

---

## ANALISIS PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN KERJA, KARIR, DAN ETIKA PROFESI TERHADAP PERILAKU PEGAWAI PADA PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG

Muprihan, S.Sos  
[muprihamt@gmail.com](mailto:muprihamt@gmail.com)  
08117210669

*The main purpose of research to identify and describe the influence of labor discipline coaching career coaching and guidance of professional ethics of civil behavior, research was carried out within the Local Government Bandar Lampung. Respondents were officials of Echelon II, III, IV, functional officers and executive staff. While collecting data using questionnaires as the main instrument of research. The result showed that cultivation of work discipline, career development and promotion of professional ethics and a strong positive impact an employee behavior. But in Reality, the management of the above three things not done well. Three things are recommended as the policy implications in the fields of personnel, first, necessary to formulate a concept of coaching staff more clearly so as not to obscure the understanding of management and coaching during this often used to describe the management of ambiguous state apparatus. Second, the coaching staff can not be done separately, but should be done as directed, comprehensive and sustainable in order to have a positive impact on employee behavior in line with expectations of the organization. Third, with regard to the need to create a manual of effective employment guidance to the employee's behavior, which can be used as a reference for government agencies conducting coaching staff*

*Keyword : Coaching, Work Discipline, careers, ethics and behavior*

Penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional untuk mencapai **tujuan** paradigma penyelenggaraan dan pembinaan yang akan dilakukan kedepan sejalan dengan program pelaksanaan desentralisasi yaitu, kewenangan pemerintah kepada daerah, pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung-jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme

Berkaitan dengan tugas, peran dan kewenangan diatas, maka beban yang harus dipikul oleh pegawai Negeri Sipil dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk bersikap profesional. Keprofesionalisan pada dasarnya tidak terlepas dari kemampuan pemimpin dalam organisasi mempersentasikan, memposisikan, menginterpretasi, mengapresiasi dan memperlakukan dan mengelola sumber daya manusia. Tugas dan kewajiban organisasi terutama di tingkat pimpinan untuk melakukan pembinaan agar pegawai yang memiliki potensi, karakteristik, keinginan, harapan dan cita-cita yang berbeda diarahkan menjadi perilaku organisasional.

Dalam organisasi pemerintah didentikkan sebagai sebuah orkestra atau wayang dengan dirigen dan dalang secara fungsional perlu didukung oleh para pemain yang kompak dalam satu laras atau lakon tertentu, sehingga semua personil harus memiliki pengetahuan (*knowladge*), keterampilan (*skills*), dan kemampuan (*ability*) improvisasi yang meskipun berbeda-beda, namun mampu menyajikan pelayanan yang efektif dan efisien. Instansi pemerintah ini baik-tidaknya penampilan organisasi di mata masyarakat sangat ditentukan oleh kinerja organisasi mengelola atau melakukan **Pembinaan terhadap sumber daya manusia (SDM), agar efektif mendukung tujuan-tujuan organisasi.** Pembinaan SDM memegang peranan yang sangat menentukan terhadap perilaku dan keberhasilan kerja pegawai dalam setiap organisasi Pemerintah.

Pembinaan SDM yang diprediksi akan mempengaruhi perilaku dan keberhasilan kerja karyawan antara lain; pembinaan disiplin, karier dan etika profesi. Melalui pembinaan yang maksimal akan berdampak yaitu meningkatkan perilaku dan motivasi karyawan dan juga akan mempengaruhi langsung peningkatan produktifitas karyawannya.

Dari hal-hal diatas, menunjukkan bahwa para pimpinan dalam suatu organisasi pemerintah saat ini, perlu ditingkatkan keterampilannya terutama keterampilan tambahan ( soft skill ). Keterampilan tambahan merupakan kewajiban pokok untuk melakukan pembinaan guna mendukung motivasi dan sikap mental SDM, khususnya PNS yang menjadi fokus dalam penelitian ini sehingga menjadi lebih berkualitas. Pentingnya pembinaan bagi pegawai negeri khususnya Pegawai Negeri Sipil secara normatif telah tertuang dalam Undang-Undang Nomer 43 Tahun 1999 tentang pokok –pokok kepegawaian. Dalam bab penjelasan Undang-Undang tersebut disebutkan, bahwa sebagai bagian dari pembinaan pegawai negeri, pembinaan PNS perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat.

Secara implisit, penjelasan dalam undang-undang tersebut menegaskan bahwa sistem pembinaan yang dilakukan secara terencana, sistematis, terintegrasi melalui organisasi penyelenggaraan manajemen kepegawaian negara akan berpengaruh terhadap perilaku pegawai. Jika, pegawai memiliki perilaku yang positif diharapkan pada akhirnya kinerja pegawai juga meningkat.

Dilatar belakang hal tersebut diatas, penulis akan meneliti pengaruh pembinaan disiplin kerja, pembinaan karier, pembinaan etika profesi terhadap perilaku pegawai pada pemerintah kota Bandar Lampung” penelitian ini dilakukan antara lain untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh pembinaan terhadap perilaku PNS yang sesuai

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Hakikat Pembinaan**

#### **Teori atau konsep pembinaan**

Pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik sebagaimana dijelaskan dalam Thoha (1993 : 7) dalam buku yang berjudul “Pembinaan Organisasi”. Pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi, atas berbagai kemungkinan berkembang, atau peningkatan atas sesuatu. Pengertian diatas mengandung dua hal, yaitu *pertama*, bahwa pembinaan itu sendiri bisa berupa tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan; dan *kedua*, pembinaan bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu.

