

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN ATASAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
KOTA PADANG**

TESIS



OLEH

RENI SEPRINA

NIM/BP : 14147024/2014

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

ABSTRACT

Reni Seprina, 2016. Contributions of Supervisor's Leadership and Employee's Working Motivation toward Employee's Working Discipline in Education Department of Padang. Thesis. State University of Padang Graduate Program.

Based on field observations, it is observed that the working discipline of employees working in Padang City Department of Education is still low. Researchers expect that the supervisor's leadership and employee's working motivation affect employee's working discipline in Education Department of Padang, that is way a study to test this truth is conducted. This study aimed to find out the contribution of the supervisor's leadership and employee's working motivation to ward working employee's discipline in Education Department of Padang. The hypothesis of this study were: 1) If the supervisor's leadership is high, then it gives the high contribution toward employee's working discipline; 2) If the employee's working motivation is high, it gives the high contribution toward employee's working discipline; 3) If the supervisor's leadership and employee's working motivation are high, then, they give high contribution toward the employee's working discipline.

The population in this study were all employees of the Education Department of Padang that are civil servants with the number of 109 people. Sampling technique was Proportional Stratified Random Sampling technique. Samples being choosen here were as many as 52 people. Data were collected by questionnaire with Likert scale that has tested its validity and realibility. Data were analyzed by using correlation and regression technique.

The result of data analysis showed that: 1) the supervisor's leadership contributed toward the employee's working discipline at 16.1%, 2) employee's working motivation contributes toward employees working discipline at 14.9%, and 3) the supervisor's leadership and employee's working motivation contribute together toward employee's working discipline at 21.5%. Based on descriptive analysis it can be concluded that the supervisor's leadership, employee's working motivation and employee's working discipline together on the good enough the category of the ideal score.

ABSTRAK

Reni Seprina, 2016. Kontribusi Kepemimpinan Atasan dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang

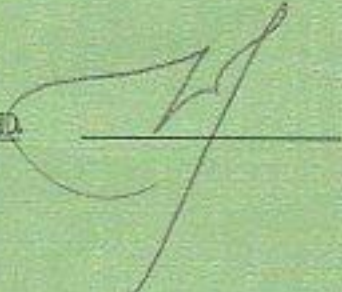

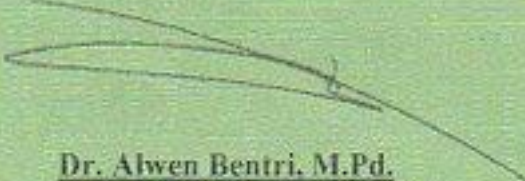
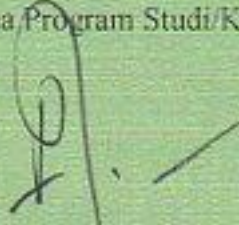
Berdasarkan pengamatan di lapangan, teramati bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang masih rendah. Peneliti menduga bahwa kepemimpinan atasan dan motivasi kerja pegawai mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang, oleh karena itu diadakan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi kepemimpinan atasan dan motivasi kerja pegawai terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) Jika kepemimpinan atasan tinggi, maka memberikan kontribusi yang tinggi terhadap disiplin kerja pegawai; 2) Jika motivasi kerja pegawai tinggi, maka memberikan kontribusi yang tinggi terhadap disiplin kerja pegawai; 3) Jika kepemimpinan atasan dan motivasi kerja pegawai tinggi, maka memberikan kontribusi yang tinggi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang berstatus pegawai negeri sipil dengan jumlah 109 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Sampel yang terpilih sebanyak 52 orang. Data dikumpulkan dengan angket dengan skala likert yang telah diuji kesahihan dan keterandalannya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

