

Analisis Kinerja Portofolio Optimal Dengan Menggunakan Model Indeks Tunggal  
(Studi Pada JII yang Terdaftar di BEI)

**Redawati**

Pengaruh Luas Pengungkapan Sosial Terhadap Reaksi Investor

**Nor Hikmah**

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Tingkat Absensi Dosen Pada Stimi Banjarmasin

**Mahfuzil Anwar**

Pengujian Hubungan Antara *Store Image* Dengan *Store Loyalty* yang Dimediasi  
Oleh *Store Satisfaction* (Studi Kasus Hypermart Banjarmasin)

**Doni Stiadi**

Analisis Profil IKM Sektor Industri Kerajinan dikota Banjarmasin

**Muzdalifah**

Pertumbuhan Angkatan Kerja, Kesempatan Kerja Dan Transformasi Struktur  
Pekerja Antar Sektor Dalam Pembangunan Ekonomi Indonesia

**Muhammad Syarif**

Proses Pengembangan Sistem Dalam Perspektif Teori

**Achmad Suhaili**

Analisis Hubungan Tingkat Harga Terhadap Inflasi di Kabupaten Tabalong

**Yunita Sopiana**



Diterbitkan Oleh :

**Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat**

- Penanggung Jawab* : Dekan Fakultas Ekonomi Unlam  
*Pengarah* : Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Unlam  
*Dewan Redaksi*
- Ketua* : Dr. Ahmad Alim Bachri, M.Si.  
*Wakil Ketua* : Syahrithuah Siregar, SE, MA  
*Anggota* : Prof. H. M. Kustan Basri  
Prof. DR. Hj. Marliani Djohansyah  
Prof. H. Masrani Basri  
Prof. Dr. Marjati Sangen, MM  
Drs. M. Handry Imansyah, MAM.  
Dra. Ade Adriani, M.Si, Ak Cand. Dr  
Dr. Tunjung, M.Si  
Dr. Laila Refiana Said, S.Psi, M.Si, Ph.D  
Dr. Arief Budiman, SE, M.Mktg, Ph.D  
Dr. Fifi Swandari, SE, M.Si  
H. M. Riza Firdaus, SE, MM. Cand. Dr  
Novita Weningtyas, SE, M.Si. Cand. Dr  
Nira Hariyatie, M.Si, Cand. Dr  
Drs. Ec. H. M. Djaperi, M.Si, Ak  
Dra. Rasidah M.Si  
Nuril Huda, SE, M.Si Cand. Dr
- Penyunting Ahli / Mitra Bestari* : Prof. Dr. H. Abd. Halim, MBA, Akt (Universitas Gadjah Mada Yogyakarta)  
Prof. Dr. H. Osman Lewangka, SE, MA (Universitas Hasanuddin Makassar)  
Prof. Dr. Muh. Yunus Zain, SE, MA (Universitas Hasanuddin Makassar)  
Prof. Dr. H. Armanu Thoyib, SE, M.Sc (Universitas Brawijaya Malang)  
Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE, MS (Universitas Hasanuddin Makassar)  
Prof. Tjiptohadi Sawarjuwono, Drs, Ak, M.Ec, Ph.D (Universitas Airlangga Surabaya)  
Prof. Dr. H. Effendi, SE (Universitas Airlangga Surabaya)
- Redaktur Pelaksana* : Akhmad Yunani, SE, M.Si (Koordinator)  
Asrid Juniar, SE, MM.  
Monica Rahardian, SE, M.Si  
Akhid Yulianto, SE, M.Sc (log)  
Rusdayanti Asma, SE, M.Si  
Yunita Sopiana, SE, ME  
Zainal Abidin, S.Sos, MM  
Ahmad Rifani, SE, MM
- Tata Usaha* : Khairi Fahlevi, S.Pi, M.Si  
Chairul Sya'roni, SE, MP  
Doni Stiadi, S.Si, M.Si  
H. Darmansyah Usman, S.Sos
- Sirkulasi* : Damsiansyah  
Ahmad Gazali  
Kamberani

*Alamat Sekretariat :*

**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**

Jl. Brigjend. H. Hasan Basry - Komplek Unlam Kayu Tangi Banjarmasin

Telp./Faks. (0511) 3305116

Email : [jepmafe@Yahoo.com](mailto:jepmafe@Yahoo.com)

*Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi*

## DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
Kata Pengantar Dewan Redaksi .....	i
❖ Analisis Kinerja Portofolio Optimal Dengan Menggunakan Model Indeks Tunggal (Studi Pada JII Yang Terdaftar di BEI) <b>Redawati</b> .....	1 - 16
❖ Pengaruh Luas Pengungkapan Sosial Terhadap Reaksi Investor <b>Nor Hikmah</b> .....	17 - 27
❖ Hubungan Disiplin Kerja Dengan Tingkat Absensi Dosen Pada Stimi Banjarmasin <b>Mahfuzil Anwar</b> .....	28 - 43
❖ Pengujian Hubungan Antara <i>Store Image</i> Dengan <i>Store Loyalty</i> yang Dimediasi Oleh <i>Store Satisfaction</i> (Studi Kasus Hypermart Banjarmasin) <b>Doni Stiadi</b> .....	44 - 56
❖ Analisis Profil IKM Sektor Industri Kerajinan dikota Banjarmasin <b>Muzdalifah</b> .....	57 - 68
❖ Pertumbuhan Angkatan Kerja, Kesempatan Kerja Dan Transformasi Struktur Pekerja Antar Sektor Dalam Pembangunan Ekonomi Indonesia <b>Muhammad Syarif</b> .....	69 - 79
❖ Proses Pengembangan Sistem Dalam Perspektif Teori <b>Achmad Suhaili</b> .....	80 - 88
❖ Analisis Hubungan Tingkat Harga Terhadap Inflasi di Kabupaten Tabalong <b>Yunita Sopiana</b> .....	89 - 107

## HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN TINGKAT ABSENSI DOSEN PADA STIMI BANJARMASIN

Oleh : Mahfuzil Anwar

( Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia ( STIMI ) Banjarmasin )

### ABSTRACT

**Mahfuzil Anwar; *The Relationship Between Working Discipline And Nonattendance Level Of Lecturers And Staffs In Indonesia Management Institute (STIMI Banjarmasin).***

This research is aimed at revealing the relationship between working discipline and nonattendance level of lecturers that hold government employee status (PNS dpk) compare to the ones that hold permanent foundation's lecturer status and the staffs. There are 22 lecturers and staffs observed consisting of 13 lecturers (7 PNS dpk lecturers, and 6 permanent foundation's lecturers), and 9 staffs. Using Wolfowitz Run Test, the result shows that there are no differences in discipline level between PNS dpk lecturers and permanent foundation's lecturers. This hypothesis is also confirmed by Spearman Rank Correlation test result. As conclusion, there are no differences in discipline between PNS dpk lecturers and permanent foundation's lecturers toward their nonattendance level

Keywords : working discipline, nonattendance

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

STIMI Banjarmasin merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang cukup tua usianya karena selama 25 tahun sejak tahun 1983 hingga sekarang STIMI Banjarmasin berkiprah di dalam dunia pendidikan dan telah banyak menghasilkan Sarjana Strata I untuk jurusan Manajemen maupun Sarjana Muda jurusan Sekretari. Keberadaan STIMI itu sendiri selain didukung oleh prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan, terlebih lagi adalah tenaga dosen yang mengajar terutama dosen PNS dpk dan Dosen Tetap Yayasan yang diangkat oleh Yayasan Pendidikan Korpri Propinsi Kalimantan dimana STIMI merupakan salah satu Unit Pelaksana Kegiatan dari yayasan Pendidikan Korpri Propinsi Kalimantan Selatan.

Pembahasan disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia dengan pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin merupakan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan dari berbagai ketentuan yang sudah ditetapkan. Dengan kata lain disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki

dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan diantaranya adalah : 1) Tujuan dan Kemampuan, 2) Teladan pimpinan, 3) Balas Jasa, 4) Keadilan, 5) Waskat, 6) Sanksi Hukum, 7) Ketegasan dan 8) Hubungan kemanusiaan. Dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja yang dihubungkan dengan tingkat kehadiran para dosen untuk bekerja sehari-hari pada STIMI Banjarmasin termasuk didalam Waskat. Waskat atau Pengawasan Melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan pada suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dengan waskat berarti pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada / hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk.