Pengertian lain sebagaimana dikemukakan oleh Raharjo (2000:21), bahwa pembinaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk menaikkan potensi dan kompetensi melalui pendidikan formal maupun informal. Pembinaan menurut pengertian diatas, bertujuan untuk menggali potensi dan kompetensi pegawai. Potensi dan kompetensi pegawai perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas kerja.

Menurut analogi santosa (2002; 81), suatu organisasi pemerintahan adalah ibarat *building team* yang dapat diidentikkan sebagai sebuah orkestra atau wayang. Dirigen dan dalang tidak akan fungsional mana kala tidak didukung oleh para pemain yang kompak dalam satu laras atau lakon tertentu. Semua personil memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*), improvisasi yang berbeda-

beda, tetapi mampu menyajikan pelayanan yang bisa ditonton dan bisa dinikmati. Sebelum tampil, mereka selalu melakukan simulasi atau latihan secara intensif dan sangat disiplin agar penampilannya (*performance*) baik dan memuaskan semua orang yang menontonnya. Sudah tentu peranan dirigen atau sang dalang sangat menentukan baik tidaknya penampilan yang dipergerakan.

### **Pembinaan Disiplin Kerja**

Disiplin (*discipline*) pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kesalahan dan kekhilafan. Banyak ragam berkaitan dengan pengertian disiplin yang dikemukakan oleh para ahli.

Yang dimaksud dengan kedisiplinan, yaitu *kesadaran* dan *kesediaan* seseorang mentaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial berlaku (Hasibuan, 2002; 193). *Kesadaran* adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. *Kesediaan* adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis .

Dari pendapat diatas menunjukkan beragamnya para ahli dalam memandang disiplin pegawai. Namun demikian, benang merah yang didapat disimpulkan bahwa disiplin pada dasarnya adalah ketaatan atau kepatuhan pegawai dan peraturan yang berlaku.

Oleh karna itu, pegawai yang disiplin berarti pegawai yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku di kantornya atau organisasinya.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2002: 314). Disiplin adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama (Saydam, 1997: 54). Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan sebuah organisasi (Simamora, 1999: 746).

Hal yang berkaitan erat dengan disiplin kerja adalah apa yang disebut dengan *disiplin dasar*, yaitu disiplin yang mendasari seorang pegawai harus bekerja dan melaksanakan tugas dengan penuh kesetiaan, pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Dalam praktik kerja sehari-hari, pelaksanaan disiplin dasar terlihat dari kepatuhan karyawan untuk 1) mentaati jam kerjamasuk dan jam kerja pulang; 2) mematuhi pemakaian pakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenalnya; 3) ikut serta dalam setiap upacara yang diwajibkan; 4) bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap semua karyawan, atasan dan anggota masyarakat lainnya (Saydam, 1997: 54).

Bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana: 1) tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan; 2) tingginya semangat dan gairah kerja serta prakarsa para karyawan dalam melakukan pekerjaan; 3) besarnya tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik- baiknya; 4) berkembangnya rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi dikalangan karyawan; 5) meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan. Sebaliknya, melemahnya disiplin kerja para pegawai akan terlihat pada suasana kerja seperti: angka kemangkiran tinggi, masuk kantor sering terlambat, menurunnya gairah kerja, berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab, penyelesaian pekerjaan lambat, supervisi tidak berjalan baik, sering terjadi konflik antar pegawai dan manajemen (Saydam: 1997: 54).

Beberapa ahli umumnya membagi tindakan manajemen untuk menegakkan disiplin dalam organisasi menjadi dua jenis, yaitu: disiplin/pendisiplinan preventif (*preventive discipline*) dan disiplin/pendisiplinan korektif (*corrective discipline*) (Davis dan Newstorm, 1985 : 85; Siagian, 1996: 305; mangkunegara, 2004: 129). Disiplin preventif adalah tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati berbagai peraturan/ketentuan yang berlaku dan memenuhi standart yang telah ditetapkan. Atau, suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negative atau melanggar aturan maupun standart yang telah ditetapkan.

Sedangkan pendisiplinan korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang sesuai dengan standart. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai dalam

Menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dengan demikian, jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal yang memenuhi standart yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (*disciplinary action*). Pendek kata, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standart-standart yang ditentukan (Somamora, 1999: 746). Tujuan tindakan disipliner adalah memperbaiki perilaku pelanggaran standart, mencegah orang lain melakukan tindakan yang serupa, dan mempertahankan standar kelompok yang konsisten dan efektif (Davis dan Nestrom, 1985: 88).

Meminjam istilah Siagian (1997:204), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi. Sedangkan yang dimaksud dengan pembinaan disiplin adalah kegiatan yang harus selalu dilakukan oleh pimpinan kantor atau organisasi agar dapat berjalan teratur dan mudah mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mewujudkan tujuan-tujuan di atas, Saydam (1997: 204) lebih lanjut mengatakan bahwa pembinaan disiplin pegawai dapat dilakukan melalui beberapa hal sebagai berikut: 1) penciptaan peraturan-peraturan dan tata-tertib yang harus dilaksanakan; 2) menciptakan dan memberi sanksi bagi pelanggaran disiplin; 3) melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan yang terus menerus. Di samping penciptaan sarana pendukung tegaknya disiplin seperti diatas, perlu pula diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pembinaan disiplin. Pembinaan disiplin juga dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti; besar-kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan, ada tidaknya perhatian pada para pegawai, dan diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **Pembinaan Karier Pegawai**