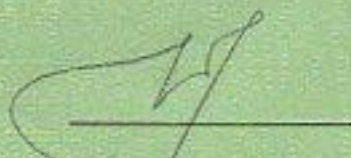

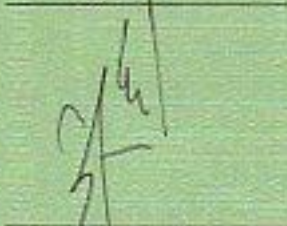
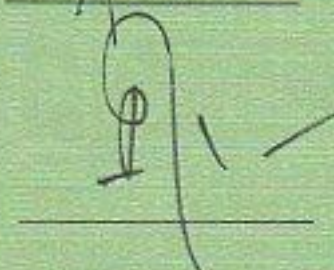
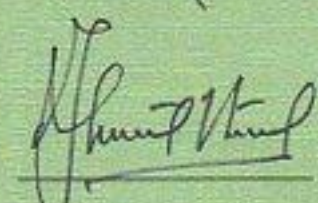
Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan atasan berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 16.1%, 2) motivasi kerja pegawai berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 14.9% dan 3) kepemimpinan atasan dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 21.5%. Berdasarkan analisis deskriptif mengungkapkan bahwa kepemimpinan atasan, motivasi kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai sama-sama berada pada kategori cukup baik dari skor ideal.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : **Reni Seprina**
NIM : 14147024

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Nurhizrah Gistinuati, M. Ed., Ed.D.</u> Pembimbing I		_____
<u>Dr. Rifma, M.Pd.</u> Pembimbing II		_____
Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang	Ketua Program Studi/Konsentrasi	
		
<u>Dr. Alwen Bentri, M.Pd.</u> NIP. 19610722 198602 1 002	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> NIP. 196302320 198803 1 002	

PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN

No	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed., Ed.D.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Rifma, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Herman Nirwana, M.Pd. Kons.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **Reni Seprina**

NIM : 14147024

Tanggal Ujian : 01-08-2016

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul "**Kontribusi Kepemimpinan Atasan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang**" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian penulis sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali sesuai dengan arahan pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai bahan acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2016

Saya yang Menyatakan



Reni Seprina
Nim. 14147024

KATA PENGANTAR

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

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

1. Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed. Ed.D dan Dr. Rifma, M.Pd, selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan hasil penelitian ini.
2. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd , Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd dan Prof. Dr. Herman Nirwana, M.Pd. Kons selaku dosen kontributor yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan hasil penelitian ini.
3. Para dosen Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan izin dalam pelaksanaan penelitian ini.
5. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.

6. Teristimewa untuk kedua orang tua serta keluarga yang selalu memberikan motivasi dan dorongan dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian hasil penelitian ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan, yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian hasil penelitian ini.

Penulisan hasil penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya, Harapan penulis semoga hasil penelitian ini bermanfaat.

Penulis,

Reni Seprina

NIM. 14147024

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	13
1. Disiplin Kerja Pegawai	13
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	13

b. Pentingnya Disiplin Kerja	15
c. Tujuan Disiplin Kerja	16
d. Indikator Disiplin Kerja	18
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
f. Kepemimpinan Atasan	27
g. Pengertian Kepemimpinan	27
h. Pentingnya Kepemimpinan	29
i. Fungsi Kepemimpinan	31
j. Indikator Kepemimpinan	34
2. Motivasi Kerja Pegawai	42
a. Pengertian Motivasi Kerja	42
b. Pentingnya Motivasi Kerja	44
c. Indikator Motivasi Kerja	46
B. Penelitian Relevan	52
C. Kerangka Berpikir	54
D. Hipotesis	58

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	59
B. Populasi dan Sampel	59
C. Variabel dan Data	65
D. Definisi Operasional	66
E. Pengembangan Instrumen	67
F. Prosedur Penelitian	68
G. Teknik Pengumpulan Data	71
H. Teknik Analisis Data	71

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	75
1. Disiplin Kerja Pegawai	75
2. Kepemimpinan Atasan	78
3. Motivasi Kerja Pegawai	80

B.	Pengujian Prasyarat Analisis	83
1.	Uji Normalitas.....	84
2.	Uji Homogenitas	85
3.	Uji Independensi	86
4.	Uji Linearitas	86
C.	Pengujian Hipotesis	88
D.	Pembahasan	99
E.	Keterbatasan Penelitian.....	110

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A.	Kesimpulan	112
B.	Implikasi	114
C.	Saran	116