Dalam penelitian ini penulis hanya mengambil satu variabel saja untuk mengukur prestasi kerja staf pengajar atau dosen, baik dosen PNS dpk maupun dosen Tetap Yayasan dalam melakukan aktivitas kegiatan selain Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat dan Pengajaran, diantaranya pelaksanaan proses belajar mengajar yang merupakan salah satu dari Tri Dharma Perguruan Tinggi pada STIMI Banjarmasin.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas maka perumusan masalah yang dikemukakan adalah : Apakah terdapat perbedaan disiplin kerja dosen PNS dpk dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas tingkat absensi/tingkat kehadiran.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan disiplin kerja yang didasarkan pada tingkat absensi antara Dosen PNS dpk dengan Dosen Tetap Yayasan pada STIMI Banjarmasin.

## 1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran atau masukan bagi pihak pimpinan STIMI Banjarmasin dalam mengambil suatu kebijakan-kebijakan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama para staf pengajar / dosen.

1.4.2. Secara teori dari hasil penelitian ini diharapkan sebagai pedoman dan dijadikan khasanah kepustakaan dalam meningkatkan Disiplin Kerja yang didasarkan pada tingkat absensi/tingkat kehadiran.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Pengertian Perguruan Tinggi

Perguruan Tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang secara formal disertai tugas dan tanggung jawab mempersiapkan mahasiswa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional (Depdikbud, 1997;1). Upaya pembinaan antara Perguruan Tinggi

Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta, pelaksanaan kegiatan lembaga pendidikan tersebut dievaluasi oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN) Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan yang sekarang Departemen Pendidikan Nasional. STIMI Banjarmasin tahun 2006 telah dievaluasi untuk program Studi Manajemen Jurusan Manajemen dengan diterbitkannya SK. BAN PT Depdiknas RI No ; 005/BAN-PT/Ak-X/S1/2006 tanggal 15 Juni 2006, dengan demikian Program Studi Manajemen Jurusan, Manajemen dianggap Mandiri dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar dan tidak perlu dilakukan ujian negara. Karena sebelumnya, sebelum proses akreditasi dilakukan STIMI Banjarmasin masih berstatus diakui dan mahasiswa harus menempuh ujian negara.

Sebagai lembaga pendidikan, perguruan tinggi mempunyai program pendidikan yang diarahkan untuk menghasilkan tenaga bagi pembangunan nasional guna mengisi kebutuhan masyarakat akan tenaga pelaksana yang mahir, terampil, mandiri dan peka terhadap perubahan sosial, ilmu dan teknologi.

Tujuan pendidikan program S-1 (Buku Pedoman, 2007;3) sebagai berikut :

- a) Berjiwa Pancasila dan memiliki integritas kepribadian yang tinggi.
- b) Bersifat terbuka, tanggap terhadap perubahan dan kemajuan teknologi maupun masalah yang dihadapi masyarakat khususnya yang berkaitan dengan bidang keahliannya.
- c) Menerapkan pengetahuan dan keterampilan teknologi yang dimilikinya sesuai bidang keahliannya dalam kegiatan produktif dan pelayanan kepada masyarakat.
- d) Menguasai dasar-dasar ilmiah serta pengetahuan dan metodologi bidang keahliannya sehingga mampu menemukan, memahami, menjelaskan dan merumuskan cara penyelesaian masalah yang ada di dalam kawasan keahliannya.
- e) Menguasai dasar-dasar ilmiah sehingga mampu berfikir, bersikap dan bertindak sebagai ilmuwan.
- f) Mampu mengikuti perkembangan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidangnya.

## 2.2. Pengertian Dosen

Dosen merupakan Pendidik atau tenaga kependidikan yang berkualifikasi selain guru, konselor, pamong belajar, Widyaswara, dan lain-lain yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Dosen adalah tenaga kependidikan dari anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Dosen yang merupakan salah satu tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan dan satuan pendidikan. Disamping itu Dosen merupakan tenaga profesional yang ebtugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dikemukakan bahwa Dosen berhak memperoleh :

- a) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai ;
- b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja ;
- c) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas ;

- d) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual ;
- e) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Dosen berkewajiban :

- a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis ;
- b) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan ;
- c) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

### 2.3. Pengertian Disiplin

Sondang P. Siagian (2003;305) mengemukakan terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi :

- 1) Disiplin yang bersifat Preventif : Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangsan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan disiplin ini terletak pada pribadi anggota organisasi. Agar disiplin pribadi dapat semakin kokoh, terdapat 3 (tiga) hal yang perlu mendapat perhatian dari manajemen yaitu :

- a) Para karyawan didorong agar mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi.
  - b) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
  - c) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.
- 2) Disiplin yang bersifat Korektif : Pendisiplinan yang bersifat Korektif adalah pengenaan sanksi disipliner terhadap pelanggaran yang nyata-nyata telah dilakukan oleh anggota organisasi atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan. Berat ringannya sanksi tergantung atas pelanggaran yang terjadi dengan maksud yaitu, bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara obyektif dan bersifat mendidik.