Pembinaan tentang karier dalam rangka manajemen sumber daya manusia bertitik tolak dari asumsi dasar bahwa seseorang yang mulia bekerja setelah penempatan dalam suatu organisasi akan terus bekerja untuk organisasi tersebut selama masa aktifnya hingga

seseorang memasuki usia pensiun. Adalah hal yang logis dan wajar apabila dalam kehidupan organisasi seseorang mengajukan berbagai pertanyaan yang menyangkut karier dan prospek perkembangannya di masa depan. Beberapa pertanyaan tersebut berkisar pada: kemampuan, pengetahuan dan keterampilan apa yang dituntut organisasi agar meraih kemajuan dalam kariernya; sistem promosi apa yang berlaku dalam organisasi; jika promosi menuntut pelatihan tambahan, apakah organisasi menyelenggarakan pelatihan tersebut ataukah pegawai sendiri yang mencari kesempatan untuk itu; sampai sejauh mana yang lebih penting kemampuan kerja atau kesediaan beradaptasi terhadap keinginan pejabat yang berwenang memutuskan promosi seseorang (Siagian, 1996: 205). Jika seseorang berbicara mengenai karier (career) dalam kehidupan organisasional biasanya diartikan sebagai keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama dia berkarya (Siagian, 1996:206). Ada juga yang mengartikan karier sebagai urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya (Mathis dan Jackson, 2002:62). Dalam istilah kepegawaian, karier sering diartikan dengan kemajuan atau perkembangannya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menekuni pekerjaannya selama masa aktif dalam hidupnya.

Karier sering juga diterjemahkan dengan mobilitas pegawai dalam suatu organisasi mulai penerimaan, pengangkatan menjadi pegawai sampai pension dalam suatu rangkaian jenjang kepangkatan dan dalam jabatan-jabatan yang dilaluinya (Saydam, 1997:34). Pendek kata, sebagian orang menganggap karier sebagai promosi di dalam organisasi.

### **Pembinaan Etika Profesi**

Kata Etika, menurut effendi mempunyai dua pengertian secara luas dan secara sempit (1998). Secara Luas, dilihat dari bahasa Inggris yaitu *ethics*. Secara etimologi berasal dari bahasa Yunani *ethica*, yang berarti cabang filsafat mengenai nilai-nilai dalam ikatannya dengan perilaku manusia, apakah tindakannya benar atau salah, baik atau buruk.

Menurut Soemirat dan ARdianto (2003:170), etika tidak membuat seseorang menjadi baik, menunjukkan kepadanya baik-buruknya perbuatan itu. Meskipun demikian, etika turut mempengaruhi seseorang untuk berperilaku baik, dalam arti melakukan kewajiban sebagaimana mestinya dan menjauhi larangan sebagaimana seharusnya.

### **Hakikat Perilaku Pegawai Sikap dan Perilaku**

Menurut Thoha (2003:33), perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Sedangkan perilaku organisasi pada hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasi. Tujuan praktisnya adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki karakteristik, seperti: kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Organisasi

juga mempunyai beberapa karakteristik, seperti keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hierarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, system penggajian (*reward system*), system pengendalian dan sebagainya. Jikalau karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi, maka akan terwujud perilaku individu dalam organisasi. Dengan demikian perilaku adalah fungsi dari interaksi antara sesama individu dengan lingkungannya.

Menurut Umar (2000:25) sikap adalah evaluasi, perasaan dan kecenderungan seseorang yang relative konsisten terhadap sesuatu objek atau gagasan. Sikap akan menempatkan seseorang kedalam satu pikiran menyukai atau tidak menyukai sesuatu, bergerak mendekati atau menjauhi sesuatu tersebut. Dalam melahirkan sikap, dapat dilakukan dalam bentuk ungkapan pemikiran atau tanggapan melalui pembicaraan (lisan) atau dalam bentuk tulisan, yang wujudnya dilahirkan dalam dua kondisi yaitu sikap dualisme. Artinya, lain yang terkandung dalam pikiran atau nurani, lain pula yang dilahirkan sesuai dengan yang ada dalam pikiran. Misalnya, pertama, sikap yang menyatakan setuju atau tidak setuju, dengan mengemukakan berbagai pertimbangan atau biasa juga sikap yang menunjukkan antipati tanpa alasan yang jelas. Kedua, dapat dilakukan dalam bentuk sikap fisik, seperti duduk, cara berbicara, berjalan, dan sebagainya.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan fokus pada pengukuran dan deskripsi hubungan antara pembinaan terhadap perilaku pegawai. Namun tidak berarti sama sekali mengabaikan pendekatan kualitatif, khususnya untuk menjelaskan hasil pengukuran yang menggunakan instrument analisis statistik. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah metode survei, yaitu penelitian yang memfokuskan pada data sampel yang diambil dari populasi yang sudah ditetapkan dalam penelitian. Salah satu karakteristik penelitian survey adalah umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam, namun generalisasi yang dihasilkan bisa akurat bila digunakan sample yang representatif (Sugiono, 1994:3).

Dari sisi tingkat eksplanasi, penelitian ini pada dasarnya merupakan kombinasi *explanatory research* dan *descriptive research*. *Explanatory research* merupakan jenis penelitian yang menyangkut pengujian hipotesis dari variabel penelitian. Penelitian ini mengandung juga deskripsi atau penjelasan, namun fokus utama terletak pada analisis. Sedangkan *descriptive research* merupakan penelitian yang menggambarkan lebih mendalam tentang gejala-gejala sosial tertentu atau aspek kehidupan pada masyarakat yang diteliti.

### Pengukuran Variabel dan Operasional

Penelitian masalah sosial sering memerlukan semacam pengukuran variabel. Tidak heran jika ada ahli yang beranggapan bahwa suatu penelitian lebih mantap bila dalam proses penelitian dilibatkan perhitungan secara kuantitatif, yakni diusahakan untuk menyatakan aspek-aspek sosial seperti sikap dan sifat-sifat dalam bentuk angka, sehingga dapat diolah dengan statistik.

