

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BUKITTINGGI**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
memperoleh gelar Magister Pendidikan



Oleh

**LORA SAFERTI
NIM 21147044**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2023**

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : Lora Saferti

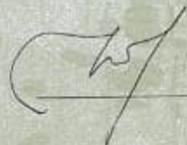
NIM : 21147044

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed
Pembimbing



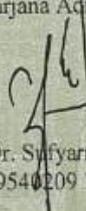
13 Februari 2023

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan



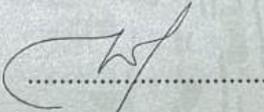
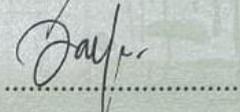
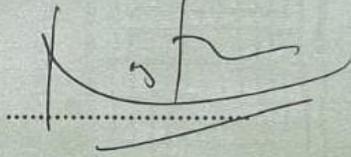
Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
NIP. 19630320 198803 1 002

Koordinator Program Studi
Pascasarjana Administrasi Pendidikan



Prof. Dr. Saftyarna Marsidin, M.Pd
NIP. 19540209 198211 1 001

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN

No	Nama	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed. (Ketua)	
2.	Dr. Hanif Al Kadri, S.Pd., M.Pd. (Anggota)	
3.	Dr. Sulastri, S.Pd., M.Pd. (Anggota)	

Mahasiswa :

Nama : Lora Saferti
NIM : 21147044
Tanggal Ujian : 13 Februari 2023

Pernyataan Keaslian Tesis

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul:

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BUKITTINGGI

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Padang, Februari 2023

Yang memberi pernyataan,



Lora Saferti
NIM. 21147044

ABSTRACT

Lora Saferti. 2023. The Contribution of Leadership and Work Motivation of the Head Department to Employee Work Discipline. Thesis. Padang State University Postgraduate Program.

Based on observations in the field, it is illustrated that employee work discipline is still low. Based on that observations, this is thought to have something to do with leadership and work motivation possessed by employees. Therefore, it is necessary to do research to test the truth. This study aims to reveal the contribution of leadership and work motivation to employee work discipline at the Office of the Education Office of the City of Bukittinggi. The hypotheses put forward in this study are: (1) leadership contributes to employee work discipline, (2) work motivation contributes to employee work discipline, (3) leadership and work motivation jointly contribute to employee work discipline.

The population in this study were all employees at the Education and Culture Office of the City of Bukittinggi, totaling 90 people consisting of 70 undergraduates and 20 masters. The research sample consisted of 63 people who were taken using a stratified proportional random sampling technique. The research instrument used is the rating scale and the Likert Scale model questionnaire which has been tested for its validity and reliability. Where the results of the validity test on the Y variable showed 35 valid items, while for the X₁ variable 37 valid items were obtained and for the X₂ variable 30 valid items. Furthermore, to test the reliability of the three variables obtained for the Y variable of 0.968 then for the X₁ variable of 0.981 and X₂ 0.968, all variables are said to be reliable because the value of $r_{count} > r_{table}$ with N 0.444. The research data were analyzed using correlation and regression techniques.

The results of the data analysis show that: (1) leadership contributes to employee work discipline by 13.9%, (2) work motivation contributes to employee work discipline by 68.6%, (3) leadership and work motivation jointly contribute to employee work discipline of 78.9%. The achievement level of the employee work discipline score of 87.27% is in the high category, and for leadership 82.68% is in the good category while for teacher work motivation 85.48 of the ideal score is in the high category.

The findings above imply that leadership and work motivation are two factors that can improve employee work discipline, apart from other factors.

