

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS CATATAN SIPIL
KOTA PADANG PANJANG**

SKRIPSI



Oleh:

**RIDWAN
84895/07**

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS CATATAN SIPIL
KOTA PADANG PANJANG**

Nama : RIDWAN
TM/NIM : 84895/2007
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, September 2012

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Rini Sarianti, SE.M.Si
NIP. 19650306 199001 2 001

Hendri Andi Mesta, S.E,Ak.M.M
NIP. 19741125 200501 1 002

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen

Erni Masdupi, M.Si. Ph.D
NIP. 19740424 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS CATATAN SIPIL KOTA PADANG PANJANG

Nama : RIDWAN
TM/NIM : 84895/2007
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, September 2012

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	Rini Sarianti, SE.M.Si	_____
2	Sekretaris	Hendri Andi Mesta, S.E,Ak.M.M	_____
3	Anggota	Dr. Susi Evanita, M.S.	_____
4	Anggota	Firman, SE, M.Sc	_____

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Ridwan**
NIM/Th.Masuk : 84895/2007
Tempat/Tgl.Lahir : Padang Panjang/ 20 Mei 1988
Program studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jln. Sutan Syahrir no 114
No. Hp/Telp. : 0811660466
Judul Skripsi : *Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang*

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di Univesitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima Sanksi Akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, Juli 2012
Yang menyatakan,

Ridwan
NIM. 84895/2007

ABSTRAK

Ridwan (2007). Nim : 84895. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang, dengan pembimbing utama : Rini Sarianti,S.E,M.Si dan Ko-pembimbing : Hendri Andi Mesta,S.E,MM

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang.

Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang berjumlah 32 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *Proportional Cluster Sampling* sehingga sampel berjumlah 30 orang. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Hipotesis penelitian ini adalah 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi, 2) Kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Temuan penelitian memperlihatkan adanya pengaruh secara signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai bagian umum Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang. Selanjutnya, kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang, saran yang dapat disampaikan adalah : 1) Pimpinan diharapkan lebih meningkatkan kepemimpinan terutama pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai jika melakukan penyimpangan dalam organisasi pemerintahan. 2) Pimpinan dan organisasi agar lebih melakukan pengawasan kepada para pegawai dalam melaksanakan aktifitas sesuai dengan tujuan organisasi. 3) Pimpinan diharapkan selalu mengarahkan kepada para pegawai agar bersikap jujur dalam berbicara atau melayani masyarakat.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang”**. Salam dan salawat kepada Rasulullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Pembimbing I Ibu Rini Sarianti, S.E, M.Si dan Pembimbing II Bapak Hendri Andi Mesta, S.E, MM.AK yang telah banyak meluangkan waktu untuk mengarahkan dan membantu serta memberikan bimbingan, semangat dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Yunia Wardi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Erni Masdupi, PhD selaku Ketua Prodi Manajemen dan Ibu Rahmiati, S.E, M.Sc. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dr. Susi Evanita, M.S. sebagai dosen penguji.
4. Bapak Firman, SE, M.Sc. sebagai dosen penguji.
5. Bapak dan Ibu Staf Pengajar beserta Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Pustakawan/wati perpustakaan Fakultas Ekonomi, perpustakaan Magister Manajemen Universitas Negeri Padang.
7. Seluruh Pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang
8. Kedua orang tua, kakak, adik, keluarga yang telah memberikan dorongan, semangat, do'a dan pengorbanan materi dan non materi sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

9. Sahabat dan teman-teman seperjuangan pada Program Studi Manajemen khususnya keahlian Sumber Daya Manusia.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak. Semoga hal ini dapat menjadi hal yang bermanfaat dan Allah SWT menjadikannya amalan yang baik di sisinya.

Padang, Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori	9
1. Disiplin Kerja	9
2. Kepemimpinan	16
3. Iklim Organisasi	21
B. Kerangka Konseptual	
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Iklim Organisasi	26
2. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja	27
C. Hipotesis.....	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel Penelitian	30

1. Populasi	31
2. Sampel	31
D. Jenis dan Sumber Data	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian	33
G. Instrumen Penelitian	36
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	38
I. Teknik Analisis Data	40
1. Analisis Deskriptif	40
2. Analisis Induktif	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	47
1. Gambaran Umum Organisasi	47
2. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang	49
3. Kondisi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)	50
4. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang	52
5. Program dan Kegiatan Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang	55
B. Struktur Organisasi Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang	56
C. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	57
2. Pembahasan	74