Menurut Nasution (2003:53) hal-hal yang sebenarnya bersifat kualitatif dinyatakan dalam bentuk yang bersifat kuantitatif sehingga kemungkinan untuk menggunakan pengukuran kuantitatif dalam penelitian membuka jalan untuk menguji hipotesis dan dengan demikian menguji teori yang didasari secara empiris. Dengan pengukuran dapat dihitung pengaruh variabel yang satu terhadap yang lain. Karena itu, pengukuran memegang peranan yang fundamental dalam penelitian, antara lain berfungsi memberikan data kuantitatif yang dapat diolah dengan statistik dan dengan pengukuran dapat diuji hipotesis-hipotesis yang mendasari suatu penelitian.

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Untuk menjawab permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, perlu ditetapkan populasi penelitian secara jelas dengan berbagai pertimbangan. Karena tujuan penelitian untuk mengidentifikasi dan melakukan pengukuran hubungan pembinaan terhadap perilaku PNS, maka populasi penelitian dibatasi pada mereka yang berstatus PNS, baik yang menduduki jabatan struktural, fungsional maupun mereka yang tidak menduduki jabatan tertentu (biasanya disebut staf pelaksana).

### **Sampel dan Responden**

Karena populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS, maka sampel penelitian diklasifikasikan secara *vertical* dalam kategori jabatan struktural (eselon), jabatan fungsional (non-eselon) termasuk mereka yang menduduki jabatan staf.

### **Pengumpulan data**

#### **Data Primer**

Sumber data umum dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh dari para responden. Data yang dikumpulkan dan dikelola sendiri. Cara pengumpulan data dengan wawancara langsung dan dengan membuat pertanyaan dan kemudian didistribusikan/dierikan kepada responden daftar pertanyaan (*questionnaire*) untuk dijawab.

#### **Data skunder**

Data yang sudah ada dan dikelola sendiri oleh instansi lain dalam hal pemda. Pengumpulan data bias melalui literature-literatur atau jurnal ilmiah lainnya.

### **Dokumentasi**

Penelitian ini juga memanfaatkan sumber data lain seperti dokumentasi maupun data sekunder lainnya yang relevan dengan tujuan penelitian. Selain itu, dalam penelitian ini juga tidak mengabaikan faktor pengamatan lapangan.

### **Teknik Pengumpulan data**

Karena instrumen pokok dalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan atau angket, maka metode/cara penyebarannya secara umum ditur sebagai berikut:

*Tahap Pertama*, melakukan koordinasi dengan pihak instansi yang ditetapkan sebagai lokasi penelitian, dengan menyampaikan maksud dan tujuan kedatangan peneliti, termasuk menetapkan jadwal kunjungan.

*Tahap Kedua*, sesampainya di lokasi penelitian, setelah mengenalkan diri, menerangkan maksud dan tujuan penelitian, serta menerangkan cara mengisi daftar pertanyaan, selanjutnya daftar pernyataan diserahkan untuk diisi untuk memperoleh hasil

yang maksimal, kepada responden diberikan kesempatan untuk mengisi daftar pernyataan paling lama tujuh hari.

*Tahap Ketiga*, pada waktu yang telah disepakati dengan pihak responden, peneliti mengambil daftar pernyataan yang telah selesai diisi tersebut, sambil menanyakan apakah ada kesulitan dalam menjawab pertanyaan. Setelah daftar pertanyaan diserahkan, selanjutnya, peneliti meneliti kembali seluruh pertanyaan apakah ada pertanyaan yang terlewatkan tidak dijawab. Jawaban yang tidak jelas, tulisan yang tidak terbaca, dan sebagainya.

## HASIL PEMBAHASAN

### Hipotesis Pertama

*Hipotesis Pertama menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pembinaan disiplin dengan perilaku pegawai.* Hipotesis ini berangkat dari suatu logika bahwa jika pembinaan disiplin dilakukan secara baik bagaimanapun akan memiliki dampak terhadap perubahan perilaku pegawai. Perubahan perilaku yang diharapkan sebagai akibat dari pembinaan disiplin ini adalah perubahan yang mengarah pada perilaku positif yang dapat mendukung kinerja organisasi. Oleh karena itu, diasumsikan bahwa pembinaan disiplin yang dilakukan secara baik, dalam arti dilakukan secara terencana dan berkesinambungan akan berpengaruh terhadap perilaku pegawai. Untuk membuktikan apakah hipotesis ini memiliki kebenaran secara ilmiah, dalam penelitian ini dilakukan analisis dengan menggunakan perangkat statistik yang ada.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pembinaan disiplin kerja (XI) terhadap variabel perilaku pegawai (Y) sebagaimana dinyatakan pada hipotesis pertama di atas, terlebih dahulu harus dicari hubungan pasangan kedua variabel tersebut.

#### a. Analisis Hubungan Pembinaan Disiplin dengan Perilaku Pegawai

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS pada Lampiran VI, diperoleh angka koefisien korelasi ( $r$ ) variabel pembinaan disiplin sebesar 0,389. Kendatipun nilai  $r$  hitung (0,389) dibawah angka 0,5 persen, yang menunjukkan lemahnya hubungan kedua variabel, namun secara statistik angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel pembinaan dengan perilaku pegawai. Hasil yang sama dapat pula dilihat jika dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Berdasarkan nilai  $r$  tabel (jumlah  $n$  sebesar 330 responden tidak ditunjukkan dalam tabel nilai-nilai  $r$ , maka dirujuk pada  $n$  diatas 300) diperoleh angka sebesar 0,113. Melalui konsultasi dua bilangan tersebut diketahui bahwa  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Angka ini menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil ini dapat ditafsirkan bahwa semakin baik pembinaan disiplin pegawai, semakin berdampak baik pula terhadap perilaku pegawai. Demikian pula sebaliknya, semakin tidak baik pula perilaku pegawai.