Terdapat 3 (tiga) hal yang perlu diperhatikan didalam pengenaan sanksi korektif yaitu :

- a) Karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.
- b) Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri
- c) Dalam hal pengenaan sanksi terberat yaitu pemberhentian tidak dengan hormat, perlu dilakukan wawancara keluar dengan menjelaskan mengapa pihak manajemen mengambil tindakan sekeras itu.

Malayu (2003;193) mengemukakan Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

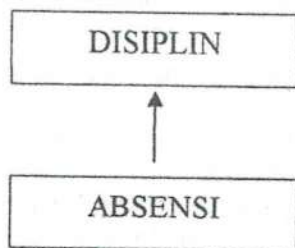
perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, oleh karenanya untuk menegakkan disiplin kerja itu diperlukan peraturan dan hukuman.

Dari beberapa indikator disiplin yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Demikian pula sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM yang lain pada perusahaan atau suatu organisasi juga kurang baik.

Muchdarsyah Sinungan dalam buku *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (2005;145) mengemukakan pengertian Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tercapainya suatu tujuan. Disiplin dapat pula diartikan pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila (2005;147). Selain dua disiplin yang telah dikemukakan yaitu Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif menurut Sondang P. Siagian (2003;305), terdapat satu disiplin lagi selain disiplin yang disebutkan, dalam buku *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Hani Handako (1996;211) terdapat Disiplin Preventif, Korektif dan Disiplin Progresif yaitu memberikan hukuman yang berat terhadap pelanggaran yang terulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat dilaksanakan. Disiplin ini juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

#### 2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan maka kerangka konseptualnya sebagai :



Jika tingkat Disiplin kerja baik, maka tingkat absensi / ketidak hadiran juga akan baik atau dengan kata lain jika tingkat absensi / kehadiran baik maka Disiplin kerja juga akan baik.



## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan Landasan Teori, dan Kerangka Konseptual diatas, maka hipotesis yang dikemukakan adalah :

Ho : Tidak terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran.

Ha : Terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dpk dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho diterima, Ha ditolak dan sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho ditolak, Ha diterima. Atau jika  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$  maka Ho diterima, Ha ditolak dan sebaliknya jika  $Z_{hitung} < Z_{tabel}$  maka Ho ditolak, Ha diterima

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1. Identifikasi Variabel

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah :

- Variabel Tergantung (terikat) / Dependent Variable Disiplin Kerja.
- Variabel bebas / Independent Variable terdiri atas tingkat absensi Dosen PNS dpk dan Dosen Tetap Yayasan

### 3.2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang dianalisa di definisikan sebagai berikut :  
Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tercapainya suatu tujuan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Absensi adalah ketidak hadiran seseorang yang disebabkan oleh Izin, Sakit dan Alfa (ketidak hadiran tanpa pemberitahuan), dalam penelitian ini yang diperhitungkan adalah keterlambatan masuk kerja dalam satuan waktu menit.

### 3.3. Jenis dan Sumber data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh dengan melakukan menyampaikan kuestioner kepada para dosen, baik dosen PNS dpk maupun dosen Tetap Yayasan.

### 3.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 22 orang yang terdiri atas 13 orang Dosen dan 9 orang karyawan Yayasan. 13 orang dosen yang terdiri dari 7 orang dosen PNS dpk dan 6 orang dosen Tetap Yayasan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### 3.5 Tehnik Analisis Data

Tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Test Run Wald - Wolffowitz, yaitu test untuk menguji signifikansi hipotesis koperatif dan disusun dalam bentuk run. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{r - \frac{2n_1 n_2}{n_1 + n_2} + 1 - 0,5}{\frac{2n_1 n_2 (2n_1 n_2 - n_1 - n_2)}{(n_1 + n_2)^2 (n_1 + n_2 - 1)}}$$

Pembuktian Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran.