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	78
B. Saran-saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Daftar Absensi Pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang Tahun 2011	3
Tabel 3.1 Gambaran Populasi	31
Tabel 3.2 Jumlah sampel penelitian.....	32
Tabel 3.3 Skala Likert untuk Variabel Disiplin Kerja	34
Tabel 3.4 Skala Likert untuk Variabel Kepemimpinan	34
Tabel 3.5 Skala Likert untuk Variabel Iklim Organisasi.....	35
Tabel 3.6 Penjabaran Variabel Berdasarkan Indikator	36
Tabel 3.7 Penskoran jawaban berdasarkan skala Likert	37
Tabel 3.8 Kriteria besarnya koefisien reliabilitas	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	58
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan	59
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	64
Tabel 4.7 Analisis Regresi.....	66
Tabel 4.8 Uji F	68
Tabel 4.9 Uji t	69
Tabel 4.10 Ringkasan Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data	72

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 2 Diagram Jalur	44
Gambar 3 Sub Struktur pengaruh langsung kepemimpinan terhadap iklim organisasi	44
Gambar 4 Sub Struktur pengaruh kepemimpinan dari iklim organisasi terhadap disiplin kerja	44
Gambar 5 Struktur organisasi dan data kerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Padang Panjang	56
Gambar 6 Scatterplot	65
Gambar 7 Diagram Jalur Pengaruh Kepemimpinan Terhadap iklim Organisasi Pada Pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang	67
Gambar 8 Struktur Pengaruh Variabel Kepemimpinan dan iklim organisasi Terhadap Disiplin Kerja	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Catatan Sipil Padang Panjang sebagai instansi yang berwenang dalam mengelola pencatatan sipil, haruslah memiliki sumber daya manusia yang handal, profesional dan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.

Pegawai Dinas Catatan Sipil Padang Panjang merupakan sumber daya manusia yang akan melaksanakan program-program serta kebijakan dari organisasi maupun pemerintah, untuk itulah sangat diharapkan setiap pegawai Dinas Catatan sipil Kota Padang Panjang memiliki disiplin yang tinggi, karena disiplin dalam bekerja merupakan cerminan dari rasa peduli, perhatian serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang tertanam dalam dirinya masing-masing.

Untuk mencapai tujuan tersebut pimpinan organisasi harus dapat menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, dan dengan kondisi tersebut tentunya para pegawai merasa puas terhadap pekerjaan di lingkungan dengan baik dan cepat. Disamping itu pimpinan juga perlu mengembangkan iklim organisasi yang kuat, sehat dan sesuai dengan perubahan, bila ingin mempertahankan diri bahkan jika ingin terus tumbuh.

Suatu organisasi tentu saja menginginkan sumber daya yang berkualitas dan bertanggung jawab atas pekerjaan dan organisasi. Dalam bekerja, orang-orang memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang.

Dengan kata lain, mereka menganggap bahwa kebutuhan keinginan dan harapan mereka yang berbentuk iklim organisasi sudah dipenuhi oleh tempat mereka bekerja. Karena iklim organisasi adalah suasana yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi, lingkungan kerja dan hubungan antar individu yang akrab, dapat menimbulkan pengaruh negatif dalam pelaksanaan program organisasi.

Disiplin kerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Padang Panjang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dengan fenomena yang terjadi pada pegawai dinas catatan sipil Padang Panjang. Seperti masih banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu, alfa tanpa kabar berita. Untuk lebih jelasnya fenomena disiplin kerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Padang Panjang dapat dilihat tabel absensi di bawah ini :

Tabel 1.1
Daftar Absensi Pada Dinas Catatan Sipil
Kota Padang Panjang
Tahun 2011

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi (orang)	Hari Kerja (hari)	Total Absensi (orang)	Tingkat Kemangkiran %
		Alfa			
Januari	32	15	19	15	2,46
Februari	32	10	19	10	1,64
Maret	32	17	19	17	2,79
April	32	12	20	12	1,87
Mei	32	16	20	16	2,50
Juni	32	9	19	9	1,48
Juli	32	20	19	20	3,28
Agustus	32	15	19	15	2,46
September	32	19	20	19	2,96
Oktober	32	9	19	9	1,48
November	32	18	20	18	2,81
Desember	32	17	19	17	2,79

Sumber : Bagian Umum dan SDM Pegawai Pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang

Rumus angka kemangkiran menurut Umar (2008 : 161) :

$$\text{Tingkat Kemangkiran} = \frac{\text{Jumlah Pegawai Yang Absen}}{\text{Jumlah Pegawai} \times \text{Hari Kerja Perbulan}} \times 100 \%$$

Disiplin kerja sangat diperlukan karena dalam suasana disiplin akan dapat terlaksana program kerja dalam organisasi maupun perusahaan, pegawai yang disiplin, tertib, mentaati norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi diduga akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kemangkiran tertinggi terjadi pada bulan Juli dengan tingkat kemangkiran 3,28% dan terendah terjadi pada bulan Juni dan Oktober dengan tingkat kemangkiran 1,48%. Oleh karena itu

bisa disimpulkan dari tabel 1.1 bahwa disiplin kerja Pegawai Catatan Sipil Kota Padang Panjang masih kurang disiplin.

Oleh karena itu perlu adanya perubahan pada setiap mental, tekad dan semangat, ketaatan dan disiplin kerja pegawai. Bangsa yang ingin maju harus memiliki dan mengembangkan : disiplin atas kerja dan kemauan mengembangkan diri.

Berdasarkan pada fenomena rendahnya tingkat kehadiran Pegawai Pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang diatas dan mengingat begitu pentingnya disiplin kerja, maka sebaiknya kepala Dinas Catatan Sipil menegakkan aturan dan disiplin kerja terhadap para pegawai.

Masalah rendahnya disiplin kerja Pegawai Pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang penulis menduga iklim organisasi yang belum kondusif sebagai mana mestinya. Dimana penulis melihat suasana kerja tidak nyaman dan tenang karena diantara pegawai yang sibuk bekerja dan juga pegawai yang sibuk bercanda gurau di dalam ruangan tersebut. Kerja sama atau komitmen tim dan kejelasan faktor-faktor yang menentukan baik buruknya iklim organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan Pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang diketahui bahwa suasana kerja di Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang sangat dikeluhkan oleh pegawai catatan sipil tersebut sehingga para pegawai belum efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, disiplin kerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Pimpinan merupakan ujung tombak dan harus bertindak sebagai *decision maker*. Seorang pemimpin harus dapat memberi keteladanan kepada bawahannya dan sekaligus memberi tauladan yang baik agar disiplin dapat berjalan dengan baik. Keberadaan seseorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dari pimpinan akan mewarnai perilaku seorang bawahan dalam menjalankan tugasnya.

Kemampuan pimpinan dapat dilihat dalam mengelola dan memberdayakan bawahan sesekali dengan tegas, prosedur dan indikasi yang telah ditetapkan organisasi dan hal ini akan ikut menentukan disiplin kerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang.

Pemimpin harus mampu memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sebaik mungkin agar para karyawan tersebut mendapatkan disiplin pada tingkat hasil kerja yang mereka lakukan. Untuk memotivasi para pegawai maka seorang pimpinan tidak bisa lepas dari sikap dan perilakunya terhadap pegawai, karena pimpinan adalah orang yang menentukan dinamika, bertanggung jawab terhadap pemberian suasana dan iklim organisasi yang tepat dan menyenangkan, memberi bimbingan dan arahan kepada pegawai dalam mencapai tujuan.

Dari pengamatan di lapangan penulis juga menemukan adanya tata pergaulan yang bersifat *Paternalisme* yaitu sikap yang berorientasi pada atasan, akibatnya bawahan bekerja lebih menyenangi menunggu perintah dari

atasan. Iklim organisasi yang tidak begitu kuat akan membuat pegawai kurang bergairah dalam bekerja.