ABSTRAK

Lora Saferti. 2023. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Dinas dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan di lapangan terlihat bahwa disiplin kerja pegawai masih rendah. Berdasarkan pengamatan tersebut, hal ini diduga ada kaitannya dengan kepemimpinan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) kepemimpinan berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai, (2) motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai, (3) kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi berjumlah 90 orang yang terdiri dari 70 orang sarjana dan 20 orang magister. Sampel penelitian berjumlah 63 orang yang diambil dengan teknik *stratified proportional random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala penilaian dan angket model Skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Yang mana hasil uji validitas pada variabel Y menunjukkan 35 butir item yang valid sedangkan untuk variabel X_1 diperoleh 37 butir yang valid dan variabel X_2 30 butir item yang valid. Selanjutnya untuk pengujian reliabilitas ketiga variabel diperoleh untuk variabel Y sebesar 0,968 kemudian untuk variabel X_1 sebesar 0,981 dan X_2 0,968, keseluruhan variabel dikatakan reliabel dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan N 0,444. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 13,9%, (2) motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 68,6%, (3) kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 78,9%. Tingkat capaian skor disiplin kerja pegawai 87,27% berada pada kategori tinggi, dan untuk kepemimpinan 82,68% berada pada kategori baik sedangkan untuk motivasi kerja 85,48 dari skor ideal berada pada kategori tinggi.

Temuan di atas mengimplikasikan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja adalah dua faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, disamping melalui faktor-faktor lain.

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr Nurhizrah Gistituati, M. Ed selaku Pembimbing yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd. dan Dr. Sulastri, S.Pd., M.Pd. selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi, yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Bapak Sekretaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi, yang telah memberi motivasi dan dorongan semangat kepada penulis dalam menjalankan perkuliahan.
7. Kepala Bidang dan seluruh pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
8. Teristimewa untuk suami tercinta Junaidi Amza, SE dan anak-anakku tersayang Daffa Rizky Annaira dan Alang Raja Annaira, yang dengan penuh

kesabaran, yang selalu memotivasi dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini. Terimakasih untuk cintanya kepada Mande. Semoga ini menjadi penyemangat dan motivasi bagi anak-anak Mande untuk dapat menempuh pendidikan setinggi-tingginya.

9. Terimakasih dan penghormatan yang setinggi-tingginya, juga penulis sampaikan kepada orang tua, Papa Syafhelmi dan Mama Yusniarti, atas cinta, dukungan dan selalu menjadi penyemangat bagi penulis dalam menempuh pendidikan ini. Uda Don Xavet, S. Kom dan Uwo, Uda Toddy Etsabayu, A.Md dan NteRa, beserta keluarga besar Rosya Family, Spesial untuk Almarhum Inyiak Syamsuddin dan Almarhumah Nenek Makji Rostina, MakJi Reza Yetti dan PakJi Azwar, Oma Devi Nanda dan Opa Suhasri, Almh. Tilie Eliviantri dan Ayah Amnur, Nena Fatmawarni dan Nyik Syaiful Martias. Kepada Uda dan adik-adik, DaFahmi, Uda Syukri, Richo, Tya, Hinggo, Vina, Sarah, Ridho, Nadhifa, dan anak-anak semua yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
10. Terimakasih dan penghormatan yang setinggi-tingginya, juga penulis sampaikan kepada Keluarga Besar Padang, Almarhum Papa Bgd. Erman, Almarhumah Ibuk Zaidar Samad, Uncu dan Buk Ref, Abang Dr. H. Sumijan, M.Sc dan BuDe Yetri, Elok dan DaUl, Uni Eti, Ante Susi dan Om Toni, Uncu Sevenvri dan Anna, Anak-anak uni Tya, Wiwid, Tika, Eggil, Richel, anak bunda BeeBee, special Danny Andika Putra, MM yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
11. Teman-teman seperjuangan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi, yang sama-sama berjuang selama perkuliahan sampai penyelesaian tesis ini, “Adiak” Lola Novita, ST, Uda Abdul Mukhlis, ‘akak’ Nirmalena Sy, S.Sos, dan “Adiak” Meekha Haestetika, yang telah bersama-sama membantu penulis berjuang sampai akhir. Terimakasih telah menjadi keluarga kedua yaya. Semoga yang kita lakukan ini, bisa menjadikan kita untuk bekerja lebih baik lagi sebagai pelayan masyarakat di Pemerintahan Kota Bukittinggi.