Ha : Terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dpk dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran.

Perhitungan dilakukan dengan membandingkan zhitung dengan ztabel.

Jika zhitung > ztabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, jika zhitung < ztabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- 2) Korelasi Spearman Rank, digunakan mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal.

Rumus yang digunakan adalah :  $p(\rho) = 1 - \frac{6\sum b^2}{n(n^2-1)}$

Pembuktian Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran.

Ha : Terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dpk dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran.

Jika r<sub>hitung</sub> < r<sub>tabel</sub> maka Ho diterima dan Ha ditolak, sebaliknya jika

Jika r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Sedangkan untuk menguji signifikan yang lain dapat digunakan rumus :

$$z_h = \frac{p}{n-1}$$

Jika zhitung > ztabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, sebaliknya jika zhitung < ztabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.2.1. Karakteristik Responden Dosen PNS dpk

1. Usia responden Dosen PNS dpk

Dari jumlah responden sebanyak 7 orang, ditemukan bahwa berdasarkan usia terdapat 1 orang responden yang berusia antara 31-35 tahun dengan

prosentase 14,297%, responden yang berusia antara 41-45 tahun sebanyak 2 orang dengan prosentase 28,57%, dan yang berusia lebih dari 45 tahun 3 orang (57,14%).

Untuk lebih jelasnya seperti tampak pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1.  
Usia Responden Dosen PNS dpk

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase
1	Kurang dari 30 tahun	0	0,00
2	31 – 35	1	14,29
3	36 – 40	0	0,00
4	41 – 45	2	28,57
5	Diatas 45 tahun	4	57,14
Jumlah		7	100

Sumber : Data primer diolah kembali, 2008

## 2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terdapat 4 orang laki-laki dengan prosentase 57,14 % dan perempuan 3 orang dengan prosentase 42,86%, seperti tampak pada table 4.2 berikut :

Tabel 4.2  
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase
1	Laki – Laki	4	57,14
2	Perempuan	3	42,86
Jumlah		7	100

Sumber : Data primer diolah kembali, 2008

## 3. Pangkat / Golongan

Terdapat 1 orang responden ( 14,29%) dengan pangkat/golongan Lektor Kepala (IV/b ), 4 orang (57,14%) berpangkat Lektor Kepala (IV/a), 1 orang (14,29 %) berpangkat Lektor (III/d) dan 1 orang (14,49%) yang berpangkat Asisten Ahli (III/a).

Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3  
Pangkat / Golongan

No	NoPangkat / Golongan	Jumlah (orang)	Prosentase
1	Guru Besar	0	0
2	Lektor Kepala / IV/b	1	14,29
3	Lektor Kepala / IV/a	4	57,14
4	Lektor / III/d	1	14,29
5	Lektor / III/c	0	0
6	Lektor / III/b	0	0
7	Asisten Ahli / III/a	1	14,29
Jumlah		7	100

Sumber : Data primer diolah kembali, 2008

4. Lama Bertugas

Lama bertugas responden dikelompokkan pada 2-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, dan diatas 20 tahun. Dari data yang diperoleh terdapat 1 orang (14,29%) dengan lama bertugas 2-5 tahun, 11-15 tahun sebanyak 2 orang (28,57%), 16-20 tahun terdapat 2 orang (28,57%) dan diatas 20 tahun sebanyak 2 orang (28,57%).

Untuk jelasnya lama bertugas responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4.  
Lama Bertugas

No	Lama Bertugas (Tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase
1	2 - 5	1	14,29
2	6 - 10	0	0
3	11 - 15	2	28,57
4	16 - 20	2	28,57
5	Diatas 20 Tahun	2	28,57
Jumlah		7	100

Sumber : Data primer diolah kembali, 2008

4.1.2. Karakteristik Responden Dosen Tetap Yayasan

1. Usia responden Dosen Tetap Yayasan

Dari jumlah responden sebanyak 6 orang, ditemukan bahwa berdasarkan usia terdapat 1 orang responden yang berusia antara 31-35 tahun dengan prosentase (16,67%), reponden yang berusia antara 41-45 tahun sebanyak 2 orang dengan prosentase (33,33%), dan yang berusia lebih dari 45 tahun 3 orang (50,00%).

