

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi Strata Satu*



Oleh:

ENDANG TRISNAWATI

NIM. 98438/2009

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2014

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

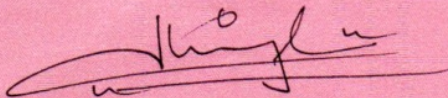
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
TANAH DATAR**

Nama : Endang Trisnawati
BP/NIM : 2009/98438
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

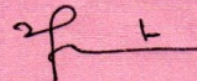
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dra.Hj.Mirna Tanjung, M.S
NIP. 19491215 197703 2 001

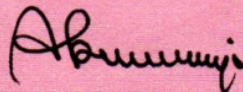
Pembimbing II



Yuhendri Leo Vrista,S.Pd.M.Pd
NIP. 19850806 200812 1 002

Diketahui oleh:

Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida S, M.Si
NIP.19660206 199203 2 001

PENGESAHAN

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap
Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar

Nama : Endang Trisnawati

NIM/TM : 98438/2009

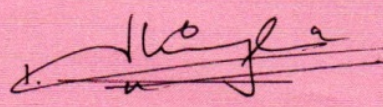
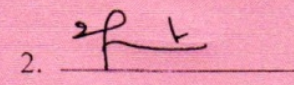
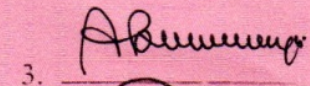
Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Jurusan : Ekonomi

Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Dra. Hj. Mirna Tanjung, M.S.	
2. Sekretaris : Yulhendi Leo Vrista, S.Pd, M.Pd.	
3. Anggota : Dra. Armida S, M.Si.	
4. Anggota : Dr. Yulhendri. S.Pd, M.Si.	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Endang Trisnawati
NIM/Tahun Masuk	: 98438/2009
Tempat/Tanggal Lahir	: Batusangkar / 06 November 1990
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Keahlian	: Administrasi Perkantoran
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Tanah Datar

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan 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 menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian 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 karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Agustus 2014

Yang Menyatakan,


The stamp includes the text: "METERAI TEMPEL", "UNIVERSITAS NEGERI PADANG", "TOLAK", "4E351ACF282218155", "6000", and "DJP".

Endang Trisnawati

NIM. 98438/2009

ABSTRAK

Endang Trisnawati. 2009/98438: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Tanah Datar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan menganalisis: (1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar, (2) Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Tanah Datar. Jumlah pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Tanah Datar adalah 63 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* dengan sampel 63 orang. Untuk memperoleh instrument yang valid dan reliabel dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis induktif dengan menggunakan teknik analisis jalur dengan program SPSS Versi 15.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (2). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (3). Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan pimpinan bisa lebih menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja pegawai dan melakukan pengawasan secara teratur.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur yang paling dalam penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia, serta hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dra. Hj. Mirna Tanjung, MS selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta masukan yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Yuhendri Leo Vrista, S.Pd, M.Pd sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
3. Bpak/Ibu Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomi.
5. Seluruh staff pengajar dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Orang tuaku tercinta, dan adik-adikku tersayang yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat disetiap usaha kakak.

7. Sahabat dan rekan-rekan senasib yang sama-sama menimba ilmu pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.. Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari ALLAH SWT, Amin.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, skripsi ini jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun kesempurnaan skripsi ini. Atas kritik dan sarannya penulis ucapkan terima kasih. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Padang, Agustus 2014

Penulis

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBARAN PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
 BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Disiplin kerja	10
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
c. Indikator Disiplin Kerja	14
2. Konsep Gaya Kepemimpinan	15
a. Pengertian Kepemimpinan	15
b. Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
c. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	18
3. Kepuasan Kerja	21
a. Pengertian Kepuasan Kerja	21
b. Teori Kepuasan Kerja	22
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.	23

d. Indikator Kepuasan Kerja	23
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja ..	25
5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	26
6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja.....	27
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Populasi dan Sampel	30
C. Jenis dan Sumber Data	31
D. Teknik Pengumpulan Data	31
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	32
F. Instrumen Penelitian	33
G. Uji Coba Instrumen	35
H. Teknik Analisis Data.....	37
1. Analisis Deskriptif	37
2. Analisis Induktif	39
a. Uji Asumsi Klasik	39
1) Uji Normalitas	39
2) Uji Homogenitas.....	39
b. Analisis Regresi Berganda.....	40
3. Uji Hipotesis	40
a. Uji F (Uji Simultan).....	40
b. Uji t (Uji Parsial)	41
BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	43
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
C. Uji Asumsi Klasik.....	54
D. Analisis Regresi Berganda.....	56
E. Hipotesis	57