DAFTAR RUJUKAN	122
-----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai	60
2. Populasi Pegawai Berdasarkan Strata.....	61
3. Perhitungan Sampel Penelitian	64
4. Sampel Pegawai	65
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	68
6. Uji Validitas	70
7. Rangkuman Hasil Reliabilitas Instrumen	70
8. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja Pegawai.....	75
9. Tingkat Pencapaian responden variabel Y	77
10. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Atasan	78
11. Tingkat Pencapaian responden variabel X1	80
12. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Pegawai.....	81
13. Tingkat Pencapaian responden variabel X2	82
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	84
15. Rangkuman Uji Homogenitas	85
16. Hasil Uji Independensi Antar Variabel Eksogen	86
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas X1 terhadap Y	87
18. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas X2 terhadap Y	87
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel X1 dan Y	88
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel X1 dan Y.....	89
21. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi X1 terhadap Y.....	90
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel X2 dan Y	92
23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel X2 dan Y.....	92
24. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi X2 terhadap Y.....	93
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel X1,X2 dan Y.....	95
26. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel X1,X2 dan Y.....	96
27. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi X1,X2 terhadap Y.....	96
28. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif (KE) X1 dan X2 Terhadap Y	98
29. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran	58
2. Histogram Disiplin Kerja Pegawai	76
3. Histogram Kepemimpinan Atasan	78
4. Histogram Motivasi Kerja Pegawai	81
5. Regresi Linear X1 terhadap Y	90
6. Regresi Linear X2 terhadap Y	94
7. Regresi Linear X1 dan X2 terhadap Y	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Uji Coba Penelitian	126
2. Analisis Uji Coba Angket Penelitian	132
3. Hasil Uji Coba Angket Penelitian	135
4. Angket Penelitian	141
5. Tabulasi Data	148
6. Rekapitulasi Data Penelitian	151
7. Deskripsi Data	153
8. Uji Prasyarat Hipotesis	155
9. Uji Hipotesis	160
10. Kontribusi Relatif dan Efektif X1,X2 terhadap Y	163
11. Korelasi Parsial	165
12. Tabel	166
13. Surat Penelitian	168

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah daerah Kabupaten/Kota dalam desentralisasi pengelolaan pendidikan wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga Negara tanpa ada deskriminasi. Pengelolaan dan pelayanan pendidikan merupakan tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan. Dengan demikian tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan dalam pengelolaan dan pelayanan pendidikan sangat penting. Apalagi Dinas Pendidikan memiliki unit-unit kerja yang banyak dengan jumlah pegawai yang cukup banyak pula. Keberhasilan pendidikan secara umum ditentukan oleh kebijakan dan pelayanan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

Dinas pendidikan sebagai pengelola dan pelayanan pendidikan mempunyai visi, misi dan program yang sesuai dengan kebutuhan daerah. Pelayanan pendidikan yang dilaksanakan Dinas Pendidikan merupakan acuan dan pedoman bagi unit-unit organisasi yang berada dalam lingkungannya. Pelayanan yang diharapkan adalah pelayanan yang bernilai dan bermanfaat serta dapat memberi kepuasan ke instansi lainnya. Dinas pendidikan menjadi organisasi yang harus mempunyai kredibilitas yang tinggi bagi masyarakat dalam pengelolaan dan pelayanan pendidikan. Disamping itu Dinas Pendidikan mempunyai tugas untuk memberikan dukungan dan memotivasi masyarakat untuk lebih efektif berpartisipasi dalam penyelenggaraan

pendidikan. Dukungan pegawai juga sangat menentukan dalam proses manajemen pendidikan secara keseluruhan, untuk itu diperlukan kinerja yang lebih baik.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu organisasi dalam melakukan kegiatan. Pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan, dan harus didukung dengan peraturan kerja kantor sehingga menciptakan disiplin kerja. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat, harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat, dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai di arahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Disiplin kerja pegawai sangat diperlukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, karena kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang paling penting karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja yang bisa diraih. Disiplin kerja bisa diartikan sebagai bentuk dari ketaatan atas perilaku seseorang di dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siswanto (2002:291) bahwa disiplin

dapat didefinisikan 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 apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya memiliki kedisiplinan yang tinggi, sebagai suatu bentuk kesadaran untuk mematuhi semua aturan atau ketentuan yang telah ditetapkan, serta kesadaran untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai adalah sangat penting, dan merupakan suatu kesadaran dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan menjadi semakin mudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, jika para pegawainya memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Namun dari hasil observasi yang penulis lakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang pada bulan Oktober 2015 terlihat beberapa fenomena sebagai berikut.