Untuk lebih jelasnya seperti tampak pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel. 4.5.  
Usia Responden Dosen Tetap Yayasan

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase
1	Kurang dari 30 tahun	0	0
2	31 – 35	1	16,67
3	36 – 40	0	0
4	41 – 45	2	33,33
5	Diatas 45 tahun	3	50,00
Jumlah		6	100

Sumber : Data primer diolah kembali, 2008

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terdapat 3 orang laki-laki dengan prosentase (50,00%) dan perempuan 3 orang dengan prosentase (50,00%), seperti tampak pada table 4.6 berikut :

Tabel 4.6.  
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase
1	Laki – Laki	3	50,00
2	Perempuan	3	50,00
Jumlah		6	100

Sumber : Data primer diolah kembali, 2008

3. Pangkat / Golongan

Terdapat 2 orang responden (33,33%) dengan pangkat/golongan Lektor Kepala (IV/a), 3 orang (50,00%) berpangkat Lektor Kepala (III/d), 1 orang (16,67%) berpangkat Asisten Ahli / III/a,

Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel. 4.7.  
Pangkat / Golongan

No	Pangkat / Golongan	Jumlah (orang)	Prosentase
1	Guru Besar	0	0
2	Lektor Kepala / IV/b	0	0
3	Lektor Kepala / IV/a	2	33,33
4	Lektor / III/d	3	50,00
5	Lektor / III/c	0	0
6	Lektor / III/b	0	0
7	Asisten Ahli / III/a	1	16,67
Jumlah		6	100

Sumber : Data primer diolah kembali, 2008

#### 4. Lama Bertugas

Lama bertugas responden dikelompokan pada 2-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, dan diatas 20 tahun. Dari data yang diperoleh terdapat 1 orang (16,67%) dengan lama bertugas 2-5 tahun, 11-15 tahun sebanyak 2 orang (33,33%), 16-20 tahun terdapat 1 orang (16,67%) dan diatas 20 tahun sebanyak 2 orang (33,33%).

Untuk jelasnya lama bertugas responden dapat dilihat pada table 4.8 berikut :

Tabel 4.8.  
Lama Bertugas

No	Lama Bertugas (Tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase
1	2 - 5	1	16,67
2	6 - 10	0	0
3	11 - 15	2	33,33
4	16 - 20	1	16,67
5	Diatas 20 Tahun	2	33,33
Jumlah		6	100

Sumber : Data primer diolah kembali, 2008

#### 4.1.3. Tabulasi Hasil Penelitian

Data kuesioner yang dikembalikan oleh responden diskor dan dibuat ditabulasi yang hasilnya nanti akan dianalisis melalui perhitungan statistik dengan menggunakan rumus Test Run Wald-Wolfowitz dan Korelasi Spearman Rank..

Hasil temuan dan rekapitulasi seperti tampak seperti tampak table 4.9 berikut :

Tabel. 4.9.  
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Keterlambatan Masuk Kantor  
(Dalam Satuan Menit)

RESP	DOSEN PNS dpk	DOSENTETAP YAYASAN
1	10	15
2	8	10
3	9	12
4	12	19
5	5	6
6	3	8
7	6	

Sumber : Data primer diolah kembali, 2008

#### 4.2. Pembahasan

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan :

- 3) Test Run Wald - Wolffowitz, yaitu test untuk menguji signifikansi hipotesis kooperatif dan disusun dalam bentuk run. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$z = \frac{r - \frac{2n_1n_2}{n_1 + n_2} + 1 - 0,5}{\frac{2n_1n_2(2n_1n_2 - n_1 - n_2)}{(n_1 + n_2)^2(n_1 + n_2 - 1)}}$$

Ho : Tidak terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran.

Ha : Terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dpk dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran.

Perhitungan dilakukan dengan membandingkan zhitung dengan ztabel.

Jika zhitung > ztabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, jika zhitung < ztabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Langkah yang dilakukan adalah dengan menyusun dalam bentuk ranking, yang kemudian dalam bentuk run.