F. Pembahasan	60
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	66
DAFTAR KEPUSTAKAAN	68
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Absen Pegawai Dinas Pendidikan Tanah Datar.....	3
2. Data Pegawai Dinas Pendidikan Tanah Datar	31
3. Alternatif Jawaban Responden.....	34
4. Kisi-kisi Instrumen penelitian	34
5. Hasil Uji Coba Reliabilitas	37
6. Kategori TCR.....	39
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
9. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan	48
10. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	50
11. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	52
12. Uji Normalitas.....	54
13. Uji Homogenitas	54
14. Uji Multikolinearitas	55
15. Analisis Regresi Berganda	56
16. Uji F	58
17. Uji t	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Angket Uji Coba Penelitian.....	71
2. Angket Uji Coba Penelitian	72
3. Tabulasi Uji Coba Penelitian	78
4. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas	81
5. Kuesioner Penelitian	87
6. Tabulasi Penelitian.....	93
7. Frekuensi Penelitian.....	99
8. Uji Normalitas.....	116
9. Uji Homogenitas	117
10. Uji Multikolinearitas	118
11. Regresi Berganda	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pendidikan Tanah Datar dituntut untuk menjalankan *Good Governance* dan *Clean Government* dengan mengutamakan transparansi dan akuntabilitas pada setiap manajemen pemerintah yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja kepegawaian sampai pada pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintahan kepada masyarakat. Tata pemerintahan harus bisa menjamin adanya kesejajaran, keamanan, kohesi, dan keseimbangan peran, serta adanya saling mengontrol yang dilakukan ketiga komponen yakni pemerintah, rakyat dan usahawan. Pemerintah daerah sebagai daerah otonom mempunyai kebebasan yang luas untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang berkualitas dan terus meningkat dari waktu ke waktu.

Good Governance dan *Clean Government* sebagai dasar otonomi daerah yang diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 yang bertujuan membentuk pemerintahan yang lebih baik. Ini bisa menimbulkan harapan sekaligus tantangan bagi seluruh PNS, karena dengan otonomi, mereka harus mengambil inisiatif dan peran yang lebih besar serta sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan mereka, mau tidak mau mereka dituntut bersikap jujur, disiplin tinggi, berdedikasi sehingga menghasilkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya. Untuk mewujudkan seluruh tatanan administrasi pemerintahan

yang mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan tugas, fungsi penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan sehingga terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), sangat dibutuhkan sumber daya aparatur handal, profesional, mempunyai dedikasi yang tinggi serta mampu mengemban tugas yang dipercayakan kepadanya secara efisien dan efektif.

Jika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka pegawai tersebut memiliki kecenderungan untuk berperilaku positif terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan berperilaku negatif terhadap tujuan organisasi bahkan bisa merugikan organisasi. Hal tersebut terlihat dari perilaku negatif pegawai Dinas Pendidikan Tanah Datar, seperti masih rendahnya kepatuhan dan ketaatan dalam melaksanakan tugas pelayanan administrasi pemerintahan yang maksimal bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Tanah Datar masih rendah dilihat dari tingkat kemangkiran pegawai. Hal ini tercermin dari: masih rendahnya disiplin kerja pegawai dalam hal mematuhi aturan, beberapa pegawai datang terlambat dan pulang lebih cepat, ditemukan beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugasnya dan ada yang hanya duduk serta sekedar hadir di ruangnya, masih rendahnya kepatuhan pegawai terhadap norma-norma yang berlaku di organisasi, seperti banyaknya pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja, serta ketidakmauan pegawai untuk menerima *punishment* terhadap konsekuensi dari pelanggaran yang dilakukan dalam organisasi. Hal tersebut

bisa kita lihat dari daftar rekapitulasi kehadiran pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar dari Bulan Januari – Juni tahun 2013 berikut ini:

Tabel 1. Absensi pegawai Dinas Pendidikan Tanah Datar Januari - Juni 2013

Bulan	Jumlah pegawai (Orang) (JK)	Absensi			Hari kerja (Hari) (HK)	Tingkat kemangkiran $AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$
		S	I	A		
Januari	68	26	28	12	21	4,62%
Februari	65	29	22	9	20	4,62%
Maret	65	41	20	8	19	5,59%
April	62	24	23	33	22	5,87%
Mei	62	23	9	16	22	3,52%
Juni	64	19	31	5	19	4,52%

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Tanah Datar tahun 2013

Berdasarkan Tabel 1 diatas terlihat peningkatan angka kemangkiran dari bulan Januari sampai April yaitu dari 4,62% menjadi 5,87%. Peningkatan tingkat kemangkiran terjadi lagi pada bulan Maret sampai Juni. Tingkat kemangkiran tertinggi terjadi pada bulan April sebesar 5,87%. Kondisi ini memperlihatkan bahwa tingkat absensi pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar masih tinggi. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja pegawai masih rendah yaitu masih sering pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan serta tidak mematuhi peraturan yang ada.

Bertitik tolak dari fenomena-fenomena yang terjadi mengenai disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar, diduga adanya beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di antaranya yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Newstrom (Nitisemito, 2000:90) menjelaskan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti : 1)

tingkat komitmen terhadap tugas, 2) adanya pemberian imbalan yang adil, 3) motivasi kerja, 4) kepuasan kerja, dan 5) kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi disiplin kerja pegawai, dimana gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi disiplin kerja bawahannya (Tampubolon 2007). Maka dari itu diperlukan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawai. Karena dalam suatu perusahaan kepemimpinan memegang peranan penting, sebab kesuksesan organisasi ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam mengkoordinir bawahannya, sehingga pegawai lebih termotivasi dalam setiap pekerjaannya dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa orang pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar, penulis menemukan bahwa kecendrungan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala Dinas Pendidikan Tanah Datar cenderung mengarah pada gaya kepemimpinan *Laissez Faire*. Gaya kepemimpinan *laissez faire* yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi. (Pasolong, 2008:46-47)

Gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu mencapai tujuan organisasi tepat pada waktunya. Sebab kepemimpinan yang efektif dapat melaksanakan perencanaan dengan baik pula. Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan bawahannya untuk mencapai cita-cita organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan khususnya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Walaupun gaya kepemimpinan kepala Dinas Pendidikan Tanah Datar adalah gaya kepemimpinan *Laissez Faire*, namun masih adanya suasana kerja yang tidak kondusif, diantaranya pegawai sering kali bergurau sambil bekerja, bersantai-santai, dan pegawai merasa pemimpin kurang memberikan semangat dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap para pegawai.

Selanjutnya masalah yang penulis temui berdasarkan wawancara dari beberapa pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Tanah Datar, bahwa pegawai merasa pemimpin kurang memberikan semangat dan kurangnya perhatian pemimpin terhadap para pegawai, pemimpin yang sepenuhnya memberikan tanggung jawab akan pekerjaan kepada bawahannya dan tidak membimbing pegawai dalam bekerja, sehingga mengakibatkan pegawai yang tidak sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan disiplin kerja yang dihasilkan pegawai rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin terlalu memberikan kebebasan kepada bawahannya sehingga pegawai tidak terkontrol dengan baik dalam bekerja. Kebebasan yang diberikan pemimpin membuat pegawai menjadi seenaknya dalam bekerja, banyaknya pegawai yang sering keluar kantor pada saat jam kerja.

Sebaiknya kepala Dinas Pendidikan Tanah Datar dapat menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, dan tidak hanya menggunakan satu gaya kepemimpinan saja. Menurut Fiedler dalam Sutrisno (2009:224) tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula.

Selain faktor gaya kepemimpinan, kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga berkaitan dengan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang yang berasal dari persepsi atas pemenuhan nilai pekerjaannya. Kepuasan kerja diwujudkan dalam bentuk sikap bukan perilaku. Pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari kantor akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, pegawai yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga ia akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Berdasarkan hasil observasi awal 18 November 2013 kepada beberapa orang pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Tanah Datar, dimana tingkat kepuasan pegawai umumnya masih tergolong rendah. Pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasinya akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

Sebaliknya, pegawai yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga ia akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Rendahnya kepuasan kerja pegawai terlihat dari pelaksanaan pekerjaan di Dinas Pendidikan Tanah Datar yang belum optimal, kurangnya kerja sama antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, terjadinya konflik antar sesama pegawai. Pegawai yang berprestasi jarang mendapatkan promosi atau penghargaan dari pimpinan.

Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Tanah Datar juga dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan. Jika gaya kepemimpinan dapat menjalankan gaya kepemimpinan dengan baik, maka para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal ini akan berdampak terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar”.

B. Identifikasi Masalah

1. Rendahnya disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Tanah Datar yang terlihat dari data absensi pegawai yang mengalami kenaikan tingkat kemangkiran dari Bulan Januari sampai Juni tahun 2013
2. Pelaksanaan gaya kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Tanah Datar belum berjalan dengan semestinya, dimana kepala Dinas Pendidikan Tanah Datar masih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan *laissez*

faire saja, dan tidak menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang ada.

3. Masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan pegawai yang bisa meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.
4. Kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai sehingga efektifitas kerja tidak tercapai.
5. Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Tanah Datar masih tergolong rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini akan dibatasi pada faktor yang menurut penulis sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar?

3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap dan menganalisis :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada program studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi penulis, usaha meningkatkan dan mengembangkan kemampuan diri dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan.
3. Bagi organisasi, untuk memberikan gambaran kepada pimpinan dan pegawai mengenai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.
4. Bagi peneliti berikutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai rujukan dalam melaksanakan penelitian berikutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Dinas Pendidikan Tanah Datar maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Tanah Datar dimana semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplinkerja akan semakin tinggi.
2. Kpeuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Tanah Datar dimana semakin baik puas pegawai dalam melaknakan pekerjaan, maka disiplinkerja akan semakin tinggi
3. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Tanah Datar.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disarankan untuk meningkatkan :

1. Untuk variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Tanah Datar, agar disiplin terhadap suasana kerja dengan memanfaatkan lingkungan organisasi, menjalin hubungan baik dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban serta disiplin terhadap tugas kedinasan dengan cara menaati peraturan kerja organisasi, menyiapkan kelengkapan tugas, dan melaksanakan tugas-tugas pokok.

2. Untuk variabel gaya kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Tanah Datar, agar menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yaitu memberikan semangat kepada pegawai, melibatkan pegawai dalam mengambil kebijakan, memberikan penghargaan secara objektif, meminta pendapat pegawai dalam membuat keputusan dan memberikan kebebasan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, maka disarankan supaya kepuasan kerja karyawan meningkat dapat hendaknya memperhatikan dengan cara memberikan penghasilan yang sesuai dengan beban kerja pegawai, memberikan imbalan yang adil, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk promosi jabatan dan memberikan promosi sesuai dengan kinerja pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Audia Junita. 2012. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. Volume 4 no. 1 Maret 2012
- Barnawi dan Mohammad Arifi. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, Surabaya.
- Deni Susanti. 2012. Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi*, Vol 12 No. 1 Januari 2012
- Duwi Priyatno. 2010. *Paham Analisa Statistik Data SPSS*. PT Buku Seru, Yogyakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Sumber Daya Manusia Dasar Kunci Keberhasilan*. PT Gunung Agung, Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth H. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Agus Dharma. Erlangga, Jakarta.
- Idris. 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Fis.UNP, Padang.
- Irawan, Prasetyo. (2000). *Logika dan Prosedur Penelitian*. STIA-LAN, Jakarta.
- Jhon Nasyaroeka. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bentoel Prima Bandang Lampung. *Jurnal organisasi dan Manajemen*, vol. 1 (9-14) Oktober 2011
- Karwati, Euis dan Priansa, Donni Jubi. 2012. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Alfa Beta, Bandung.