Penulis mengamati ketidaknyamanan masyarakat dalam mengurus pencatatan sipil di karenakan: banyak karyawan yang terlambat dan alfa tanpa kabar berita terlebih dahulu. Oleh karena itu pihak Catatan sipil harus mendisiplin pegawai supaya dokumen yang di urus oleh masyarakat tidak tersendat-sendat, dan masyarakat pun tidak harus bolak balik dalam mengurus pencatatan sipil.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang ”Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang akan di teliti maka identifikasi masalah yang dapat di tetapkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang yang masih rendah, hal ini dapat di lihat dari masih tingginya tingkat kemangkiran.
2. Kepemimpinan pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang belum menjalankan fungsinya secara optimal.
3. Iklim organisasi pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang yang masih kurang bagus.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang dikemukakan di atas, maka penelitian terhadap faktor-faktor tersebut dapat dilakukan pada saat sekarang. Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, dan agar penelitian ini lebih terarah penulis memfokuskan dan membatasi variabel yang akan diteliti yaitu mengenai kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Sejuahmana pengaruh kepemimpinan terhadap iklim organisasi Pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang.
2. Sejuahmana pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan rumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah mengungkapkan :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap iklim organisasi pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang.
2. Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Pada Dinas Catatan Sipil Padang Panjang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Bagi Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja lingkungannya.
2. Menambah pengalaman yang berharga dalam mengembangkan wawasan keilmuan mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.
3. Sebagai syarat bagi penulis untuk menyelesaikan program sarjana manajemen pada Universitas Negeri Padang, konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Rivai (2004 : 444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berniat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang ditetapkan. Sebagai seorang pegawai harus bisa meningkatkan kesadaran untuk meningkatkan disiplin kerjanya. Kesadaran tersebut dapat didorong oleh pimpinan atau dengan membuat aturan yang jelas dan mengkomunikasikannya dengan bawahan. Komunikasi sangat penting dalam mendisiplinkan pegawai. Pegawai harus mengetahui aturan-aturan apa saja yang ditetapkan di kantor tempat mereka kerja, baik aturan tertulis maupun lisan.

Menurut Siswanto (2006) “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia

melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat.

Pentingnya disiplin juga, dikemukakan oleh Atmosudirdjo (1976 : 71) bahwa :

“Disiplin itu mutlak perlu untuk membuat segala urusan berjalan dengan lancar, bahwa tidak satupun badan organisasi atau badan usaha yang dapat berkembang subur jika tidak ada disiplin”. Apabila pengertian disiplin tersebut dikaitkan dengan analisis ini maka dapat dinyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat dijadikan ukuran untuk mengetahui disiplin pegawai pemerintah atau pegawai swasta adalah meliputi : (1) kepatuhan karyawan pada jam kerja : (2) kepatuhan karyawan pada pemerintah atasan : (3) kepatuhan karyawan dalam menggunakan pakaian dinas dan menggunakan atribut dan tanda pengenal yang telah ditentukan : (4) kepatuhan karyawan dalam menggunakan dan memelihara peralatan dan perlengkapan kantor.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap seseorang untuk menghargai, mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh manajer agar dapat mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam bekerja. Bahwa tanpa disiplin tindakan seseorang tidak dapat dikontrol sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam suatu pekerjaan.

Selain itu, Hasibuan (2001:194) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi, sebagai berikut :

- a. Tujuan dari kemampuan; tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan dibebankan pada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

- b. Keteladanan kepemimpinan; keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan panutan bagi bawahan dan pimpinan harus memberikan contoh teladan yang baik seperti berdisiplin, jujur, adil serta sesuai ucapan dan perbuatan.
- c. Balas jasa; balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.
- d. Keadilan; keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu mementingkan dirinya sendiri dan minta dipersamakan dengan manusia lainnya.
- e. Pengamatan atasan; merupakan tindakan yang paling nyata dari efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan suatu organisasi.
- f. Sanksi hukum; sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan takut melanggar peraturan organisasi, sehingga pelaku yang tidak disiplin akan berkurang.
- g. Ketegasan; ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Seorang pimpinan harus berani bertindak tegas untuk menghukum karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan organisasi.

- h. Iklim organisasi/hubungan kemanusiaan; hubungan kemanusiaan yang harmonis sesama karyawan akan menciptakan kondisi dan suasana kerja yang kondusif.

Selanjutnya menurut Saydam (1996 : 201) memaparkan mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi, yaitu :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian kepemimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakannya iklim organisasi yang kondusif untuk tegaknya disiplin

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan dan iklim organisasi yang kondusif, sehingga akan menciptakan kualitas pekerjaan yang optimal, efektif dan efisien.