12. Teman teman seperjuangan Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2021 RPL dan Reguler, yang memberikan motivasi kepada penulis. Khususnya kepada Uni Eva Yanti, M.Pd, adik Arif Kurnianda, M.Pd. Bapak Taufik Hendra, M.Pd, untuk masukan dan bantuannya. Uni Dinda Emilia Triyanti, M.Pd, Erlin Fitria, M.Pd, Bapak Marjoni, M.Pd, yang sama-sama berjuang menyelesaikan perkuliahan ini, dengan perjuangan dan segala pengorbanan, sehingga kita ahirnya sampai pada titik ini. Adik-adik yang ternyata satu bimbingan, Farhan dan Fathan untuk segala bantuannya. Serta rekan-rekan lainnya, yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Semoga segala bantuan yang telah Bapak/Ibu berikan menjadi amal ibadah di sisi Allah SWT dan agar tesis ini bermanfaat dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Aamiin Ya Robbal Alamiin. Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Februari 2023
Penulis,

LORA SAFERTI
NIM. 21147044

DAFTAR ISI

ABSTRACT	ii
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
G. Kebaharuan	10
H. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI	14
A. Landasan Teori	14
1. Disiplin Kerja	14
a. Pengertian Disiplin Kerja	14
b. Pentingnya Disiplin Kerja	15
c. Indikator Disiplin Kerja	16
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
2. Kepemimpinan	23
a. Pengertian Kepemimpinan	23
b. Pentingnya Kepemimpinan	25
c. Indikator Kepemimpinan	25
3. Motivasi Kerja	29
a. Pengertian Motivasi Kerja	29
b. Pentingnya Motivasi Kerja	31
c. Indikator Motivasi Kerja	32
B. Kerangka Konseptual	34
a. Kontribusi Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai	34
b. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai	35
c. Kontribusi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai	35
C. Penelitian Relevan	36
D. Hipotesis Penelitian	38

BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sampel.....	39
C. Instrumen Penelitian	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	45
E. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Deskripsi Data Penelitian.....	48
1. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja Pegawai	48
2. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan	50
3. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja	53
B. Uji Prasyarat Analisis	55
C. Uji Hipotesis.....	59
D. Pembahasan.....	70
E. Keterbatasan Penelitian	75
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Implikasi Penelitian	78
C. Saran	79
DAFTAR RUJUKAN	81
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

1. Tingkat Presentasi Kehadiran Pegawai	5
2. Indikator Disiplin Kerja Pegawai.....	18
3. Indikator Kepemimpinan.....	27
4. Indikator Motivasi Kerja	34
5. Populasi Penelitian.....	39
6. Hasil Perhitungan Sampel	41
7. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel.....	46
8. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja Pegawai (Y).....	49
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Disiplin Kerja.....	50
10. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan (X_1).....	51
11. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kepemimpinan.....	52
12. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (X_2)	53
13. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Motivasi Kerja	55
14. Rangkuman Hasil Penelitian	55
15. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	56
16. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas	57
17. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas	58
18. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_1 terhadap Y.....	59
19. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_2 terhadap Y.....	59
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan	
(X_1) dan Disiplin Kerja Pegawai (Y)	60
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja Pegawai (Y)	61
22. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan (X_1) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)	61
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)	62
24. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Motivasi Kerja (X_2) terhadap Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y).....	63

25. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)	64
26. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai	65
27. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai	66
28. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai	66
29. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai	68
30. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	68

DAFTAR GAMBAR

1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai	6
2. Kerangka Konseptual Penelitian.....	36
3. Histogram Disiplin Kerja Pegawai	49
4. Histogram Kepemimpinan.....	51
5. Histogram Motivasi Kerja	54
6. Hasil Kerangka Penelitian	71

