86
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>101</b>
A. Simpulan .....	101
B. Saran .....	102

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN  
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR TABEL

		<b>Hal</b>
Tabel 3.1	Keadaan Pegawai Biro Kepegawaian Berdasarkan Jabatan..	51
Tabel 3.2	Keadaan Pegawai Biro Kepegawaian Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	52
Tabel 3.3	Keadaan Pegawai Biro Kepegawaian Berdasarkan Masa Kerja .....	53
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Tanggungan Keluarga .....	61
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Umur .....	61
Tabel 4.4	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja Keseluruhan .....	62
Tabel 4.5	Data Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan .....	63
Tabel 4.6	Data Responden Berdasarkan Agama .....	63
Tabel 4.7	Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	64
Tabel 4.8	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	64
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Butir 1 .....	65
	Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Tata Tertib	
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Butir 2 .....	66
	Pegawai Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Butir 3 .....	66
	Pegawai Memperlakukan Waktu Sesuai Dengan Ketentuan	
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Butir 4 .....	67
	Tugas Yang Diberikan Dapat Diselesaikan Tepat Waktu	
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Butir 5 .....	67
	Pegawai Mengetahui Tujuan Organisasi	
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Butir 6 .....	68
	Sasaran Tugas Dijelaskan Secara Detail	
Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi Butir 7.....	68
	Memotivasi Dengan Menjabarkan Tujuan Organisasi	
Tabel 4.16	Distribusi Frekuensi Butir 8 .....	69
	Pengetahuan Mendukung Pelaksanaan Tugas	

Tabel 4.17	Distribusi Frekuensi Butir 9 .....	69
	Ketrampilan Mendukung Pelaksanaan Tugas	
Tabel 4.18	Distribusi Frekuensi Butir 10.....	70
	Menghormati Sikap Pimpinan	
Tabel 4.19	Distribusi Frekuensi Butir 11.....	71
	Memberikan Contoh Dalam Berdisiplin	
Tabel 4.20	Distribusi Frekuensi Butir 12 .....	71
	Patuh Terhadap Perintah Pimpinan	
Tabel 4.21	Distribusi Frekuensi Butir 13.....	72
	Menggunakan Sikap Disiplin Untuk Memotivasi	
Tabel 4.22	Distribusi Frekuensi Butir 14.....	72
	Mendapatkan Gaji Sesuai Dengan Tanggung Jawab	
Tabel 4.23	Distribusi Frekuensi Butir 15.....	73
	Memberikan Insentif Atas Hasil Yang Dicapai	
Tabel 4.24	Distribusi Frekuensi Butir 16.....	73
	Memberikan Pujian Atas Prestasi Kerja	
Tabel 4.25	Distribusi Frekuensi Butir 17.....	74
	Mempromosikan Pegawai Yang Memiliki Kinerja Baik	
Tabel 4.26	Distribusi Frekuensi Butir 18.....	74
	Memberikan Kesempatan Mengembangkan Diri	
Tabel 4.27	Distribusi Frekuensi Butir 19.....	75
	Fasilitas Kantor Dapat Digunakan Secara Bebas	
Tabel 4.28	Distribusi Frekuensi Butir 20.....	75
	Fasilitas Kantor Sangat Mencukupi	
Tabel 4.29	Distribusi Frekuensi Butir 21 .....	76
	Memberikan Tugas Sesuai Dengan Kemampuan	
Tabel 4.30	Distribusi Frekuensi Butir 22 .....	76
	Hukuman Diberikan Sesuai Dengan Tingkat Kesalahan	
Tabel 4.31	Distribusi Frekuensi Butir 23 .....	77
	Memantau Dan Memeriksa Pekerjaan	
Tabel 4.32	Distribusi Frekuensi Butir 24.....	78
	Mengidentifikasi Dan Menganalisis Kesalahan	

Tabel 4.33	Distribusi Frekuensi Butir 25.....	78
	Meminta Laporan Pertanggungjawaban	
Tabel 4.34	Distribusi Frekuensi Butir 26 .....	79
	Mengarahkan Dan Membina Pegawai	
Tabel 4.35	Distribusi Frekuensi Butir 27 .....	79
	Mengetahui Keberadaan Pegawai	
Tabel 4.36	Distribusi Frekuensi Butir 28 .....	80
	Hukuman Dapat Meminimalisir Kesalahan	
Tabel 4.37	Distribusi Frekuensi Butir 29 .....	81
	Hukuman Lebih Berat Akan Diberikan Bila Kesalahan Terulang	
Tabel 4.38	Distribusi Frekuensi Butir 30.....	81
	Hukuman Diberikan Dengan Adanya Penjelasan	
Tabel 4.39	Distribusi Frekuensi Butir 31 .....	82
	Hukuman Diberikan Dengan Segera	
Tabel 4.40	Distribusi Frekuensi Butir 32 .....	83
	Peraturan Yang Ada Diberitahukan Dengan Jelas	
Tabel 4.41	Distribusi Frekuensi Butir 33 .....	83
	Perintah Diberikan Dengan Arahan Yang Jelas	
Tabel 4.42	Distribusi Frekuensi Butir 34 .....	84
	Bersikap Senang Dalam Melaksanakan Perintah	
Tabel 4.43	Distribusi Frekuensi Butir 35 .....	84
	Hukuman Yang Diberikan Tidak Membuat Sakit Hati	
Tabel 4.44	Distribusi Frekuensi Butir 36 .....	85
	Teguran Atas Kesalahan Membuat Semangat Bekerja	
Tabel 4.45	Distribusi Frekuensi Butir 37 .....	85
	Keberhasilan Yang Dicapai Adalah Keberhasilan Bersama	
Tabel 4.46	Distribusi Frekuensi Butir 38 .....	86
	Selalu Tanggap Atas Hal-Hal Yang Terjadi Pada Pegawai	



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Analisis.....	Hal 30
--------------------------------	-----------