Selanjutnya faktor susunan kerja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, dimana menurut Saydam (1996 : 286) menyatakan bahwa iklim organisasi, kegairahan kerja serta sikap kerja yang dapat mempengaruhi kegiatan yang belum optimal. Untuk dapat mengoptimalkan kedisiplinan ini, setiap pegawai diharapkan mempunyai komitmen terhadap pekerjaan yaitu mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya,

adanya rasa memiliki dan kepedulian pegawai agar tugas yang diemban dapat diselesaikan dengan baik.

b. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005 : 445) terdapat tiga konsep pelaksanaan tindakan disipliner :

1. Pendekatan aturan tungku panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas

2. Pendekatan tindakan disipliner progresif

Tindakan disipliner progresif dimaksud dengan memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran

3. Pendekatan tindakan disiplin positif

Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

c. Peraturan Disiplin

Menurut Rivai (2005 : 444) mengemukakan empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3. Perspektif hak–hak individu (*Individuals Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak – hak dasar individu selama tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak–dampak negatifnya.

d. Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut Rivai (2005 : 450) Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.

Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Penurunan gaji

- c. Penundaan kenaikan pangkat
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis
- a. Penurunan pangkat
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian
 - d. Pemecatan

Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar:

1) Standar disiplin

Beberapa standara dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum aturan komunikasi dan ukuran capaian. Tiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh.

Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah :

- a. Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
- b. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.

c. Kedua hal di atas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

2) Penegakan standar disiplin

Jika pencatatan tidak adil/sah menurut undang – undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut ditulis dalam kontrak kerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan teori Siswanto (2002: 291) yang dikemukakan diatas maka yang dijadikan indikator dari disiplin kerja (sesuai dengan peraturan perusahaan) adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan

Peraturan yang berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat : sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian : Berpakaian sesuai yang telah ditetapkan atau berpakaian dinas/ seragam dan berpakaian dengan rapi dan sopan.
- c. Peraturan dalam menyelesaikan pekerjaan : Dalam menyelesaikan tugas harus tepat waktu.

2. Ketaatan dan kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku

Norma merupakan aturan atau tingkah laku karyawan dalam bekerja.

Contoh : Pegawai harus sopan dan jujur.

3. Siap menerima sanksi-sanksi

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat.

Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang diberikan sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhkan sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Seorang pimpinan dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan bagian pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Agawal dalam Pandji (1995:186) kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan.

Menurut Thoha (2000: 227) Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan (1). Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama (2). Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi (3). Kekuasaan merupakan sarana bagi pemimpin untuk mempengaruhi perilaku perilaku pengikut-pengikutnya (4). Pemimpin adalah seorang yang melaksanakan kekuasaan didalam suatu organisasi (5).

Menurut Rivai (2006: 2) pengertian kepemimpinan adalah suatu:

Proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok.

Menurut Timple dalam Umar (2004:31) pemimpin merupakan :
Orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang lain, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Menurut Robbins (2002:163) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Menurut Davis dan Newstrom (1994:192) kepemimpinan adalah suatu proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan. Faktor kualitas manusialah (pimpinan) yang memperkuat kelompok dan memotivasinya untuk mencapai tujuan, dengan demikian harus mampu mencapai situasi yang dapat membangkitkan motivasi dan disiplin.

Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seorang pribadi yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan yang baik harus mampu berkomunikasi yang baik, baik sesama pemimpin maupun dengan karyawan. Karena dengan komunikasi yang baik, karyawan merasa diperhatikan dan diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Peran Kepemimpinan

Peranan menjawab pertanyaan apa yang sebenarnya dilakukan oleh pimpinan didalam menjalankan kewajiban-kewajibannya. Menurut Thoha (1993: 10) peranan pimpinan dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal.

Keperibadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dilakukan. Peranan timbul karena seseorang pimpinan memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian.

Menurut Kadarman (1997: 137) Tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi didalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain/bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.

Menurut Thoha (2000: 232) ada beberapa peranan kepemimpinan yaitu:

1. Peranan hubungan antar pribadi

Pemimpin mempunyai jabatan yang tinggi, maka aksesnya pemimpin tersebut harus selalu mau mengadakan kontak tertentu pada pihak-pihak luar. Hubungan antar pribadi ini mau tidak mau harus dijalankan oleh manajer sebagai suatu peranannya.