Dari data diatas, maka dapat ditentukan  $n_1 = 7$  dan  $n_2 = 6$  kemudian disusun dan diurutkan mulai dari nilai terkecil hingga yang terbesar guna menghitung jumlah run. Misalnya untuk Dosen PNS dpk ( A ) dan Dosen Tetap Yayasan ( B )

$\frac{3}{A} \frac{5}{A} \frac{6}{A} \frac{6}{A} \frac{8}{B} \frac{8}{A} \frac{9}{A} \frac{10}{B} \frac{10}{B} \frac{12}{A} \frac{12}{B} \frac{15}{B} \frac{19}{B}$

Jumlah run ( r ) adalah = 8

Untuk menguji signifikan adalah membandingkan harga run kritisnya dengan run tabel. Karena  $n_1 = 7$  dan  $n_2 = 6$  untuk kesalahan 5% dalam tabel ditunjukkan oleh angka 3. Oleh karenanya  $n_{hitung} > n_{tabel}$  ( $8 > 3$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tidak terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran.

Selanjutnya untuk menguji test run ini dengan menggunakan rumus diatas perhitungannya dengan membandingkan zhitung dengan ztabel.

$$r = \frac{r - \frac{2n_1 n_2}{n_1 + n_2} + 1 - 0,5}{\frac{2n_1 n_2 (2n_1 n_2 - n_1 - n_2)}{(n_1 + n_2)^2 (n_1 + n_2 - 1)}}$$

$$8 - \frac{2(7 \times 6)}{7 + 6} + 1 - 0,5 = 8 - \frac{84}{13} + 1 - 0,5 = 8 - (7,46 - 0,5)$$

$$\frac{2(7 \times 6)(2 \times 7 \times 6 - 7 - 6)}{(7 + 6)^2 (7 + 6 - 1)} = \frac{48(35)}{169(12)} = \frac{1.680}{2.028}$$

$$z = \frac{8 - 6,96}{0,828} = \frac{1,04}{0,910} = 1,14 \text{ ( dalam tabel harga kritis z ditunjuk$$

oleh angka 0.1271 ) dalam taraf kesalahan 5% atau 0.05, maka harga zhitung ( 0.1271 > 0.05 ) oleh karenanya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tidak terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran

- 4) Korelasi Spearman Rank, digunakan mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal.

Rumus yang digunakan adalah :  $\rho = 1 - \frac{6 \sum b_{12}}{n(n^2 - 1)}$

Pembuktian Hipotesis :

$H_0$  : Tidak terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran.

$H_a$  : Terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dpk dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran.

Jika  $\rho_{hitung} < \rho_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sebaliknya jika  $\rho_{hitung} > \rho_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Sedangkan untuk menguji signifikan yang lain dapat digunakan rumus :



$$z_h = \frac{p}{1} \frac{1}{n-1}$$

Jika  $z_{hitung} > z_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $z_{hitung} < z_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Untuk melakukan perhitungan dengan menggunakan Korelasi Spearman Rank, sebagai berikut :

- 1). Membuat Tabel penolong untuk menghitung Koefisien Korelasi Spearman Rank
- 2) Membuat ranking dengan cara seperti tampak pada tabel berikut

Tabel 4.10  
Tabel Penolong Untuk Menghitung Koefisien  
Korelasi Spearman Rank

RESP	A	B	RANK A	RANK B	b1	b12
1	10	15	6	5	1	1
2	8	10	4	3	1	1
3	9	12	5	4	1	1
4	12	19	7	6	1	1
5	5	6	2	1	1	1
6	3	8	1	2	-1	1
7	6		3		3	9
Jumlah					7	15

Sumber : Data primer diolah kembali, 2008

$$p(\rho) = 1 - \frac{6\sum b_{12}}{n(n^2-1)} = \frac{6 \times 15}{7(7^2-1)} = \frac{90}{7 \times 48} = \frac{90}{336} = 0,26$$

$p(\rho)_{hitung} = 0,26$  dan  $p(\rho)_{tabel}$  dalam tabel Nilai Rho dengan taraf kesalahan 5 % dan  $N = 7$  ditunjukkan oleh angka 0,786, oleh karena  $p(\rho)_{hitung} < p(\rho)_{tabel}$  ( $0,26 < 0,786$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Tidak terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran

$$z_h = \frac{p}{1} \frac{1}{n-1}$$

Jika zhitung > ztabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, sebaliknya jika zhitung < ztabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Untuk melakukan perhitungan dengan menggunakan Korelasi Spearman Rank, sebagai berikut :

- 1). Membuat Tabel penolong untuk menghitung Koefisien Korelasi Spearman Rank
- 2) Membuat ranking dengan cara seperti tampak pada tabel berikut