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	84
2. Instrumen Uji Coba	85
3. Tabulasi Data Mentah Uji Coba	94
4. Hasil Analisis Uji Coba Instrumen	97
5. Tabel R Product Moment	101
6. Tabulasi Data Penelitian.....	102
7. Rekapitulasi Data Penelitian.....	108
8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel.....	109
9. Rekapitulasi Ketercapaian Masing-masing Variabel	113
10. Uji Normalitas	114
11. Uji Homogenitas	115
12. Uji Independensi	116
13. Uji Linieritas	117
14. Pengujian Hipotesis Pertama	119
15. Pengujian Hipotesis Kedua.....	120
16. Pengujian Hipotesis Ketiga	121
17. Korelasi Parsial	122
18. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	124
19. Surat Izin Penelitian dari Pasacasarjana	126
20. Surat Izin Penelitian dari Kesbangpol.....	127
21. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian.....	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah sebuah wadah yang di dalamnya terdapat sekumpulan orang yang terdiri atas dua orang atau lebih untuk melakukan kerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusianya itu sendiri, yang memegang peranan penting untuk menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Walaupun sebuah organisasi memiliki fasilitas yang lengkap dan peralatan yang canggih, namun jika tidak didukung oleh SDM yang memadai, tentu fasilitas tersebut tidak dapat digunakan secara optimal, maka dari itu diperlukan SDM yang memadai dan kompeten dibidangnya masing-masing agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, karyawan, dan pegawai). Organisasi tidak mampu berjalan dengan optimal jika tidak ada kerja sama yang baik antara pemimpin dengan anggota, anggota dengan pemimpin dan antar sesama anggota. Pegawai dalam suatu organisasi mempunyai tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut, hal ini dikarenakan pegawai adalah penggerak bagi sebuah organisasi, sebab pegawai lah yang melaksanakan pekerjaan yang telah direncanakan atau diprogramkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pegawai

dalam melaksanakan tugasnya adalah pegawai dituntut bisa disiplin dalam bekerja Sutrisno (2013).

Gistituati (2021) bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin mudah bagi organisasi dalam mencapai tujuannya; demikian sebaliknya. Pegawai yang disiplin dapat dilihat dari kepatuhannya dalam mengikuti aturan yang ditetapkan oleh organisasi tempat dia bekerja. Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu penunjang dalam keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Alex dalam Patmarina (2012), “disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Pasal 3 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil). Pada dasarnya, pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga membuat pegawai merasa ikut memiliki organisasi/instansi dimana dia bekerja atau dengan kata lain kesetiaan terhadap organisasi tersebut. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Jika dikaitkan dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah sikap seorang pegawai dalam mematuhi aturan yang berlaku di organisasi. Dengan kata lain disiplin berarti mematuhi peraturan apapun yang ada dalam suatu lingkungan, baik lingkungan kerja maupun lingkungan kehidupan sehari-hari.

Sikap disiplin dalam bekerja sangat penting dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya, karena disiplin dapat mempengaruhi pencapaian tujuan suatu organisasi. Jika pegawai disiplin dalam bekerja, maka kinerja pegawai tersebut akan baik dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik pula. Pekerjaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien apabila setiap pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, apabila setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pentingnya disiplin bagi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedisiplinan pegawai dalam bekerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi juga ditemukan bahwa kedisiplinan karyawan atau pegawai belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari 1) Masih ditemukannya pegawai yang datang terlambat ke kantor, izin dan tanpa keterangan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai, sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 1. 2) Masih adanya pegawai yang keluar pada jam kantor demi urusan pribadi. 3) Masih terdapat pegawai yang kurang bertanggungjawab di dalam mengerjakan tugas. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya produktivitas serta kesadaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga harapan organisasi belum tercapai dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pada Tabel 1 dapat dilihat rata-rata kehadiran pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi sebesar 88,56% pada tahun 2022. Hal ini dikarenakan setiap bulannya ada pegawai yang melakukan dinas di luar dan pegawai ada yang mengambil cuti setiap bulan. Ada beberapa yang izin, sakit dan pada bulan Januari, Februari, Maret, Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November dan Desember ada pegawai yang tanpa keterangan. Ini terjadi pada beberapa orang pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan setiap bulannya kecuali bulan April, adanya pegawai yang cepat pulang dan terlambat setiap bulannya.