Untuk melihat signifikansi korelasi/hubungan antara variabel pembinaan disiplin dengan variabel perilaku pegawai, pertama, didasarkan pada nilai probabilitas hasil korelasi kedua variabel tersebut (Lampiran VI).

Ketentuannya adalah:

*Jika probabilitas > 0,05, maka HO diterima.*

*Jika probabilitas < 0,05, maka HO ditolak.*

Cara kedua, adalah dengan membandingkan statistik hasil uji t (t-test). ketentuan yang dipakai adalah:

*Jika statistik t test/hitung > statistik t tabel, maka HO ditolak. jika statistik t test/hitung < statistik t tabel, maka HO diterima.*

Berdasarkan hasil print out spss pada kolom *significance/sig.* diketahui nilai probabilitas variabel pembinaan disiplin kerja dengan perilaku pegawai sebesar 0,000, yang berarti rohabilitasnya jauh dibawah 0,05, sehingga HO ditolak. Begitu pula dari hasil perhitungan statistik seperti tampak pada tabel 4.5 dibawah ini, diketahui harga t koefisien regresi adalah sebesar 7,644.

Jika dibandingkan dengan batas kritis penerimaan pada t tabel sebesar 1,960 pada tingkat kepercayaan 95% dan 2,326 pada tingkat kepercayaan 99%, menunjukkan nilai t hitung > t tabel. Karena statistik t hitung lebih besar dari statistik t tabel ( 7,64 > 1,960 atau 326), maka HO ditolak melalui konsultasi dua bilangan tersebut diketahui bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ( t hitung > t tabel).

### **Analisis Pengaruh Pembinaan Disiplin terhadap Perilaku Pegawai**

Dari uji Anova atau F test terhadap kedua pasangan variabel tersebut sebagaimana terlihat pada tabel 4.5 diatas diketahui harga konstanta variabel pembinaan disiplin (X1) sebesar 34,760 dan harga beta sebesar 0,384, dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel perilaku pegawai. persamaan regresi dari angka diatas adalah seperti tampak dibawah ini.

$$Y=34,760+0,384X1$$

Secara harfiah, nilai koefisien regresi sebesar 0,384 dapat berarti bahwa setiap perubahan satu unit skor pada variabel pembinaan disiplin kerja akan dapat mempengaruhi arah kecenderungan perilaku pegawai sebanyak 38,4 persen. atau dengan kata lain, apabila variabel pembinaan disiplin pegawai bertambah satu satuan akan menambah pengaruh sebesar 38 persen terhadap variabel perilaku pegawai. hal ini dapat ditafsirkan bahwa secara kualitatif, setiap upaya peningkatan pembinaan disiplin yang dilakukan oleh pimpinan organisasi bagaimanapun akan membawa dampak perubahan terhadap perilaku pegawai.

### **Hipotesis Kedua**

*Hipotesis kedua menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar pembinaan karier dengan perilaku pegawai.*

#### **a. Analisis Hubungan Pembinaan Karier dengan Perilaku Pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SISS PADA Lampiran VI, diperoleh angka koefisien korelasi (r) variabel pembinaan karier sebesar 0,557. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel

pembinaan dengan perilaku pegawai. Hasil yang sama dapat pula dilihat jika dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Berdasarkan nilai  $r$  tabel (jumlah  $n$  sebesar 330 responden tidak ditunjukkan dalam tabel nilai-nilai  $r$ , maka dirujuk pada  $n$  diatas 300), diperoleh angka sebesar 0,113. Melalui konsultasi dua bilangan tersebut diketahui bahwa  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Angka ini menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil ini dapat ditafsirkan bahwa semakin baik pembinaan karier pegawai, semakin tidak baik pula perilaku pegawai.

Untuk melihat signifikan korelasi/hubungan antara variabel pembinaan karier dengan variabel perilaku pegawai, didasarkan pada nilai probabilitas hasil korelasi kedua variabel tersebut (Lampiran VI). ketentuannya adalah:

*Jika probabilitas  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima. jika probabilitas  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak.*

Hasil yang sama diperoleh dengan membandingkan statistik hasil uji  $t$  ( $t$ -test) dengan nilai  $t$  tabel. ketentuan yang dipakai adalah:

*Jika statistik  $t$  test/hitung  $>$  statistik  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. jika statistik  $t$  test/hitung  $<$  statistik  $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima.*

Berdasarkan hasil *print out spss* pada kolom *significance/sig.* diketahui nilai probabilitas variabel pembinaan karier dengan perilaku pegawai sebesar 0,000, yang berarti probabilitasnya jauh dibawah 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak. begitu pula dari hasil perhitungan statistik seperti tampak pada tabel 4.6 dibawah ini, diketahui harga  $t$  koefisien regresi adalah sebesar 12,150. Jika dibandingkan dengan batas kritis penerimaan pada  $t$  tabel sebesar 1,960 pada tingkat kepercayaan 95% dan 2,326 pada tingkat kepercayaan 99% menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Melalui konsultasi kedua bilangan tersebut diketahui bahwa  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel).

### **b. Analisis Pengaruh Pembinaan Karier terhadap Perilaku Pegawai**

Untuk mengetahui seberapa besar variabel pembinaan karier berpengaruh terhadap perilaku pegawai, dilakukan uji regresi, dengan variabel dependen adalah perilaku pegawai, dan variabel independen adalah pembinaan karier. Karena pada bagian ini fokus analisis hanya pada satu variabel independen yang diuji, yakni pembinaan karier, maka digunakan analisis regresi sederhana.

