

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN ATASAN LANGSUNG DENGAN
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA ASISTEN ADMINISTRASI
UMUM DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Strata Satu (S1) Pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu
Pendidikan*



**Oleh: IMELDA
NIM. 17002057/2017**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN ATASAN LANGSUNG DENGAN
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA ASISTEN ADMINISTRASI UMUM
DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA SOLOK

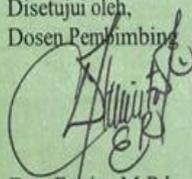
Nama : Imelda
NIM/BP : 17002057
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2021

Menyetujui,
Ketua Jurusan
Administrasi Pendidikan


Drs. Syahrial, M.Pd., Ph.D
NIP. 19630424 198811 1 001

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing


Dra. Ermita, M.Pd
NIP. 19630307 198703 2 002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Jurusan
Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Kepemimpinan Atasan Langsung dengan
Disiplin Kerja Pegawai pada Asisten Administrasi Umum
di Sekretariat Daerah kota Solok
Nama : Imelda
NIM/BP : 17002057/2017
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2021

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dra. Ermita, M.Pd	1 
Anggota	Dr. Rifma, M.Pd	2 
Anggota	Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D	3 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Imelda
NIM/BP : 17002057/2017
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Hubungan Kepemimpinan Atasan Langsung dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah kota Solok

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dengan arahan dan bimbingan dengan dosen pembimbing. Apabila dikemudian hari penulisan skripsi ini ditemukan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Agustus 2021
Saya yang menyatakan



Imelda
NIM. 17002057

ABSTRAK

Imelda. Hubungan Kepemimpinan Atasan Langsung dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah kota Solok. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Solok. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang 1) Disiplin Kerja Pegawai dalam Melaksanakan Tugas, 2) Kepemimpinan Atasan Langsung, dan 3) Hubungan Kepemimpinan Atasan Langsung Dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Atasan Langsung dengan Disiplin Kerja Pegawai.

Jenis penelitian ini yaitu penelitian korelasi. Populasi penelitian ini berjumlah 57 orang pegawai pada Asisten Administrasi Umum. Sampel penelitian diambil dengan teknik *proportional stratified random sampling* dengan rumus *Cochran* sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket *model Skala Likert* dengan lima pilihan jawaban. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Pengolah data penelitian menggunakan uji normalitas dengan rumus *chi kuadrat* untuk melihat persyaratan uji hipotesis antara kedua variabel, uji homogenitas dengan rumus *uji levene* untuk mengetahui data berdistribusi homogen, dan uji hipotesis dengan rumus *korelasi product moment* untuk melihat hubungan yang signifikan antar kedua variabel, serta pengujian keberartian hubungan antara variabel dengan menggunakan rumus uji t.

Hasil penelitian dan analisis data menunjukkan 1) disiplin kerja pegawai berada pada interpretasi tinggi yaitu 89,93%, 2) kepemimpinan atasan langsung berada pada interpretasi cukup yaitu 73,12%, 3) terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan koefisien korelasi $0,347 > 0,294$ dan uji keberartian korelasi 2,351.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepemimpinan atasan langsung pada Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kota Solok. Artinya bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok.

Kata Kunci : Kepemimpinan Atasan Langsung, Disiplin Kerja Pegawai.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahillobbil'alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Hubungan Kepemimpinan Atasan Langsung dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) di Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan baik moril maupun materil yakni kepada:

1. Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, nasehat serta dukungan moral kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Syahril, M. Pd, Ph. D dan Ibu Dr. Rifma, M. Pd selaku dosen penguji yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Drs. Syahril, M. Pd, Ph. D dan Bapak Dr. Hanif Alkadri, M.Pd selaku ketua dan sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh staf dosen serta karyawan jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Muhammad, M.Si. selaku Asisten Bidang Administrasi Umum serta seluruh pegawai yang berada di Sekretariat Daerah Kota Solok yang telah memberikan izin dalam mengumpulkan data penelitian.
6. Orangtua dan keluargaku yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materil maupun moril dalam menyelesaikan studi S1.
7. Rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan dukungan beserta saran dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah memberikan keberkahan kepada kita semua serta skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca, serta peneliti selanjutnya.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan, maka dari itu penulis menerima saran dan kritikan yang sifatnya membangun dari pembaca, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat bagi penulisan selanjutnya.

Padang, 11 Juli 2021

Imelda/17002057

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Asumsi Penelitian	8
G. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN TEORI	
A. Disiplin Kerja.....	9
B. Kepemimpinan	21
C. Hubungan Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja	29
D. Penelitian Relevan.....	30
E. Kerangka Konseptual.....	30
F. Hipotesis.....	31
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
D. Jenis dan Sumber Data.....	37
E. Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data Penelitian.....	46