Tabel 1 Tingkat Presentasi Kehadiran Pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi Tahun 2022

Bulan	Hadir %	Izin %	Sakit %	Tanpa Keterangan %	Dinas Luar %	Cuti %	Cepat Pulang %	Terlambat	Total %
Januari	87,90%	5%	0,50%	0,50%	0,20%	2%	0,9%	3%	100%
Februari	92,60%	4%	0%	0,50%	0,40%	0,30%	1,3%	0,9%	100%
Maret	86,30%	5%	0%	0,40%	5,20%	0,30%	0,4%	2,40%	100%
April	93,10%	1%	1,70%	0%	2,30%	0,50%	0,2%	1,20%	100%
Mei	91,50%	1%	0,30%	2%	0,60%	0,70%	1,9%	2%	100%
Juni	88,70%	2%	0%	0,90%	2,50%	1,40%	2,8%	1,70%	100%
Juli	85,70%	1%	1,10%	1,90%	2,50%	1,60%	5,2%	1%	100%
Agustus	88,00%	0%	0,20%	0,90%	2,50%	1,90%	3,1%	3,40%	100%
September	88,90%	2%	0%	0,40%	3,40%	1,70%	1,3%	2,30%	100%
Oktober	85,90%	3%	0%	0,50%	6,10%	1,60%	1,0%	1,90%	100%
November	84,80%	3%	0%	0,50%	7,20%	1,20%	2,1%	1,20%	100%
Desember	89,30%	0%	0,20%	1,90%	3,50%	1,10%	1,3%	2,70%	100%
Rata-rata	88,56%								

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi

Mengingat pentingnya disiplin kerja karyawan bagi keberhasilan organisasi; maka perlu dilakukan penelitian tentang disiplin kerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Karena menurut aturan dan undang-undang yang ada, tidak seharusnya ada pegawai yang masih terlambat datang ke kantor dan cepat pulang dari jam seharusnya. Apalagi masih ada pegawai yang tidak datang tanpa keterangan sama sekali. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk melihat lebih jauh tentang disiplin kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi, dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.

B. Identifikasi Masalah

Pegawai Negeri Sipil merupakan setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam satu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan

yang berlaku. Keberadaan pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak terlepas dari pengaruh faktor-faktor eksternal yang membawa dampak pada disiplin kerja pegawai.

Disiplin kerja sebagai penunjang kelancaran pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara garis besar sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang meliputi konsep diri dan efikasi diri, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Kemudian dari faktor eksternal berkaitan dengan kepemimpinan, pengawasan, penerapan absensi online, dan budaya organisasi Hidayati (2020).



Gambar 1: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berdasarkan pengamatan dilapangan, penulis menemukan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap peraturan yang ada di kantor. Hal ini terlihat ada beberapa orang pegawai yang datang ke kantor hanya untuk mengambil absen saja.

2. Kurangnya pantauan dan tindak lanjut kepala dinas terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat ada beberapa orang pegawai yang tidak pernah hadir dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Ketepatan waktu pegawai kurang. Hal ini dapat dilihat ada beberapa orang pegawai yang menunda-nunda waktu untuk melaksanakan pekerjaannya hingga berjam-jam lamanya.
4. Masih ditemukannya pegawai yang tidak memakai seragam pada hari yang telah ditentukan.
5. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Seperti masih ditemukannya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Berdasarkan uraian masalah di atas ditemukan faktor-faktor yang teridentifikasi mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu:

1. Kepemimpinan Kepala Dinas
 - a. Kepala dinas masih kurang mampu di dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai.
 - b. Kepala dinas masih kurang mampu di dalam memberikan bimbingan kepada pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja.
 - c. Kepala dinas masih kurang mampu di dalam memberi motivasi kerja kepada pegawainya.
 - d. Kepala dinas masih kurang mampu di dalam memberikan rasa memupuk dan memelihara kerjasama di dalam mencapai tujuan

instansi baik itu dengan pegawai dan pekerja ataupun perangkat kantor lainnya.