Tabel 4.10  
Tabel Penolong Untuk Menghitung Koefisien  
Korelasi Spearman Rank

RESP	A	B	RANK		b1	b12
			A	B		
1	10	15	6	5	1	1
2	8	10	4	3	1	1
3	9	12	5	4	1	1
4	12	19	7	6	1	1
5	5	6	2	1	1	1
6	3	8	1	2	-1	1
7	6		3		3	9
Jumlah					7	15

Sumber : Data primer diolah kembali, 2008

$$p(\rho) = 1 - \frac{6\sum b_{12}}{n(n^2-1)} = \frac{6 \times 15}{7(7^2-1)} = \frac{90}{7 \times 48} = \frac{90}{336} = 0,26$$

p(rho)hitung = 0,26 dan p(rho)tabel dalam tabel Nilai Rho dengan taraf kesalahan 5 % dan N = 7 ditunjukkan oleh angka 0,786, oleh karena p(rho)hitung < p(rho)tabel (0,26 < 0,786), maka Ho diterima dan Ha ditolak. Tidak terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran

Untuk menguji signifikan yang lain dapat pula digunakan rumus z :

$$z_h = \frac{p}{1} \quad \text{sehingga perhitungannya sebagai berikut :}$$

$$\frac{\quad}{n-1}$$

$$z_h = \frac{0,26}{1} = \frac{0,26}{6} = \frac{0,26}{2,44} = 0,106$$

$$\frac{\quad}{7-1}$$

Jika taraf kesalahan 5% atau 0,05 maka  $z_{tabel} = 0.106 - 0.05 = z_{0.056}$

Pada tabel Kurve Normal ditunjukkan angka 0,14, sehingga  $z_{hitung} < z_{tabel}$  ( $0.106 < 0.140$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $z_{hitung} > z_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $z_{hitung} < z_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dengan demikian Hipotesis Nol ( $H_0$ ) yang menyatakan Tidak terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran, dari kedua Rumus yang digunakan dan perhitungan yang telah dilakukan diatas dapat diterima, dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) ; Terdapat perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran, dinyatakan ditolak.

## V. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan tingkat disiplin Dosen PNS dpk maupun Dosen Tetap Yayasan menggunakan :

5.1.1. Test Run Wolfowitz, diperoleh  $z = 1,14$  dalam tabel kritis  $z$  ditunjukkan oleh angka 0,1271 dalam taraf kesalahan 5% atau 0.05 maka  $0.1271 > 0.005$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tidak terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dpk dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran

5.1.2. Korelasi Spearman Rank, diperoleh  $p(\rho)$  hitung sebesar 0.26 dan  $\rho$  tabel ditunjukkan oleh angka 0.786, maka  $\rho$  hitung  $<$   $\rho$  tabel, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tidak terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dpk dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran.

### 5.2. Saran - Saran

5.2.1. Karena dari hasil perhitungan menyatakan bahwa  $H_0$  atau Hipotesis Nol Tidak terdapat Perbedaan antara disiplin kerja dosen PNS dpk dengan dosen Tetap Yayasan yang didasarkan atas absensi / tingkat kehadiran, maka

direkomendasikan kepada pimpinan agar perlu dilakukan pembinaan disiplin yang sama antara dosen PNS dpk dan dosen Tetap Yayasan.

- 5.2.2. Kepada dosen pengajar disarankan menggunakan waktu baik untuk masuk kerja maupun pulang kerja serta penggunaan waktu untuk proses belajar dan mengajar dengan sebaik mungkin serta mengoptimalkan memanfaatkan sarana dan prasarana perkuliahan yang dimiliki kampus seperti overhead, sound sistem maupun LCD dengan sebaik-baiknya.
- 5.2.3. Membangun kebersamaan antar dosen maupun dengan karyawan sehingga tercipta atmosfer kampus yang dinamis dan kreatif yang membawa nama almamater lebih dikenal lagi dimasyarakat.

### DAFTAR PUSTAKA

- , 2007. Buku Pedoman, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI), Banjarmasin
- , 1997. Sistem Pendidikan Tinggi di Indonesia, Depdikbud, Jakarta.
- , 2003, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta.
- Hani, T Handoko, 1996. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Manulang, 1995. Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan SP, Malayu, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, P Sondang, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 1999. Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabeta, Bandung