B. Uji Persyaratan Analisis.....	51
C. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	
1. Kesimpulan	61
2. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Disiplin Kerja Menurut Para Ahli.....	18
Tabel 2. Populasi Penelitian Berdasarkan Strata Pendidikan pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok.....	34
Tabel 3. Sampel Penelitian.....	37
Tabel 4. Interpretasi Data.....	43
Tabel 5. Distribusi Skor Variabel Disiplin Kerja Pegawai	47
Tabel 6. Skor Rata-Rata Indikator Disiplin Kerja Pegawai	48
Tabel 7. Distribusi Skor Variabel Kepemimpinan	49
Tabel 8. Skor Rata-Rata Indikator	50
Tabel 9. Rangkuman Hasil Penelitian	51
Tabel 10. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel	52
Tabel 11. Hasil Uji Homogenitas Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel 12. Hasil Uji Homogenitas Variabel Kepemimpinan	53
Tabel 13. Hasil Uji Korelasi Variabel X terhadap Y	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian Kepemimpinan Atasan Langsung dengan Disiplin Kerja Pegawai	31
Gambar 2. Histogram Disiplin Kerja Pegawai.....	47
Gambar 3. Histogram Kepemimpinan Atasan Langsung	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Angket Penelitian Sebelum Uji coba	65
Lampiran 2. Pengantar Angket Penelitian Sebelum Uji coba	66
Lampiran 3. Petunjuk Penelitian Angket Sebelum Uji coba	67
Lampiran 4. Angket Penelitian Sebelum Uji coba	68
Lampiran 5. Analisis Uji coba Angket Penelitian	73
Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS Versi 26	75
Lampiran 7. Kisi-Kisi Angket Penelitian	80
Lampiran 8. Angket Penelitian	81
Lampiran 9. Tabulasi Data Penelitian	85
Lampiran 10. Distribusi Frekuensi.....	87
Lampiran 11. Output Uji Normalitas SPSS Versi 26.....	90
Lampiran 12. Output Uji Homogenitas SPSS Versi 26	97
Lampiran 13. Output Uji Hipotesis SPSS Versi 26	98
Lampiran 14. Uji Keberartian Korelasi dengan Uji t.....	99
Lampiran 15 Tabel Nilai-Nilai r Product Moment.	100
Lampiran 16. Tabel Nilai-Nilai dalam Distribusi t.....	101
Lampiran 17. Tabel Nilai-Nilai Rho Spearman	102
Lampiran 18. Surat Izin Penelitian.....	103
Lampiran 19. Surat Rekomendasi Izin Penelitian	104
Lampiran 20. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	105

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era persaingan globalisasi saat ini, Sumber daya manusia berperan penting sebagai elemen utama dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Sumber daya manusia disebut juga dengan karyawan atau pegawai yang memiliki tanggung jawab berdasarkan keahliannya masing-masing (Santoso, 2017). Tanpa adanya pegawai sulit bagi organisasi dalam menjalankan majunya teknologi, sebab pegawai merupakan pelaku, perencana, dan penentu dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi (Suwatno & Priansa, 2011). Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya adalah pegawai dituntut bisa disiplin dalam bekerja (Sutrisno, 2009:93).

Disiplin kerja merupakan ketaatan terhadap aturan untuk menghindari kesalahan-kesalahan dalam mengerjakan tugas demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya ketaatan terhadap peraturan menimbulkan adanya kesadaran yang tumbuh dari dalam diri seseorang sehingga mampu memenuhi tanggung jawab dalam bekerja (Rizal & Radiman, 2019). Maka dari itu, melalui disiplin kerja pegawai dituntut untuk terus mengembangkan diri secara proaktif.

Disiplin kerja sangat penting untuk mengatasi kesalahan, keteledoran, dan kemalasan dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik akan mendorong semangat kerja dalam meningkatkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap

tugasnya sehingga keteledoran bekerja dapat dihindari demi terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012:443).

Ciri-ciri disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan norma, etika, kaidah, dan ketaatan yang berlaku dalam masyarakat (Sinungan, 2002). Hal ini dapat dinilai dari cara pegawai bertutur kata serta dalam menaati norma-norma yang berlaku dalam lingkungan organisasi.

Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pegawai dalam mencegah pemborosan waktu dan energi untuk memunculkan hasil yang sempurna (Sutrisno, 2009:87). Pegawai yang disiplin dapat dilihat dari usahanya dalam menghindari kemalasan dan keterlambatan masuk kerja, pegawai memiliki inisiatif sendiri dalam mengerjakan tugasnya, pegawai patuh dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Dengan demikian, disiplin kerja perlu diterapkan dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Disiplin kerja memiliki manfaat yang penting bagi kepentingan organisasi dan pegawai (Sutrisno, 2009:88). Disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan tugas bagi organisasi. Sedangkan disiplin kerja bagi pegawai akan menambah semangat kerja yang diperoleh dari suasana kerja yang menyenangkan. Peraturan harus ditaati untuk menumbuhkan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja serta dalam menciptakan suasana organisasi yang kondusif, sehingga aktivitas organisasi berjalan secara optimal.

Sekretariat Daerah Kota Solok dilihat dari disiplin pegawainya belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari keterlambatan dan kemalasan pegawai dalam masuk kantor, pegawai belum menaati aturan organisasi secara optimal, dan pegawai kurang bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Padahal seseorang dikatakan berdisiplin tinggi apabila masuk kerja dan pulang kerja tepat pada waktunya, serta selalu taat pada tata tertib (Anoraga, 2004:47).