- e. Kepala dinas masih kurang mampu di dalam memberikan teladan yang baik kepada pegawainya.
- f. Kepala dinas masih kurang mampu dalam mengambil keputusan dalam berbagai hal yang terjadi di instansi/kantor.

2. Motivasi Kerja

- a. Masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat dengan tepat waktunya.
- b. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.
- c. Masih rendahnya semangat pegawai di dalam melaksanakan SOP yang telah ditetapkan.

C. Pembatasan Masalah

Terungkap ada beberapa faktor yang diduga turut memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja pegawai, untuk itu guna memperoleh penelitian yang lebih jelas, maka peneliti hanya meneliti dua dari faktor tersebut yang diduga memberikan kontribusi yang dominan terhadap disiplin kerja pegawai (Y), yaitu faktor kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Maka dari sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis menetapkan dan membatasi permasalahan hanya pada motivasi dan kepemimpinan diduga kuat memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini secara umum adalah “Apakah kepemimpinan kepala dinas dan motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.” Secara lebih khusus, pertanyaan yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan kepala dinas berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi?
2. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi?
3. Apakah kepemimpinan kepala dinas dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan kepala dinas dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Secara lebih khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala dinas terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi

2. Mendeskripsikan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi
3. Mendeskripsikan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala dinas dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada semua pihak yang terkait baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat itu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengembangan keilmuan, melalui kajian kontribusi kepemimpinan kepala dinas dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
 - b. Dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dibidang lainnya
2. Manfaat Praktis
 1. Bagi pegawai sebagai dorongan untuk meningkatkan disiplin melalui motivasi kerjanya sehingga nanti dapat meningkatkan mutu dan kualitas pekerjaan dan pelayangannya kepada masyarakat dan lembaga pendidikan yang berurusan ke Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.

2. Bagi kepala dinas sebagai bahan masukan agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawainya melalui kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai.
3. Bagi peneliti sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kontribusi kepemimpinan kepala dinas dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

G. Kebaharuan

Adapun yang membedakan penelitian yang akan penulis lakukan dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Yapentra (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Posmetro Mandau”. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada indikator, teknik analisis data dan lokasi penelitian. Yang mana penelitian yang dilakukan oleh Yapentra melakukan penelitian di PT. Posmetro Mandau. Sedangkan penelitian penulis di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
2. Penelitian Arif (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang”. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu dari segi variabel nya yang mana pada penelitian ini menggunakan variabel kompensasi dan kepuasan kerja, kemudian dari segi lokasi penelitian juga terdapat perbedaan.

H. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen (terikat) dan dua variabel independen (bebas). Disiplin Kerja merupakan variabel dependen (terikat), sedangkan kontribusi kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan variabel independen (bebas). Defenisi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku dalam hal mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para pegawai dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi perusahaan dalam mencapai tujuan. Indikator kepemimpinan yang digunakan dalam mengukur kepemimpinan, adalah: (1) mempengaruhi, (2) menggerakkan/memotivasi, (3) mengarahkan, dan (4) membimbing

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya. Adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja pegawai dimana pegawai akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja meliputi: (1) tanggung jawab (2) prestasi (3) pengembangan diri (4) kemandirian.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, kesadaran dan kesediaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja meliputi: (1) ketaatan akan aturan/norma-norma, (2) kepatuhan pegawai dalam bekerja, (3) kerelaan dalam bekerja, (4) kesadaran dalam bekerja.