2. Peranan yang berhubungan dengan informasi

Hubungan-hubungan keluar membawa kepadanya mendapatkan informasi yang spesial dari lingkungan luarnya, dan kegiatan-kegiatan kepemimpinan membuatnya menjadi pusat informasi

3. Peranan pembuat keputusan

Peranan ini terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi didalam organisasi yang dipimpinnya, barangkali peranan ini adalah peranan yang paling rumit

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Peran kepemimpinan dalam terciptanya disiplin ini sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Newstrom (dalam Nitisimito, 2000 : 90) yang menjelaskan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti :

1. Tingkat komitmen terhadap tugas
2. Adanya pemberian imbalan adil
3. Motivasi kerja
4. Kepuasan kerja
5. Kepemimpinan

d. Indikator Kepemimpinan

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan diatas, maka yang dijadikan indikator dari kepemimpinan yaitu :

1. Menggerakkan (Rivai, 2006: 3)

Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana dan proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan otoritas dan bujukan

2. Mengarahkan (Rivai, 2006: 3)

Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu:

- a. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut
- b. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara anggota kelompok bukanlah tanpa daya
- c. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

3. Kemampuan Mempengaruhi (Pandji, 1995: 187)

Kemampuan mempengaruhi orang lain ini mempunyai maksud yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, dalam hal ini karyawan atau bawahan untuk mencapai misi perusahaan.

Untuk mempengaruhi orang lain perlu untuk mengetahui beberapa strategi antara lain:

- 1) Menggunakan fakta dan data untuk mengemukakan argumendan alasan yang logis
- 2) Bersikap bersahabat dan mendukung upaya yang baik dalam perusahaan.
- 3) Memobilisasi atau mengaktifkan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan.
- 4) Melakukan negosiasi

- 5) Menggunakan pendekatan langsung
- 6) Memperoleh dukungan dari atasan yang memiliki kedudukan lebih tinggi dalam organisasi
- 7) Memberikan sanksi dan hukum

3. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (organizational climate) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin tahun 1930-an yang menggunakan istilah iklim psikologi (psychological climate). Tagiuri mengemukakan istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat dimana perilaku muncul : lingkungan, lingkungan pergaulan, budaya, suasana, studi, pola lapangan, pola perilaku dan kondisi.

Menurut Tagiuri dan Letwin dalam Wirawan (2007 : 121), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Wirawan (2007 : 122) bahkan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut pendapat Wirawan (2007 : 122) ada sejumlah kata kunci dalam pengertian iklim organisasi tersebut yang perlu mendapat penjelasan yaitu :

- 1) Persepsi. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (sebagai individual dan kelompok) dan mereka yang berhubungan dengan organisasi. Persepsi adalah proses orang menerima, mengorganisasikan, dan menginterpretasikan informasi yang ada di lingkungan dan masyarakatnya untuk mengambil keputusan, melakukan aktivitas dan sebagainya.
- 2) Hal yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi. Persepsi orang yang tersebut mengenai apa yang ada atau apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi.
- 3) Praktik rutin, mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam organisasi.
- 4) Sikap dan perilaku organisasi, orang yang dapat bersikap dari sangat positif sampai sangat negatif mengenai iklim organisasi. Persepsinya akan mempengaruhi perilakunya.
- 5) Mempengaruhi kinerja organisasi, sikap dan perilaku organisasi anggota mempengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Litwin dan R. A. Stinger (1968) dalam Wirawan (2007:122) Iklim Organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-

unsurnya dapat di persepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui koesioner yang tepat.

Wirawan (2007 : 124) bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi saling berhubungan. Dimana budaya organisasi menunjukkan struktur dalam organisasi yang berakar pada nilai-nilai kepercayaan dan asumsi yang dikembangkan dan dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan peranannya. Karena dikelola, budaya bersifat stabil, walaupun juga bersifat fragil. Karena sistem organisasi bergantung pada tindakan anggotanya. Sebaliknya iklim organisasi merupakan lingkungan organisasi yang relatif statis yang berakar pada sistem nilai organisasi.

b. Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi dan indikator iklim organisasi harus dikembangkan untuk mengembangkan kuisisioner guru mengukur iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi menurut Stringer, 2002 dalam Wirawan (2007 : 128) adalah :

- 1) Keadaan lingkungan fisik, lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi.
- 2) Keadaan lingkungan sosial, lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat

hubungan formal, informal, kekeluargaan, atau profesional. Semua bentuk hubungan tersebut dapat menentukan iklim organisasi.

- 3) Pelaksanaan sistem manajemen. Sistem manajemen adalah proses pelaksanaan manajemen organisasi.
 - 4) Produk-produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Produk suatu organisasi sangat menentukan iklim organisasi.
 - 5) Konsumen yang dilayani, konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan mempengaruhi iklim organisasi.
 - 6) Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi.
 - 7) Budaya organisasi, baik budaya maupun iklim organisasi mempengaruhi perilaku organisasi anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka.
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi terhadap disiplin kerja.

lebih lanjut Rivai (2004 : 305), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi itu antara lain hubungan kerja dalam organisasi, kepemimpinan, aturan-aturan organisasi, lingkungan kerja, komitmen, hubungan sesama pegawai dan lain-lain. Hal ini juga dikuatkan oleh pendapat Higgins (1994 : 477) dalam Sutisna jurnal-SDM-blogspot-com, bahwa ada empat prinsip faktor yang mempengaruhi iklim organisasi :

1) Pimpinan

pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim organisasi dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang dipergunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan atau kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2) Tingkah Laku Karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim organisasi melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim organisasi. cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif.

3) Tingkah Laku Kelompok Kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang sering kali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja, dan informal sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan mimit.

4) Faktor Eksternal Organisasi

sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. contohnya dalam perekonomian dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflansi.

d. Indikator Iklim Organisasi

Sedangkan menurut Stringer , 2002 dalam Wirawan (2007 : 128) yang diukur atau indikator dalam iklim organisasi adalah :

- 1) Struktur, struktur organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.
- 2) Standar-standar, standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

- 3) Tanggung jawab, merupakan perasaan karyawan bahwa adanya rasa tanggung jawab dalam melakukan suatu pekerjaannya.
- 4) Penghargaan, bahwa karyawan merasa dihargai jika karyawan dapat menyelesaikan tugas secara baik.
- 5) Dukungan, merupakan perasaan percaya diri, saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.
- 6) Komitmen, yaitu perasaan bangga karyawan terhadap organisasi dari derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam uraian aspek yang dapat diukur dalam iklim organisasi yang dikemukakan oleh Keith dan Jhon di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam suatu organisasi diberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada karyawan untuk melakukan tindakan agar tujuan yang telah diciptakan oleh organisasi dapat tercapai.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Iklim Organisasi

kepemimpinan mempunyai pengaruh penting dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Hal ini disebabkan pimpinan adalah orang yang bertanggung jawab dalam mengarahkan, mengorganisasikan, dan mengkoordinasikan pegawai dalam melaksanakan tugas guna tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang baik akan menyebabkan pegawai merasa senang dalam bekerja dan sebaliknya kepemimpinan yang kurang baik

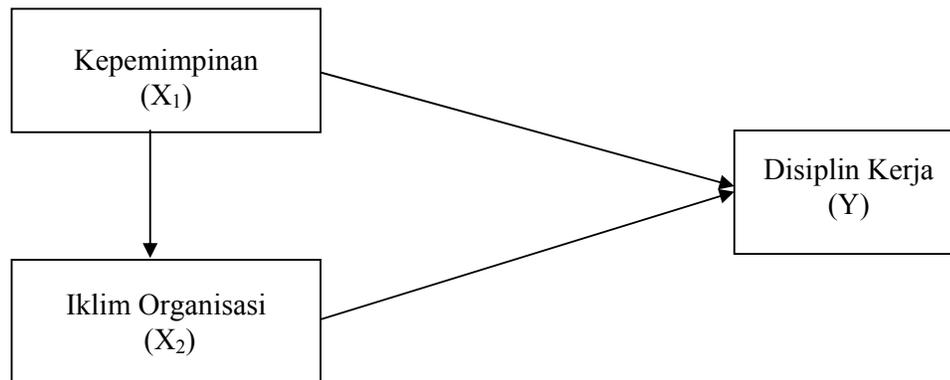
akan menyebabkan pegawai merasa tidak senang, tidak nyaman dalam bekerja. Sehingga, hal ini akan berpengaruh terhadap iklim organisasi dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif sangat ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu dapat diyakini bahwa kepemimpinan yang baik dapat memberi pengaruh positif terhadap iklim organisasi dalam suatu organisasi.

2. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Seorang pemimpin adalah penutur dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang baik akan disegani oleh pegawai dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu keteladanan seorang pemimpin sangat penting dalam memimpin sebuah organisasi. Seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang disukai pegawai akan membuat pegawai merasa nyaman dan senang dalam bekerja. Apabila pegawai merasa senang, nyaman, dan menyegani pimpinannya. Pegawai tersebut akan lebih rajin disiplin dalam bekerja.

Seorang pemimpin yang tidak memberikan teladan kedisiplinan yang baik kepada bawahannya, dengan sendirinya pihak bawahan akan berbuat hal yang sama. Dengan demikian kepemimpinan berperan amat besar dan boleh dikatakan merupakan faktor dominan dalam menentukan indikator tingkat disiplin kerja pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang.

Variabel kedua yang diduga mempengaruhi iklim organisasi juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia/individu yang sangat berpengaruh terhadap budaya kerja pegawai itu sendiri. Aspek suasana kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap perilaku pegawai. Iklim organisasi yang tidak menyenangkan, seperti hubungan sesama pegawai yang tidak baik dan komitmen pegawai terhadap tugas yang rendah, struktur kerja yang belum terarah mengakibatkan pegawai merasa malas dan kurang termotivasi untuk bekerja. Sebaliknya, adanya saling pengertian/kerjasama antar sesama pegawai, komitmen pegawai pada tugas-tugas sendiri, struktur kerja yang terarah akan menyebabkan pegawai merasa bergairah dalam bekerja, tumbuh rasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan serta juga tumbuh solidaritas antar sesama pegawai dan atasan. Dari penjelasan tersebut, diyakini bahwa iklim organisasi yang baik berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang. Dari penjelasan di atas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Iklim Organisasi pegawai kantor Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang.

H2 : Kepemimpinan dan iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengetahuan tentang implementasi kepemimpinan (X_1), dan iklim organisasi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang dengan menggunakan analisis jalur, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi pegawai pada bagian umum pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang. Ini berarti dengan adanya peningkatan fungsi kepemimpinan yang baik, arif dan bijaksana serta dengan dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi iklim organisasi demokrasi, kepemimpinan yang baik dirasakan oleh pegawai akan mempengaruhi terhadap peningkatan iklim organisasi dan adanya iklim organisasi yang kondusif, tentu pada akhirnya juga akan mempengaruhi terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai yang lebih tinggi.
2. Kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada bagian umum pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang dan secara parsial kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang. Ini berarti dengan adanya peningkatan

kepemimpinan akan memunculkan eksistensi dirinya dalam menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif bagi pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya tentunya akan memberikan peningkatan disiplin kerja yang lebih tinggi dan sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi.

3. Penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui iklim organisasi) antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang, dimana pengaruh tidak langsung kepemimpinan melalui iklim organisasi lebih besar dari pengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dimaknai, bahwa iklim organisasi sebagai variabel perantara (*intervening*) mempunyai peranan yang besar terhadap peningkatan disiplin kerja pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang. Untuk itu, organisasi harus mewujudkan dan meningkatkan secara berkesinambungan iklim organisasi yang kondusif dan harmonis melalui peranan kepemimpinan pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang.

B. Saran-saran

Berdasarkan pada temuan penelitian ini telah dikemukakan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat peneliti sampaikan untuk peningkatan disiplin pegawai pada bagian Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang, sebagai berikut :

1. Meningkatkan Iklim Organisasi dengan cara
 - a. Meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang telah diberikan.
 - b. Meningkatkan aktifitas pegawai sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan Kepemimpinan dengan cara
 - a. Meningkatkan pemberian sanksi kepada para pegawai jika melakukan penyimpangan dalam organisasi.
 - b. Meningkatkan secara rinci tugas masing - masing pegawai.
3. Untuk variabel disiplin kerja, diharapkan pegawai untuk dapat selalu bersikap jujur dalam berbicara dan hal ini berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4. Pada penelitian ini masih ada variabel-variabel lain yang tidak diteliti dan diperkirakan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Untuk itu diharapkan kepada peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan sehingga dapat memberikan masukan dan saran-saran yang lebih berarti dan lengkap dalam usaha peningkatan disiplin kerja pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kota Padang Panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Penerbit Pustaka Jaya. Jakarta
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Penerbit Balai Pustaka. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P 2001. *Sumber Daya Manusia Dasar Kunci Keberhasilan*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Idris. 2006. *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi UNP.
- Irianto, Agus. 2007. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Kencana. Jakarta
- Kadarman. 1997. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Litwin dan R.A Stinger 1968 *Budaya dan iklim organisasi dalam Wirawan 2007* Penerbit Salemba empat. Jakarta
- Riduwan. 2006. *Belajar Mudah Untuk Penelitian Guru, Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sastrohadiwirjo, B.Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 1999. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Thoha, Miftah. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Penerbit Rajawali Press. Jakarta
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumberdaya Manusia*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Wirawan .2007 . *Budaya dan iklim organisasi*. Penerbit Salemba empat. Jakarta