1. Masih adanya pegawai yang datang dan pulang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, seperti datang terlambat dan

pulang lebih awal diluar jam kerja. Dari jumlah pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang berjumlah 109 orang, 30 % diantaranya terlambat datang ke kantor, yaitu sekitar 28 orang. (sumber: rekapitulasi absensi pegawai 2015/2016)

2. Masih adanya pegawai yang tidak menggunakan pakaian seragam yang telah ditetapkan sesuai dengan hari-hari yang ditentukan, padahal pakaian seragam telah diberikan dan dimilikinya. Memakai baju batik pada hari kamis, yang seharusnya pada hari kamis memakai baju putih dan celana/rok warna gelap. (sumber: hasil pengamatan)
3. Masih ada pegawai mengulur waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan, seperti duduk santai dan membaca koran disaat jam kerja, akibatnya pekerjaan yang bisa terselesaikan dalam waktu singkat memakan waktu yang panjang. (sumber: hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai)
4. Masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard dan waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. (sumber: wawancara dengan kepala seksi dan kasubag)
5. Masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor untuk pergi ke kantin atau bahkan pergi berbelanja untuk kebutuhan keluarga ke pasar, karena jarak antara kantor dengan pasar dekat, hal tersebut menyebabkan banyaknya tugas yang terbengkalai. (sumber: hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai)

Berdasarkan fenomena tersebut dapat diduga bahwa disiplin kerja pegawai masih rendah dan sudah selayaknya perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi bisa dicapai dengan baik sebagaimana yang telah ditentukan. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai tersebut perlu dikaji terlebih dahulu faktor apa yang mempengaruhi/ yang menyebabkan disiplin kerja pegawai belum sebagaimana nantinya. Salah satu yang perlu dilakukan untuk membantu pegawai yaitu dengan kepemimpinan atasan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Siagian (2002:69) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari semua sumber, dan alat-alat tersedia bagi organisasi. Kepemimpinan atasan itu penting karena melalui kepemimpinan yang baik itulah nantinya bisa mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir, dan menggerakkan orang-orang lain untuk melaksanakan tugasnya, agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan tersebut dapat lebih efisien dan efektif di dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Selain itu faktor yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja pegawai adalah salah satunya motivasi dari diri pegawai itu sendiri untuk melaksanakan tugasnya secara baik. Motivasi kerja sangat penting bagi seorang pegawai, karena motivasi menurut Danim (2004:14) bahwa “motivasi kerja pada prinsipnya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya terjelma dalam bentuk perilaku antusias, berorientasi kepada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas, baik secara individual maupun kelompok”

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih jauh, tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dan seberapa besar sumbangan faktor-faktor tersebut terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

B. Identifikasi Masalah

Disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi kinerja pegawai, karena dengan disiplin kerja akan berlangsung pelaksanaan tugas dan tata tertib, teratur, bertanggung jawab, serta terhindar dari pelanggaran. Disiplin kerja harus ditumbuh kembangkan secara berkelanjutan, dan pada akhirnya diharapkan disiplin kerja menjadi suatu kebiasaan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Siagian dalam Sutrisno (2009:86), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana di lingkungan organisasi, yaitu: 1) motivasi kerja, 2) sarana dan prasarana, 3) insentif, 4) Supervisi, dan 5) kepemimpinan. Selanjutnya Hasibuan (2012:95) mengatakan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti 1) tujuan dan kemampuan, 2) keteladanan kepemimpinan, 3) motivasi, 4) keadilan, 5) waskat (pengawasan melekat), 6) sanksi, 7) ketegasan, dan 8) hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan ditemukan masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja sebagai berikut:

1. Dalam Pemberian insentif tidak memperhatikan prestasi kerja seseorang, orang yang rajin bekerja sama saja dengan orang yang malas bekerja, di samping itu pegawai tidak pegawai tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan potensi dirinya.
2. Masih adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor dan pulang sebelum waktunya.
3. Masih adanya pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan optimal, seperti mengobrol dan membaca koran pada waktu jam kerja,
4. pimpinan yang cenderung sibuk dengan diri sendiri, sehingga terkesan tidak peduli dengan pegawai. Sehingga pimpinan masih belum mampu merubah kebiasaan pegawai yang sudah lama terjadi seperti tidak tepat waktu, tidak tepat janji, tidak bertanggungjawab dan tidak patuh terhadap aturan.
5. Masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan dasar tentang berpakaian dinas.
6. Masih adanya pegawai yang tidak memiliki kesadaran dalam bekerja, seperti adanya beberapa pegawai dalam melaksanakan tugas menunggu diperintah.
7. Masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah diberikan.
8. Masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

9. Masih adanya pimpinan dalam menyampaikan informasi kepada bawahannya tidak efektif.
10. Pimpinan lebih suka bekerja sendiri tanpa melibatkan partisipasi bawahan.
11. Pimpinan dalam mengevaluasi kinerja pegawai tidak objektif.
12. Pimpinan masih belum memberikan motivasi terhadap pegawai dalam hal meningkatkan prestasi kerja pegawai.
13. Pimpinan masih belum bisa menggerakkan para pegawai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.
14. Adanya sarana dan prasarana tidak lengkap dapat menghambat pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara baik.
15. Masih adanya rasa kurang peduli sesama pegawai.
16. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah belum terlaksana secara maksimal.
17. Masih belum optimalnya pimpinan dalam memberikan arahan terhadap pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya

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

1. Kepemimpinan

Masalah yang terkait dengan kepemimpinan atasan terlihat dari fenomena sebagai berikut:

- a. Kegiatan pengawasan dan tindak lanjut oleh pimpinan kepada pegawai yang sering terlambat atau sering meninggalkan kantor/tugas pada jam

kerja yang masih kurang dilakukan. Hal ini menjadi kebiasaan bagi pegawai dan terus- menerus dilakukan.

- b. Pimpinan masih belum bisa menggerakkan para pegawai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Hal ini dapat dilihat masih ada beberapa orang pegawai yang suka melalaikan pekerjaan tanpa melaksanakan aktivitas atau pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka.
- c. Pimpinan dalam mengevaluasi kinerja pegawai tidak objektif. Contohnya dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai, pimpinan lebih mengutamakan faktor kedekatan terhadap pegawai. Hal ini membuat pegawai tidak berusaha untuk meningkatkan kinerja dan lebih banyak bermalas-malasan dalam mengerjakan tugasnya.
- d. Masih belum optimalnya pimpinan dalam memberikan arahan terhadap pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya para pegawai yang kurang paham dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan kepadanya sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2. Motivasi Kerja

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah motivasi kerja pegawai, karena motivasi merupakan unsur penggerak utama pada diri seseorang untuk mencapai tujuan. Masalah yang teridentifikasi dengan motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Masih adanya beberapa pegawai dalam melaksanakan tugas menunggu diperintah. Sehingga pekerjaannya terbengkalai dan tidak selesai pada waktu yang telah ditetapkan.
- b. Masih rendahnya kemauan dan kesungguhan pegawai dalam bekerja yang terlihat dari kebiasaan pegawai yang terlambat hadir ke kantor dan belum mematuhi jadwal yang telah ada.
- c. Masih ada pegawai yang tidak bergairah dan semangat dalam bekerja, sehingga mengakibatkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan sebagai seorang pegawai belum efektif.
- d. Masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah diberikan. Sehingga pekerjaannya tidak selesai secara maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, banyak faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja pegawai, namun faktor yang dominan terlihat di lapangan yaitu kepemimpinan atasan dan motivasi kerja pegawai. Dalam hal ini yang dimaksud dengan kepemimpinan atasan adalah atasan langsung yang mempunyai jabatan di atas pegawai. Karena itu penelitian ini dibatasi hanya kepemimpinan atasan dan motivasi kerja pegawai serta kontribusinya terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “ Seberapa besar kepemimpinan atasan dan motivasi kerja pegawai berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.” Secara lebih spesifik, pertanyaan penelitian yang akan dijawab adalah:

1. Apakah kepemimpinan atasan berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang?
2. Apakah motivasi kerja pegawai berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang?
3. Apakah kepemimpinan atasan dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Kontribusi kepemimpinan atasan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Kontribusi motivasi kerja pegawai terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Kontribusi kepemimpinan atasan dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil kajian penelitian ini dapat menambah khasanah pengetahuan mengenai disiplin kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala dinas pendidikan, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan tentang disiplin kerja pegawai di instansi yang dipimpin dan sebagai dasar pertimbangan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
- b. Bagi pegawai dinas pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai umpan balik dan untuk peningkatan disiplin kerja pegawai.
- c. Bagi peneliti sendiri, untuk menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berhubungan dengan kepemimpinan atasan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi terkait variabel disiplin kerja pegawai.