Dari uji Anova atau  $F$  test terhadap kedua pasangan variabel tersebut bagaimana terlihat pada Tabel 4.6 diatas diketahui harga konstanta variabel pembinaan karier ( $X_2$ ) sebesar 33,467 dan harga beta sebesar 0,399, dengan tingkat signifikan 0,000. karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel perilaku pegawai.

Persamaan regresi dari angka diatas adalah seperti tampak dibawah ini.

$$Y = 33,467 + 0,399X_2$$

Persamaan diatas memiliki arti bahwa setiap perubahan satu unit skor pada variabel pembinaan karier akan dapat mempengaruhi arah kecenderungan perilaku pegawai sebanyak 39,9 persen. atau dengan kata lain, apabila variabel pembinaan karier pegawai bertambah satu satuan akan menambah pengaruh sebesar 39,9 persen terhadap variabel perilaku pegawai. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa secara kualitatif, setiap upaya

pembinaan karier yang dilakukan oleh pimpinan organisasi bagaimanapun akan membawa dampak perubahan terhadap perilaku pegawai. dilihat dari perspektif logika kebijakan, maka persentase angka 39 persen diatas dapat dimaknai sebagai hasil (*outcome*) atau dampak dari implementasi suatu kebijakan atau program. Hasil temuan diatas dapat dimaknai bahwa suatu pembinaan bahwa karier harus dilakukan secara baik, terarah dan berkesinambungan agar benar-benar memiliki dampak atau pengaruh nyata terhadap perilaku pegawai. Bila dikaitkan dengan hasil sebelumnya yang menunjukkan pembinaan karier termasuk dalam kriteria “kurang baik”, maka hasil ini dapat ditafsirkan bahwa pembinaan karier yang selama ini dilakukan baru memberikan kontribusi sebanyak 39,9 persen terhadap perilaku pegawai.

### **Hipotesis Ketiga**

*Hipotesis ketiga menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pembinaan etika profesi dengan perilaku pegawai.*

#### **a. Analisis Hubungan Pembinaan Etika Profesi dengan perilaku pegawai**

berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS pada Lampiran VI, diperoleh angka koefisien korelasi ( $r$ ) variabel pembinaan etika profesi sebesar 0,634. besarnya korelasi yang diatas 0,5 berarti menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel pembinaan etika profesi dengan perilaku pegawai (pembinaan etika profesi berkorelasi kuat dengan perilaku pegawai). hasil yang sama dapat pula dilihat jika dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. berdasarkan nilai  $r$  tabel (jumlah  $n$  sebesar 330 responden tidak ditunjukkan dalam tabel nilai-nilai  $r$ , maka dirujuk pada  $n$  diatas 300) diperoleh angka sebesar 0,113. melalui konsultasi dua bilangan tersebut diketahui bahwa  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). angka ini menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel bebas dengan variabel terikat. hasil ini dapat ditafsirkan bahwa semakin baik pembinaan etika profesi, semakin baik pula perilaku pegawai. Demikian pula sebaliknya, semakin tidak baik pembinaan etika profesi, semakin tidak baik pula perilaku pegawai.

Sedangkan, untuk melihat signifikansi korelasi/hubungan antara variabel pembinaan etika profesi dengan variabel perilaku pegawai, didasarkan pada nilai probabilitas hasil korelasi kedua variabel tersebut (Lampiran VI). ketentuannya adalah:

*Jika probabilitas  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima. jika probabilitas  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak.*

Hasil yang sama diperoleh dengan membandingkan statistik hasil uji  $t$  ( $t$ -test) dengan nilai  $t$  tabel. ketentuannya yang dipakai adalah:

*Jika statistik  $t$  test/hitung  $>$  statistik  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. jika statistik  $t$  test/hitung  $<$  statistik  $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima.*

Berdasarkan hasil *print out* SPSS pada kolom *significance/sig.* diketahui nilai probabilitas variabel pembinaan karier dengan perilaku pegawai sebesar 0,000 yang berarti probabilitasnya jauh dibawah 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak. begitu pula dari hasil perhitungan statistik seperti tampak pada tabel 4.7 diketahui harga  $t$  koefisien regresi adalah sebesar 14,841. jika dibandingkan dengan batas kritis penerimaan pada  $t$  tabel sebesar 1,960 pada tingkat kepercayaan 95% dan 2,326 pada tingkat kepercayaan 99% menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. melalui konsultasi kedua bilangan tersebut diketahui bahwa  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel).

## **b. Analisis Pengaruh Pembinaan Etika Profesi terhadap Perilaku Pegawai**

Untuk mengetahui seberapa besar variabel pembinaan etika profesi berpengaruh terhadap perilaku pegawai, dilakukan uji regresi, dengan variabel dependen adalah perilaku pegawai, dan variabel independen adalah pembinaan etika profesi.

Dari uji Anova atau F test terhadap kedua pasangan variabel tersebut sebagaimana terlihat pada tabel 4.7 di atas diketahui harga konstanta variabel pembinaan etika profesi (X3) sebesar 16,497 dan harga beta sebesar 0,904 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka *modus* regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel perilaku pegawai. persamaan regresi dari angka di atas adalah seperti pada rumus dibawah ini.

$$Y = 16,497 + 0,904X_3$$

Persamaan di atas memiliki arti bahwa setiap perubahan satu unit skor pada variabel pembinaan etika profesi akan dapat mempengaruhi arah kecenderungan perilaku pegawai sebanyak 90 persen. atau dengan kata lain, apabila variabel pembinaan etika profesi bertambah satu satuan akan menambah pengaruh sebesar 90 persen terhadap variabel perilaku pegawai. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa secara kualitatif, setiap upaya pembinaan etika profesi yang dilakukan oleh pimpinan organisasi bagaimanapun akan membawa dampak perubahan terhadap perilaku pegawai. Sama dengan penjelasan di atas bahwa dilihat dari perspektif logika kebijakan, maka persentase angka 90 persen di atas dapat dimaknai sebagai hasil (*out-come*) atau dampak dari implementasi suatu kebijakan atau program. dengan demikian, hasil temuan di atas dapat dimaknai bahwa pembinaan etikaprofesi harus dilakukan secara baik, terarah dan berkesinambungan agar benar-benar memiliki dampak atau pengaruh nyata terhadap perilaku pegawai.

Bila dikaitkan dengan hasil sebelumnya yang menunjukkan pembinaan karier termasuk dalam kriteria yang “tidak baik” maka hasil ini merupakan gambaran bahwa pembinaan etika profesi jika dilakukan dengan baik akan memberikan kontribusi sebanyak 90 persen terhadap pegawai.

## **4. Hipotesis Keempat**

*Hipotesis keempat menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pembinaan disiplin, pembinaan karier, pembinaan etika profesi secara bersama-sama dengan perilaku pegawai.*

### **a. Analisis Hubungan Pembinaan disiplin Kerja, Pembinaan Karier dan Pembinaan Etika Profesi dengan Perilaku Pegawai**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas pembinaan disiplin (X1), pembinaan karier (X2) dan pembinaan etika profesi (X3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat perilaku pegawai (Y), terlebih dahulu harus dicari hubungan pasangan ketiga Variabel tersebut. kriteria yang digunakan untuk menguji hubungan pasangan variabel tersebut adalah sebagai berikut:

*Jika  $H_0 = 0$ , hipotesis nol diterima, berarti tidak ada hubungan, sedangkan jika  $H_a > 0$ , hipotesis nol ditolak, berarti ada hubungan.*

Berdasarkan hasil analisis korelasi ganda pada lampiran VII diperoleh koefisien R sebesar 0,659. Angka tersebut mengisyaratkan bahwa hubungan / korelasi antara ketiga

variabel bebas dengan perilaku pegawai tersebut adalah kuat. (Definisi kuat karena angka 0,659 di atas 0,5). Sedangkan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan variabel tersebut dilakukan Uji Anova atau Uji F. Pada hasil *print out SPSS* diperoleh angka F hitung sebesar 83,634. Harga kritis penerimaan pada tabel F hitung untuk df (330-2-1) sebesar 2,62 untuk tingkat kepercayaan 95 % dan 3.83 untuk tingkat kepercayaan 99%. Perhitungan ini menghasilkan F hitung lebih besar F tabel ( F hitung > f tabel). Hal ini berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima

Berdasarkan fakta ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara tiga variabel bebas dengan variabel terikat. Sementara jika dilihat dari nilai koefisien determinasi pasangan ketiga variabel di atas adalah sebesar 0,659<sup>2</sup> atau sama dengan 0,435 ( *R Square*). Namun untuk jumlah variabel bebas lebih dari dua, lebih baik digunakan *Adjusted R Square*, sebesar 0,43. Angka tersebut memberikan gambaran bahwa sebanyak 43,30 persen variasi yang terjadi pada variabel perilaku pegawai dapat diprediksi oleh ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama. Dengan kata lain, variabel pembinaan disiplin (X1), pembinaan karier (X2) dan pembinaan etika profesi (X3) merupakan variabel-variabel prediktor yang dapat diandalkan untuk memprediksi variabel perilaku pegawai (Y) sebesar 43,30 persen. Sedangkan sisanya sebesar 56,70 persen dipengaruhi oleh faktor/sebab lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian di atas paling tidak menunjukkan dua hal, sebagai berikut.

*Pertama*, harus diakui bahwa pembinaan pegawai tidak cukup dilakukan sebatas pada satu aspek pembinaan saja, misalnya hanya ditekankan pada pembinaan disiplin, tetapi perlu dilakukan secara berkesinambungan minimal mencakup ketiga jenis pembinaan tersebut. Sebab jika hanya ditekankan pada satu aspek saja, pembinaan tersebut dikhawatirkan memiliki nilai efektivitas yang rendah terhadap perilaku pegawai. Hasil di atas sekaligus sebagai petunjuk nyata tentang pentingnya suatu keterpaduan pembinaan yang harus dilakukan agar perilaku pegawai benar-benar sesuai dengan harapan organisasi.

*Kedua*, yang perlu digaris bawahi dari hasil di atas bahwa kendatipun secara statistik menunjukkan adanya hubungan yang positif, namun keandalan prediksinya tidak mencapai 50 persen. Hal ini wajar karena pembinaan pada dasarnya merupakan bagian (kecil) dari proses manajemen sumber daya manusia, sehingga dalam praktiknya efektivitas perilaku pegawai tidak cukup hanya mengandalkan pembinaan saja melainkan harus didukung oleh suatu sistem manajemen kepegawaian yang handal dan terpadu.

#### **b. Analisis Pengaruh Pembinaan Disiplin Kerja, Pembinaan Karier dan Pembinaan Etika Profesi terhadap perilaku pegawai**

Langkah selanjutnya adalah mencari kecenderungan perubahan variabel terikat apabila masing-masing variabel bebas diubah. Instrumen yang digunakan untuk menentukan kecenderungan perubahan tersebut adalah analisis regresi ganda. Hasil analisis data memperlihatkan persamaan regresi keempat variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,256 - 0,057X_1 + 0,187X_2 + 0,701X_3$$

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana terlampir dan dipadukan dengan persamaan regresi di atas dapat diketahui kecenderungan perubahan masing-masing

variabel bebas terhadap variabel terikat. penjelasan dari hasil tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dari uji Anova atau uji F sebagaimana terdapat pada Lampiran VII diketahui F hitung sebesar 0,000. karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka modulus regresi diatas bisa dipakai untuk memprediksi perilaku pegawai atau bisa dikatakan bahwa pembinaan disiplin, pembinaan karier dan pembinaan etika profesi secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku pegawai.
2. Koefisien regresi variabel pembinaan disiplin (X1) dan perilaku pegawai (Y) sebesar 0,057 (karena tanda -) menunjukkan kecenderungan variabel perilaku pegawai (Y) jika variabel pembinaan disiplin berubah sebanyak satu unit skor sebesar 0,057. dengan kata lain, jika pembinaan pegawai ditingkatkan satu unit skor, justru akan dapat mengurangi perilaku pegawai sebanyak 34,9 persen. hal ini dapat ditafsirkan bahwa jika pembinaan disiplin pegawai ditingkatkan justru akan memberikan dampak perubahan perilaku yang negatif.
3. Koefisien regresi variabel pembinaan karier (X2) dan perilaku pegawai (Y) sebesar 0,187 berarti bahwa terjadi kecenderungan perubahan variabel perilaku pegawai, jika variabel pembinaan karier pegawai berubah satu unit skor sebanyak 0,187. dengan kata lain, jika pembinaan karier dapat ditingkatkan satu unit skor, maka akan dapat meningkatkan perilaku pegawai sebanyak 18,7 persen.
4. Koefisien regresi variabel pembinaan etika profesi (X3) dan perilaku pegawai (Y) sebesar 0,701. hal ini berarti terjadi kecenderungan perubahan variabel perilaku pegawai, jika variabel pembinaan etika profesi dapat ditingkatkan satu unit skor, maka akan dapat meningkatkan perilaku pegawai sebanyak 70,1 persen. untuk menguji signifikansi setiap variabel bebas perlu dilakukan uji t untuk masing-masing variabel bebas.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian “tidak baik “ terhadap pembinaan disiplin pegawai dilingkungan kerja pegawai. dengan kata lain, pembinaan disiplin pegawai dilingkungan kerja masing-masing responden selama ini masih belum berjalan dengan baik. sedangkan dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa pembinaan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai. logikanya adalah, jika pembinaan disiplin kerja dilakukan secara baik akan memiliki dampak positif terhadap perilaku pegawai.
2. Hasil lain menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian “tidak baik” terhadap pelaksanaan pembinaan karier pegawai. hal ini berarti bahwa dalam pandangan responden, pembinaan karier pegawai yang selama ini dilakukan belum berjalan dengan baik. sedangkan berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa pembinaan karier berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai.
3. Begitu pula dengan pembinaan etika profesi, sebagian besar responden memberikan penilaian “tidak baik” terhadap pembinaan etika profesi. hal ini berarti bahwa dalam pandangan responden pembinaan etika profesi dilingkungan PNS yang selama ini dilakukan belum berjalan dengan baik. padahal berdasarkan uji hipotesis

menunjukkan adanya pengaruh yang kuat pembinaan etika profesi terhadap perilaku pegawai. dengan kata lain, pegawai akan berperilaku positif sesuai dengan harapan/tujuan organisasi, manakala pembinaan etika profesi dilakukan secara baik.

4. Paralel dengan hasil di atas, sebagian besar responden juga memberikan penilaian “kurang baik” terhadap perilaku pegawai, dalam arti perilakunya belum sesuai dengan harapan organisasi. hal ini tidak terlepas dari “kurang baiknya” ketiga pembinaan pegawai yang dilakukan organisasi selama ini. padahal, berdasarkan uji statistik menunjukkan adanya pengaruh positif variabel pembinaan disiplin, pembinaan karier dan pembinaan etika profesi secara bersama-sama terhadap perilaku pegawai. dengan demikian, apabila pembinaan dilakukan secara terencana, terarah dan terintegrasi antara ketiga variabel bebas di atas, maka akan berdampak positif terhadap perilaku pegawai.

## SARAN-SARAN

Mengacu pada keempat kesimpulan di atas dan memperhatikan kenyataan di lapangan, beberapa saran berikut ini perlu diperhatikan.

1. Pembinaan pegawai hendaknya dilakukan secara terencana, terarah, berkesinambungan dan terintegrasi agar benar-benar memiliki dampak positif terhadap perilaku pegawai sesuai dengan harapan dan tuntutan kebutuhan kinerja organisasi.
2. Perlu dirumuskan suatu konsep pembinaan pegawai yang lebih jelas sehingga tidak mengaburkan pengertian pembinaan dengan manajemen selama ini sering kali dipakai secara rancu untuk menggambarkan manajemen aparatur negara, khususnya manajemen PNS.
3. Hasil penelitian ini perlu ditindak lanjuti dengan penelitian atau kajian yang lebih mendalam dan terfokus guna merumuskan model pembinaan pegawai yang efektif terhadap perilaku dan kinerja di lingkungan instansi pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ari Kunto S., 1996, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad M., 2001, *Psikologi Industri*, Liberty ; Yogyakarta
- Azwar Saifuddin, 2000, *Realibilitas dan Validalitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1997, *Organizations*, USA, Irwin
- Heijrachman dan Suad Husnan, 1996, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta
- Indriyo Gitosudarmo dan Agus Mulyono, 2001, *Prinsip Dasar Manajemen*, BPFE, Yogyakarta
- Indriyo Gitosudarmo dan Agus Mulyono, 2001, *Teknik Proyeksi Bisnis*, BPFE, Yogyakarta
- Steers, R.M., 1991, *Motivation and Work behavior*, Singapore, Mc. Graw Hill
- Stoner, Freeman, Gilbert, 1995, *Management*, New Jersey, Prentice Hall