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa fenomena-fenomena seperti berikut:

1. Masih adanya pegawai yang terlambat masuk kantor, seperti jam masuk kantor jam 07.30 WIB tetapi pegawai datang jam 08.00 WIB, pulang kantor tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan, serta tidak tepat waktu dalam mencapai program organisasi. Berdasarkan data absensi pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok bulan januari 2021, dapat diketahui bahwa dari jumlah keseluruhan pegawai 57 orang, pegawai yang hadir terlambat dengan keterangan izin berjumlah 0 pegawai dan tanpa izin 46 pegawai, pulang lebih cepat dengan keterangan izin berjumlah 5 pegawai dan tanpa izin 39 pegawai, tidak masuk kantor dengan keterangan izin 24 orang dan tanpa izin sebanyak 14 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai

mengabaikan jadwal kegiatan organisasi.

2. Masih adanya pegawai yang lalai dalam mencapai program kerja organisasi, pegawai yang kurang dalam memberikan pelayanan kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi, serta beberapa pegawai melakukan hal-hal yang dilarang organisasi, seperti sarapan pagi dalam jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan terhadap peraturan kerja belum tercapai secara maksimal.
3. Masih adanya beberapa pegawai yang lalai dalam menyelesaikan pekerjaan, serta beberapa pegawai tidak mengikuti rapat organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang bertanggungjawab dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2009:93) bahwa salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja pegawai disini yaitu kepemimpinan atasan langsung yang belum optimal. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan orang lain agar bertanggungjawab atas pekerjaan dan mampu berbuat sesuai dengan keinginan pemimpin (Usman, 2013:307). Berdasarkan pendapat (Kusman & Rifma, 2002:1-2) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi orang-orang yang tergabung dalam organisasi sehingga mereka semangat dan kesadaran tinggi dalam menyumbangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk menjalankan aktivitas demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang ditinggikan untuk bertugas memimpin kantor tersebut (Kusuma et al., 2019).

Menurut (Rahmawati & Supriyanto, 2020) kepemimpinan menjadi aspek paling penting dalam mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi. Kemudian (Said et al., 2016) menyatakan sebagai seorang pemimpin harus dapat membangun komunikasi yang baik, memberikan arahan dan dorongan kepada bawahan agar selalu bekerja sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya. Selanjutnya Gistituati (2009) mengatakan pentingnya posisi pemimpin dapat dilihat dari ungkapan bahwa keberhasilan organisasi adalah keberhasilan bersama, tetapi kegagalan organisasi disebabkan oleh kegagalan pemimpin. Maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan sangat penting dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan dalam rangka melakukan kegiatan yang telah ditentukan demi tercapainya keberhasilan organisasi.

Pada penelitian ini, penulis tertarik meneliti kepemimpinan kepala sub bagian pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok. Penulis melihat bahwa kepemimpinan tersebut belum optimal dalam hal mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan dalam mencapai keberhasilan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Pemimpin kurang melayani bawahan yang mengajukan pernyataan atau pertanyaan terkait tugas dan pemimpin kurang memberikan contoh yang baik dalam bertindak dan bersikap terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin masih belum optimal dalam memberikan pengaruh kepada bawahan.

2. Pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyumbangkan tenaga dan pikiran dalam memajukan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreativitas masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin masih belum maksimal dalam memberikan pengarahan kepada bawahan.
3. Pemimpin kurang mendorong bawahan untuk berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan kantor serta pemimpin kurang memberikan semangat kerja kepada bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin belum optimal dalam memberikan motivasi kepada pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan terkait fenomena di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai, “Hubungan Kepemimpinan Atasan Langsung dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok”.

B. Identifikasi masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Adapun faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Singodimedjo (2000:89) adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya kedisiplinan kebiasaan. Selanjutnya Hasibuan (2012:43) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain tujuan dan kemampuan,

kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, ketegasan, dan sangsi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas ternyata banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Karena keterbatasan kemampuan, waktu, dan dana maka penelitian ini akan dibatasi mengenai Hubungan Kepemimpinan Atasan Langsung dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Seberapa tinggi tingkat disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok.
2. Seberapa baik kepemimpinan atasan langsung pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok.
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok.

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok.
2. Kepemimpinan atasan langsung pada Asisten Administrasi Umum di

Sekretariat Daerah Kota Solok.

3. Melihat hubungan kepemimpinan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok.

F. Asumsi penelitian

Asumsi penelitian ini adalah:

1. Setiap manusia memiliki disiplin kerja yang berbeda-beda.
2. Berjalan atau tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh seorang pemimpin.
3. Tinggi rendahnya disiplin kerja salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan.

G. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan sebagai masukan dalam menerapkan contoh dalam menegakkan aturan dan untuk membina pegawai agar dapat menegakkan disiplin kerjanya.
2. Bagi pegawai sebagai masukan dalam menciptakan disiplin kerja yang baik dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi.
3. Bagi pembaca untuk menambah wawasan dalam mengembangkan ilmu yang telah dipelajari secara teori mengenai hubungan kepemimpinan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai.