

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN NANGGUNG KABUPATEN BOGOR

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Sarjana Manajemen



Oleh

APIP

NIM :2015511258

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
JAKARTA
2019**



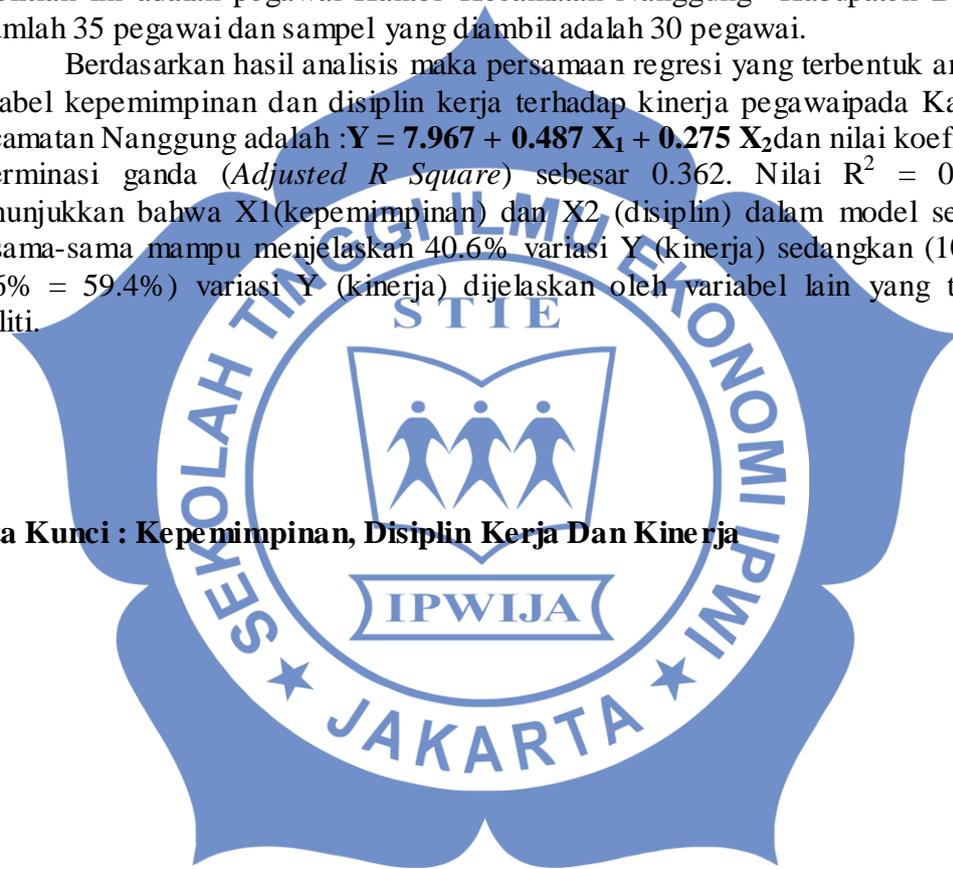
ABSTRAK

Tujuan Penelitian 1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. 2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.

Penelitian dilakukan mulai bulan Mei hingga bulan September 2019 dilakukan pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor sejumlah 35 pegawai dan sampel yang diambil adalah 30 pegawai.

Berdasarkan hasil analisis maka persamaan regresi yang terbentuk antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung adalah : $Y = 7.967 + 0.487 X_1 + 0.275 X_2$ dan nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0.362. Nilai $R^2 = 0.406$ menunjukkan bahwa X_1 (kepemimpinan) dan X_2 (disiplin) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 40.6% variasi Y (kinerja) sedangkan $(100 - 40.6\% = 59.4\%)$ variasi Y (kinerja) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kinerja



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Pujidansyukur kepada Tuhan yang MahaK uasa, ataskaruniaNya makaskripsi ini idapattersus undalamme lengkapitugas akhir untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE – IPWI) di Jakarta, yang membahas mengenai : “**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor**”.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan baik bentuk, susunan maupun tata bahasanya, Oleh karena itu demi perbaikan skripsi ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padak kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rasipan, SH.MM, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungansertabimbinganda lampenulis skripsi ini.
2. Dr. Suyanto SE., MM.,M.Ak, Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI di Jakarta.
3. Dr. Susanti Widhiastuti, SE.MM, selaku Ketua Program Sarjana di STIE – IPWI di Jakarta.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini..
5. Seluruh staf karyawan dan karyawan STIE - IPWIJA di Jakarta yang telah banyak membantupenulis dalam memberikan informasi.
6. Pimpinan dan seluruh staf serta pegawai Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor yang telah membantupenulis dalam memperoleh data-data yang penulis perlukan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta



7. Istritersayangdananak-anaktercinta yang
selalusetiaberdoauntukkeberhasilanpenulissertamemberikandoronganmorilmaup
unmateriihinggapenulisdapatmenyelesaikanpenulisanskripsiini..
8. Seluruhrekan-rekanmahasiswasertasemuapihak yang
tidakdapatpenulissebutkansatupersatu yang
telahbanyakmembantubaikbantuanmorilmaupunmaterilsehinggapenulisdapatme
nyelesaikanpenulisanskripsiiniipadawaktunya.

Padaakhirnyapenulisberharapsemogapenulisanskripsiinibermanfaatbagisem
uapihak yang membutuhkansebagai bahanacuan danreferensipadapenelitiannya.

Jakarta, 27 Agustus2019

Penulis,

(APIP)



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

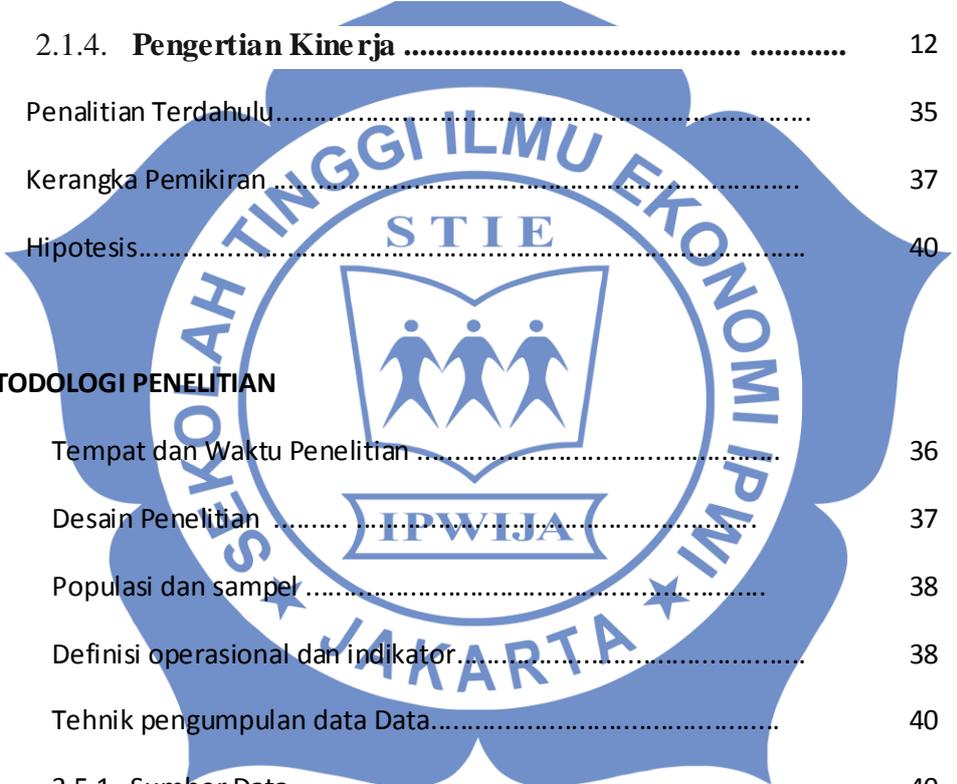


© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.3.3. Fungsi Disiplin Kerja	18
2.1.3.4. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	20
2.1.3.5. Macam-Macam Disiplin Kerja	21
2.1.3.6. Pendekatan Disiplin Kerja	24
2.1.3.7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
2.1.3.8. Tujuan Dan Kemampuan Ikut Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Pegawai	28
2.1.3.9. Indikator Disiplin Kerja	31
2.1.4. Pengertian Kinerja	12
2.2 Penelitian Terdahulu.....	35
2.6 Kerangka Pemikiran.....	37
2.7 Hipotesis.....	40
III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.2 Desain Penelitian	37
3.3 Populasi dan sampel.....	38
3.4 Definisi operasional dan indikator.....	38
3.5 Teknik pengumpulan data Data.....	40
3.5.1. Sumber Data	40
3.5.2. Prosedur Pengumpulan Data	40
3.5.3. Uji Persyaratan Instrumen	40
3.6 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	42
3.6.1. Metode Analisis	42
3.6.2. Pengujian Hipotesis	45
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4.1	Gambaran Umum	52
4.1.1.	Profil	52
4.1.2	Visi Dan Misi.....	52
4.2	Hasil Data Responden dan Hasil Penelitian	53
4.2.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.2.2.	Karakteristik Data Responden	56
4.2.3.	Deskriptif Statistik Data Responden	59
4.3	Uji Instrument Data	62
4.3.1.	Uji Normalitas	62
4.3.2.	Hasil Uji Regresi	64
4.3.3.	Hasil Uji Nilai Determinan	65
4.3.4.	Hasil Uji Hipotesis <i>Parsial</i> (Individu.).....	66
4.3.5.	Hasil Uji Hipotesis <i>Simultan</i> (bersama).....	67
4.4	Pembahasan.....	67
V.	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	71
5.2	Saran –Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	35
3.1. Jadwal Penelitian	36
3.2 Indikator Penelitian	39
4.1 Hasil Uji Validitas Data Kepemimpinan (X_1)	53
4.2 Rangkuman Data Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X_1).....	54
4.3 Hasil Uji Validitas Data Disiplin Kerja (X_2).....	54
4.4 Rangkuman Data Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)	55
4.5 Hasil Uji Validitas Data Kinerja Pegawai (Y)	55
4.6 Rangkuman Data Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	56
4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.10 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X_1).....	59
4.11 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_2)	60
4.12 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	61
4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	62
4.14 Hasil Uji Regresi	64
4.15 Model Summary ^b	65
4.16 Hasil Uji t	66
4.16 Anova	67

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	3
	9
3.1	Pengaruh Antar Variabel	
	
	3
	7
4.1	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	5 7
4.2	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	5 8
4.3	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	5 9
4.4	Deskriptif Statistik Data Jawaban Responden Kepemimpinan.....	6 0
4.5	Deskriptif Statistik Data Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	6 1
4.6	Deskriptif Statistik Jawaban Responden	6 2



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kinerja
.....

Normal P-P Plot Uji
Asumsi
Normalitas..... 6
..... 3

4.7



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Telah direncanakan. Seperti yang diuraikan oleh Amirullah (2004;245) bahwa kepemimpinan adalah orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain melalui pola

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, agar tercipta hasil kerja yang maksimal kedisiplinan turut berperan dalam mendorong kinerja para pegawai. Karena didalam kedisiplinan mengandung makna pengendalian diri dan kumpulan beberapa tata tertib yang berfungsi mengatur tingkah laku. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2008;193) bahwa "disiplin adalah kedisiplinan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan atau norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan pernyataan yang diuraikan oleh Hasibuan ternyata sesuai dengan fakta dilapangan walaupun masih ada indikasi terjadinya penyimpangan namun sangat minim. Sehingga dapat disimpulkan, kedisiplinan pegawai yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan pegawai kurang baik, berarti penerapan

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki Sumber

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Daya Manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi atau organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Pendapat ini diperkuat dengan ditematkannya sumber daya manusia pada urutan pertama dalam unsur-unsur manajemen menurut Malayu S. P. Hasibuan (2008;1) Tool Of Management yang terdiri dari man, money, methode, machines, material, dan market yang disingkat 6 M. Upaya-upaya organisasi untuk membuat pegawainya menjadi loyal, diantaranya adalah dengan pola atau gaya kepemimpinan yang tangguh dan efektif, memberikan kompensasi yang berkeadilan kepada pegawainya, menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya dan mendorong pimpinan untuk menggunakan kecerdasan emosional dalam bertindak.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan yang Untuk memotivasi pegawai pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa seseorang akan mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, bentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Pegawai yang produktif akan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, bekerja secara kreatif dan inovatif, tekun dan tidak bergantung pada atasan, mempunyai andil yang lebih dari yang diharapkan, menerapkan standar kerja yang tinggi, percaya diri dan pantas mendapatkan penghargaan, mempunyai pergaulan yang efektif dengan atasan dan teman sejawat, dapat berkomunikasi secara efektif dan selalu memuaskan orang lain. Karena dalam sudut pandang MSDM, kinerja/produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerjanya dan keikutsertaannya dalam menghasilkan barang atau jasa, sebagai produk organisasi atau instansi. Pengamatan awal yang dilakukan peneliti menunjukkan data sebagai berikut :

Tabel 1.1.
Pencapaian Jenis Kegiatan

Bulan	Jenis Kegiatan	Capaian
Desember	Data Kependudukan	95 %
Desember	Kesiapan Pemilu	94%
Desember	Persiapan Adipura	87%
Desember	Laporan Akhir Tahun	90%

Sumber : Berbagai Sumber yang diolah, 2018

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Berdasarkan Data di atas dapat dilihat dalam pencapaian kinerja yang belum 100% dari jenis kegiatan yang hanya dapat dilakukan dengan rata-rata 90%, sehingga dari fungsi-fungsi MSDM pada instansi memberikan kesimpulan kurang baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan instansi atau instansi, pegawai, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu (2009). Menurut Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2004: 67), Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siagian (2006) Malayu S.P. Hasibuan (2001) mendefinisikan disiplin kerja adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku

1. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Siagian (2006) Menurut Handoko (2001) dalam suatu organisasi atau instansi , peran kepemimpinan merupakan factor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

sehingga dapat merangsang semangat kerja sumber daya manusia yang ada sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Disiplin yang baik ini dapat dilihat dari data rekap absensi periode September – Desember 2018 di bawah ini :

Tabel 1.2
Rekap Absensi Pegawai Periode September – Desember 2018

Bulan	Tingkat Kehadiran
September	98%
Oktober	99%
November	98%
Desember	99%

Sumber : Data 2018

Dari data diatas dapat dilihat bahwa daftar absensi pegawai dari bulan September sampai dengan Desember 2018 memperjelas bahwa tingkat kehadiran pegawai rata-rata memiliki persentase kurang dari 100% dari seluruh pegawai yang hadir kerja untuk setiap bulannya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan. (Anoraga, 2004). Menurut Hasibuan (2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



mencapai tujuan organisasi.

Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai Kantor Kecamatan Nanggung bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas kinerja di tingkat daerah Bogor. Namun berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Nanggung, pada Oktober 2017, ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai.

Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja, dan keluar kantor pada saat jam kantor. Rendahnya etos kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai Kantor Kecamatan Nanggung tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. karna kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Selain itu juga suasana kerja di Kantor Kecamatan Nanggung kurang baik dikarenakan para pegawai tersebut dalam bekerja masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja, dan juga masih ada pegawai yang mengobrol dengan teman kerja,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



sehingga suasana kerja di Kantor Kecamatan Nanggung kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak baik. Dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karna kinerja pegawai berkenaan dengan derajat 5 pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai.

Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal. Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada pada Kantor Kecamatan Nanggung, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.**”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk:

1. Bagi pegawai dan pimpinan Kantor Kecamatan Nanggung, adalah sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusianya yang berkenaan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja instansi.
2. Bagi universitas hasil penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran yang nantinya diharapkan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk karya ilmiah selanjutnya.

3. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika pembahasan ini dapat diuraikan kedalam beberapa bab yang didalamnya terdiri dari beberapa sub bab yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Bab Pertama merupakan bab pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

Bab Kedua terdiri dari landasan teori, pengertian kepemimpinan, motivasi, kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab Ketiga metode penelitian yang terdiri dari tempat dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, pengukuran instrument penelitian, metode analisis, definisi operasional.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta



Bab Empat gambaran umum, sejarah Puskesmas Cariu

, visi dan misi, dan struktur organisasi. pembahasan hasil penelitian yang terdiri dari: Karakteristik Responden, Analisis Deskripsi, Analisis Kualitas Data yang terdiri dari uji validitas, reabilitas, Metode Analisis Data, Hasil Analisis Regresi Berganda, Koefisien Determinasi (r^2), Uji F (Serempak), Uji T (Parsial).

Bab Enam saran dan kesimpulan.



BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Dasar Teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun instansi. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan instansi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang pegawai bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu instansi atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, pegawai, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun instansi dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

2.1.2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. (Tjiptono, 2001:161) Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada pola dasar seperti : Mengarahkan yaitu Pemimpin membina dan mengarahkan para bawahan atas tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannya, mendukung yaitu pemimpin mendukung kerja bawahan, berpartisipasi yaitu pemimpin bertanya dan menggunakan saran para bawahan.

(Rivai, 2006:64) Menurut Ralph dan Ronald yang dikutip oleh Winardi (2000:79) kepemimpinan dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

1. Kepemimpinan Otokratis

kepemimpinan Otokratis yaitu kepemimpinan dimana pimpinan banyak mempengaruhi atau menentukan perilaku para bawahannya. Seorang pemimpin yang menganut ini, menganggap bahwa semua kewajiban dalam mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahan terpusat

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ditangannya. Serta memutuskan bahwa dialah yang berhak untuk memutuskan dan mempunyai perasaan bahwa bawahan tidak mampu dalam mengarahkan diri mereka sendiri serta adanya alasan lain untuk beranggapan mempunyai posisi yang kuat dalam mengarahkan serta mengawasi pelaksanaan pekerjaan dengan maksud meminimumkan penyimpangan dari arah yang ia berikan. Kepemimpinan seperti ini cenderung memberikan perhatian individual ketika memberikan pujian dan kritik, tetapi berusaha untuk lebih bersikap impersonal dan berkawan dibandingkan dengan bermusuhan secara terbuka.

Ciri-cirinya:

- a. Pimpinan mendikte teknik dan langkah kegiatan bawahan dalam bekerja setiap hari.
- b. Pimpinan mengabaikan pendapat ataupun bawahannya (kelompok)
- c. Pimpinan mengambil keputusan sendiri
- d. Pimpinan kurang memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan (kelompok)
- e. Menggunakan pendekatan ancaman apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan atau bawahan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan Demokratis yaitu kepemimpinan yang banyak menekankan pada partisipasi anggotanya dari pada kecendrungan pemimpin untuk menentukan diri sendiri. Ia tidak menggunakan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya, tetapi ia mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Pemimpin akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahannya sehingga pikiran-pikiran mereka akan selalu meningkat dalam menyampaikan pendapatnya. Para bawahan juga didorong agar meningkatkan kemampuan dan mengendalikan diri serta menerima tanggung jawab yang besar. Pemimpin akan lebih sportif dalam menerima masukan-masukan dari para bawahannya, meskipun wewenang terakhir dalam keputusan terletak pada pimpinan.

Ciri-cirinya :

- a. Pemimpin memberikan kesempatan pada bawahan untuk menentukan cara penyelesaian pekerjaan.
- b. Pemimpin mendengar pendapat, ide, dan saran

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dari bawahan.

- c. Pemimpin mengajak bawahan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- d. Pemimpin sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan.
- e. Menindak para bawahan yang melanggar disiplin organisasi dan etika kerja, pendekatan bersifat korektif dan edukatif.

3. Kepemimpinan Laissez Faire (bebas)

Kepemimpinan Laissez Faire (bebas) yaitu kepemimpinan yang lebih banyak menekankan keputusan kelompok. Pimpinan akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok serta dalam bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada bawahan. Pimpinan tidak membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hanya sedikit melakukan kontak atau hubungan dengan para bawahan sehingga bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi. Kepemimpinan semanya sendiri (laissez faire) memberikan kebebasan yang mutlak pada kelompok.

Ciri-cirinya :

- a. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pada

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.

- b. Pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan ide saran dan pendapat.
- c. Pimpinan menyerahkan kepada bawahan sepenuhnya dalam hal pengambilan keputusan.
- d. Pemimpin percaya bahwa bawahannya mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik.
- e. Pemimpin membiarkan bawahannya memilih cara-cara yang dikehendaknya dalam melaksanakan tugas.

Dari ketiga kepemimpinan di atas, masing-masing mempunyai tugas, wewenang, ciri-ciri yang berbeda, yang nantinya bisa membedakan dalam penilaian para bawahannya. Menurut Rivai (2003:64) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan dasar mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan meningkatkan hasil yang dapat dicapai.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran. Latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang



tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Soengeng Pridjominto, (1993:15) mengemukakan :Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya.

Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Soengeng Prijodarminto. (1993:16) berpendapat “Disiplin berbagi pada tiga aspek yaitu sikap mental,



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pemahaman, dan sikap kelakuan, diuraikan sebagai berikut:

1. Sikap mental (mental attitude), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak;
2. Pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses);
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Dalam sebuah organisasi, diperlukan sebuah pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Dan seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para pegawainya mengenai tingkah laku para pegawai dan bagaimana memperbaiki perilaku para pegawai menjadi lebih baik lagi. Dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan seperti dikemukakan oleh



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Veitzzal rivai (2004:44) yang menyebutkan bahwa :“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan paramanager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatuupaya untuk meingkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma social yang berlaku”.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hadad Nawawi (1998:104), menyatakan bahwa “Disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (1996:212) bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraruran instansi dan norma-norma yang berlaku”.

Definisi lainnya diungkapkan dalam Websters New Dictionary (Oteng Sutisna, 1989:110) yang menyatakan bahwa disiplin adalah :

- a. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, karakter atau keadaan serta teratir dan efisiensi;
- b. Hasil latihan serupa ; pengendalian diri; perilaku yang tertib;
- c. Penerimaan atau ketundukan pada kekuasaan dan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



control;

- d. Perlakuan yang menghukum atau memperbaiki;
- e. Suatu cabang ilmu pengetahuan.

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau instansi dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Widjaja (1986:29), sebagai berikut : “Dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi.

Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.1.3.2. Pentingnya Disiplin

Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Malayu S.P



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Hasibuan (1996:212) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya:.. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama.Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan.Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan.Dalam Buku Municipal Personnel Administration:“ Morale is an individual or group attitude toward work and environment” (Semangat adalah sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya). Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3.3. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapat tersebut dipertegas oleh pernyataan Tulus (2004:38) yang mengemukakan beberapa



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



fungsi disiplin antara lain :

- a. Menata kehidupan bersama
- b. Membangun kepribadian
- c. Melatih kepribadian
- d. Pemaksaan
- e. Hukuman
- f. Menciptakan

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama dilaksanakan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut T. Hani Handoko (1994:208) “ Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi nasional”.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi instansi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa kecuali.

2.1.3.4. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan pegawai instansi agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
5. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan
6. Pada waktu bawahan sedang absen.
7. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

2.1.3.5. Macam-macam Disiplin Kerja

a. Disiplin Diri

Menurut Jasin (1996:35) adalah disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri pegawai-pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari pegawai dan pimpinan. Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugas





dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya pegawai telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti pegawai mampu melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkan disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok, apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu, dimana suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain.

b. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok akan memberikan andil sesuai hak dan tanggung jawabnya. Selain itu disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut merupakan disiplin kerja yang tinggi, maka mau tidak mau pegawai akan membiasakan dirinya mengikuti irama kerja pegawai lainnya. Pegawai dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran. Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok seperti dua sisi dari satu mata uang. Kedua mata uang, keduanya saling melengkapi dan manunjang, dan bersifat komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok, sebaliknya disiplin kelompok tidak dapat ditegakan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.



c. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah.

Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

d. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Prabu Mangkunegara bahwa Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

e. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan. Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai bahwa Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

2.1.3.6. Pendekatan Disiplin Kerja

1. Pendekatan Disiplin Modern

Yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluarhukuman. Pendekatan disiplin modern berasumsi bahwa disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku, keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya, serta melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan





dengan tingkat pelanggarannya, pengaruh hukumnya untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya, peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras, serta pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang berat.

3. Pendekatan Disiplin Tujuan.

Adanya pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai, disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku, serta bertujuan agar pegawai jawab terhadap perbuatannya.

2.1.3.7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Kerja

Pada dasarnya factor yang mempengaruhi disiplin kerja berasal dari dua factor, yaitu factor intrinsik dan factor ekstrinsik. Fadila Helmi (1996:37) merumuskan factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua factor, yaitu factor kepribadian dan factor lingkungan.

a. Faktor Kepribadian



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. System nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tersermin dalam perilaku. Menurut kelman (1996:35) perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

1) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.

2) Disiplin Karena Identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figure yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Pegawai yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan pada atasnya disebabkan karena kualitas profesionalnya yang tinggi dibidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkatkan frekuensinya.

3) Disiplin Karena Internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi pegawai punya system nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan social. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah system aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila pegawai memerlukan konsultasi terutama jika aturan aturan dirasa tidak memuaskan pegawai.

Selain factor kepemimpinan, gaji kesejahteraan dan sisten penghargaan yang lainnya merupakan factor yang tidak boleh dilupakan. Gaji kesejahteraan dan system penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada pegawai sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja pegawai. Sedangkan Malayu S.P Hasibua (2006;214) mengemukakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan.

2.1.3.8. Tujuan Dan Kemampuan Ikut Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Pegawai.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (Pekerjaan) yang di bebaskan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau pekerjaan itu di bawah kemampuannya, maka kesungguhan kedisiplinan pegawai ini rendah.



2.1.3.9. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi/ pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik karakteristik disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, misalnya datang dan pulang sesuai tidak mangkir saat bekerja.
2. Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa.
3. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercrmin dari bagaimana sikap dalam bekerja.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Dede Hasan (2002:66) merumuskan indikator

disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
2. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.
3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab.
4. Datang dan pulang tepat pada waktunya.
5. Bertingkah laku sopan.

Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa risan meninggalkan pekerjaan jika belum selsai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Fathoni, 2006:126) Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

(Siagin, 2006:304) Ukuran disiplin kerja bagi pegawai menurut Simanjuntak (1998:32) dapat ditentukan melalui indikator-indikator sebagai berikut :



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- a. Kehadiran pegawai pada hari-hari kerja.
- b. Ketepatan jadwal masuk dan pulang kerja.
- c. Ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan.
- d. Menaati prosedur kerja yang telah ditentukan.
- e. Melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang sudah ditentukan.

2.1.4. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. (Mangkunegara, 2001 : 9) Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. (Wibowo, 2007 : 81)

Pengukuran kinerja pegawai menurut Dharma (2003 : 355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran memcerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.



3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Basri dan Rivai (2005):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et all, 1995), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta



2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Penilaian Kinerja Pegawai Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Simamora, 2006). Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja seorang pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja, yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai (Simamora, 2006).

Menurut Dessler (2006) ada lima faktor dalam penilaian kinerja: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi yang diperlukan, kehadiran, konservasi Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai diperlukan langkah-langkah, berikut langkah-langkah penilaian kinerja (Dessler, 2006):

1. Mendefinisikan pekerjaan, yang berarti

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.

2. Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
3. Sesi umpan balik, berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Indikator Kinerja Pegawai Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan Waktu,
4. Efektifitas,
5. Kemandirian

Kinerja menurut Boediharjo (2002:102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu

1. Efektif dan efisien
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
 Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun Dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
M. Khotib Arifai, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tangerang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi pada variabel Kepemimpinan 0,805 atau 80,5%, sedangkan variabel Kedisiplinan 0,793 atau 79,3%, dan variabel Motivasi 0,808 atau 80,8%, sedangkan sisanya dari masing-masing variabel merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F Hitung = 293,741 jika dibandingkan dengan nilai t tabel (1,960), maka F Hitung (293,741) > T Tabel (1,960).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel
Maizar Pratama. 2011.	Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa	Pengaruh Kepemimpinan	Adanya variabel Motivasi



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera V.</p>	<p>variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai regresinya 0,210 (21%) dengan nilai signifikansinya 0,042 atau < 0,05. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,210 (21%) dengan tingkat signifikansinya 0,035 atau < 0,05. Serta variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai regresinya 0,274 (27,4%) pada tingkat signifikannya 0,036 atau < 0,05. Pada Uji F terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ $16,760 > 2,77$ dengan tingkat signifikansinya 0,000 atau $\alpha < 0,05$ akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh</p>	<p>Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Kerja</p> <p>Tempat penelitian , jumlah populasi dan sampel</p>
---	--	--	--





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	<p>secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera V, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima. Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R²) adalah 0,441 artinya 44,1 % variasi dari semua variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) dapat menerangkan variabel tak bebas (Kinerja Pegawai).</p>		
<p>Muhammad Aris Nuraini, Lilik Siswanta. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil perhitungan dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa (1) uji t: uji variabel yaitu Kepemimpinan (2,568), Motivasi (4,321), dan disiplin kerja (2,959) mempunyai nilai thitung lebih besar dari ttabel 2,027 artinya variabel–variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Adanya variabel Motivasi Kerja Tempat penelitian , jumlah populasi dan sampel</p>

	<p>Pegawai. (2) uji F: dari ketiga variabel tersebut di uji secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,656 > 2,7014$). (3) Uji R^2 : besarnya persentase pada variabel bebas berpengaruh kinerja pegawai yaitu sebesar 0,656 atau 65,6% terletak antara 0,60–0,799, maka dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat. Nilai koefisien korelasi (R) = 0,430 dan sisanya disebabkan faktor lain.</p>		
--	---	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

kepemimpinan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sikap pemimpin yang kurang tegas dalam memberi sanksi kepada pegawai UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta yang tidak disiplin menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai



yang lain. Pemimpin juga menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan para pegawai yang justru membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini justru menurunkan kinerja pegawai, menghambat proses produksi buku dan memperlambat pencapaian target instansi. Sebaliknya, ketika pemimpin mampu mempertegas pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan, kemudian lebih bisa memberi kepercayaan kepada pegawainya, dan memberi kenyamanan kepada pegawai saat bekerja, hal ini akan membuat pegawai lebih merasa senang dan nyaman saat bekerja. Sehingga akan timbul motivasi dan semangat dari pegawai untuk bekerja dan kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi instansi akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan dengan demikian target instansi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kedisiplinan dari pegawai akan membuat target yang telah ditetapkan oleh instansi tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Mulai dari terjadinya keterlambatan target waktu dari pegawai bagian editing dan setting dalam menyeleksi naskah buku yang masuk yang menyebabkan keterlambatan naskah yang harus disetor kepada pegawai bagian produksi untuk dicetak. Hal ini menyebabkan hasil cetak buku judul baru tidak stabil dalam setiap bulannya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Sebaliknya, ketika tingkat kedisiplinan pegawai tinggi, target dari instansi akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya, tidak akan terjadi keterlambatan naskah yang harus dicetak sehingga hasil cetak buku akan stabil dalam setiap bulannya. Selain itu kualitas buku juga akan tetap terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Disiplin pegawai dan kepemimpinan diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dari pegawai. Tingkat ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi dan sikap

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pemimpin yang kurang tegas dalam memberi sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh instansi tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Hal ini juga menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin serta didukung dengan kepemimpinan yang tepat akan mampu menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Target cetak buku judul baru akan terpenuhi dan stabil dalam setiap bulannya dan jumlah buku rusak akan dapat diminimalisir. Selain itu, pegawai juga akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini juga akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja dari pegawai. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi dan kepemimpinan yang tepat akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Sehingga, dengan optimalnya kinerja pegawai akan membawa instansi mencapai visi yang telah ditetapkan.

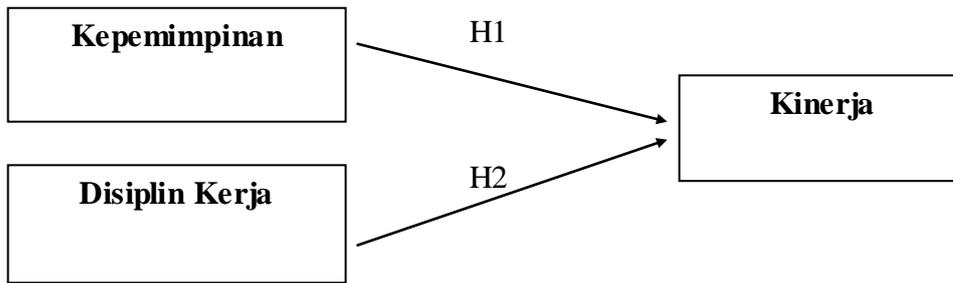
Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan dikaitkan dengan landasan teori yang digunakan, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H3 : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 3 METODE PENELITIAN

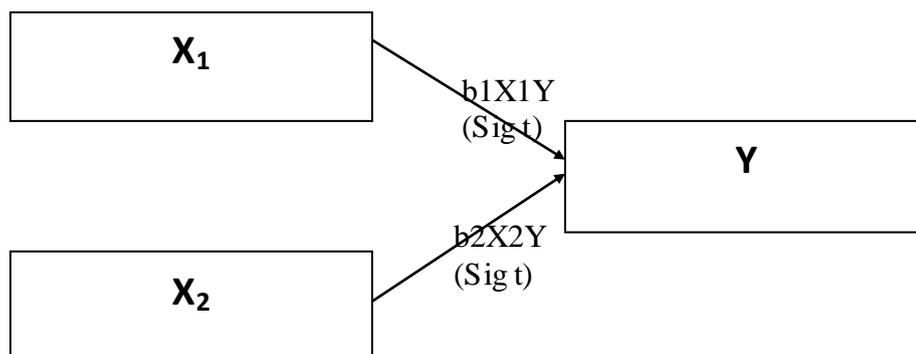
3.1. Model Dan Variabel Penelitian

Desain penelitian menggambarkan paradigma pengaruh antar variabel dalam penelitian. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *independen* (bebas) yaitu kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2)
2. Variabel *dependen*(terikat) yaitu kinerja (Y).

Pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :

Gambar 3.1.
Pengaruh Antar Variabel
 R^2 ; (Sig. F)
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$



Sumber : Sugiyono dengan modifikasi, (2005)

Kerangka Pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Keterangan :

- X_1 adalah variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas (independen)
- X_2 adalah variabel disiplin sebagai variabel bebas
- Y adalah variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Dependen).

3.2. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2008), penelitian kuantitatif dalam melihat pengaruh atau hubungan variable terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut, selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) (p. 18).

3.3. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan Mei hingga bulan September 2019 dilakukan pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Hal lain yang berhubungan dengan penelitian dilakukan dengan melakukan telaah pustaka dengan mengkaji teori-teori

yang berhubungan dengan penelitian.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

Tahapan	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
Penelitian Awal	■				
Pengajuan Proposal	■				
Ujian Proposal		■			
Revisi Proposal		■			
Pencarian Data			■		
Pengolahan Data			■		
Penulisan Dan Penyusunan Laporan			■		
Pengajuan Laporan Skripsi				■	
Revisi Laporan Skripsi				■	
Sidang					■

Sumber : Diolah peneliti, 2019

3.4. Populasi

Sugiyono berpendapat (2005:72) Populasi

adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor sejumlah 35 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Jadi apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif/mewakili. Dalam penelitian ini diambil dengan sampel sebanyak 30 pegawai.

3.5. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009: 146) data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang berupa literatur ilmiah maupun data dokumentasi lainnya.

2. Sumber Data

Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standart memperoleh data yang diperlukan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi adalah data primer. Data primer merupakan data yang berasal dari sumber yang asli, diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui



daftar pertanyaan / kuesioner yaitu sebagai alat untuk mengumpulkan data yang berupa daftar pertanyaan (kuesioner) dimana daftar pertanyaan ini cukup lengkap, terinci dan sistimatis tentang keterangan-keterangan yang dibutuhkan.

3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional Definisi operasional variabel (definisi dan indikator) dalam penelitian ini antara lain :

1. Kepemimpinan (X1) yaitu Menurut Samsudin, sadili (2009; 287), kemampuan untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinan sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
2. Disiplin kerja (X2), yaitu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005). Pengukuran menggunakan skala ordinal.
3. Kinerja pegawai (Y), yaitu kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai (Simamora, 2004). Pengukuran menggunakan skala

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ordinal.

Tabel 3.2.
Indikator Penelitian

abel	Indikator	Pertanyaan	1
mpinan urtoyo (76-179)	Kemampuan, ketrampilan, keberanian, ketegasan, karismatik dan bertanggung jawab	13	9
kerja sibuan,	Datang dan pulang tepat waktu, Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, Mematuhi semua peraturan dan Mematuhi semua norma	9	1
i (Y) ti,)	Pengetahuan, Ketrampilan, Kemampuan, Kebiasaan/Sikap dan Perilaku	10	9

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dapat diartikan memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan suatu (beberapa) kejadian terhadap sesuatu (beberapa) kejadian lainnya, serta memperkirakan atau meramalkan kejadian lainnya dapat dinyatakan dengan perubahan nilai variabel (Hasan, 2003: 97).

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan (kuesioner) dalam penelitian memenuhi kriteria instrumen yang baik atau tidak. Baik tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang

diajukan dalam instrumen penelitian dapat dilihat dari hasil uji validitas dan reliabilitas. uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

a. Uji Validitas

Validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk mengukur kevalidan instrument dalam penelitian ini digunakan software SPSS dengan kriteria pengujianya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kesalahan 0,05 maka instrumen dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tersebut tidak valid (Sugiyono, 2005:146). Untuk mencari nilai r hitung digunakan program SPSS versi 16.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*, Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0.60$. dan data penelitian dapat digunakan sebagai analisis



data. (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126). Pengolah data menggunakan program SPSS versi 16.

3.6.2. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari 2010:181) :

a. Uji normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data

variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance yaitu jika :

- Nilai tolerance seluruh variable independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data

dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-

Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi

autokorelasi

d. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) dalam menjelaskan variabilitas variabel kinerja (Y) dalam model persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis. Hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi R^2 yang menunjukkan berapa persentase kontribusi dari variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) pada model dalam menjelaskan variabilitas nilai dari variabel kinerja (Y).

e. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2005 :210).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana :

Y = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

a = Nilai konstanta Y jika nilai X=0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan variabel Y

x = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

Y = Kinerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Disiplin kerja

d. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja (Y). Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : = 0 : model tidak baik/tidak layak

Ha : ≠ 0 : model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut :

- Jika $\text{Sig } F < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

3.6.3. Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis pertama dalam penelitian ini terdiri dari tiga pengujian, yaitu : Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel independen (kepemimpinan dan disiplin kerja) secara individu atau parsial, sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

- $H_{10} : b_1 = 0$; tidak terdapat pengaruh
- $H_{1a} : b_1 \neq 0$; terdapat pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji- t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria



yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_1o ditolak dan H_1a diterima, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_1o diterima dan H_1a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

2. Uji Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_{2o} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh
- $H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji- t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{2o} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{2o} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Arep dan Tanjung, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bernardine R. Wirjana dan Susilo Supardo, 2005. Kepemimpinan : Dasar-dasar Pengembangannya, Andi Offset, Yogyakarta.
- Dharma, Agus, 2003, Manajemen Supervisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dharma, Agus, 2004, Manajemen Supervisi, Cetakan Kelima Edisi Revisi, Raja Grafindo, Jakarta.
- Fathoni, Abdurahmat, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2001. Analisis Regresi. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasan, M, Iqbal, 2005. Pokok-Pokok Materi Statistik (Statistik Infrensif). Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, malayu S.P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul. 2004. Kunci Sukses Pemimpin Situsional. Jakarta : Delaprasata.
- Maizar Pratama. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera V.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2001. Manajemen Sumber Daya Mnausia Instansi, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mapparenta. 2010. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara. Maluku: Pusat Penerbitan dan Publikasi Ilmiah FE-UMI, (online), (<http://www.google.com>), diakses 4 November 2012.

Moekijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV Pionir Jaya
Muhammad Aris Nuraini, Lilik Siswanta. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.

Mulyadi, 2007, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta.

M. Khotib Arifai, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tangerang*.

Mulyanto, H dan Wulandari, A, 2010, *Penelitian : Metode dan Analisis*, CV.Semarang: CV Agung

Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Erlangga.
Priyatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

Nelson Bob. 2003. *1001 Cara Memberdayakan Pegawai*. Jakarta: Jakarta Indonesia

Rangkuti, Freddy. 2007. *Riset pemasaran*. PT Gramedia Pustaka Utama bekerja sama dengan SekolahTinggi Ilmu Ekonomi IBII, Jakarta.

Riduwan, 2003. *Dasar-Dasar Statistika*, Cetakan III, Alfabeta, Bandung.

Rivai, Veithzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, PT Raja Grafindo, Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2006. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi (Edisi Ke-2)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Siagin sondang. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja. Jakarta : Rineka Cipta.

Siagin sondang. 2006. Mnajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta.

Simanjuntak, Payaman. J, 1998. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, LPFE-UI, Jakarta.

Sugiyono, 2004. Statistika Untuk Penelitian. Cetakan keenam, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2005. Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta

Sumarni, Murti & Salmah Wahyuni. 2006. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta : Penerbit ANDI.

Supranto, J. 2000. Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Keenam. Erlangga. Jakarta.

Supranto, J. 2004. Analisis Multivarita arti dan Interpretasi Jakarta: Rieka Cipta.

S. Ruky, Achmad. 2003. *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Sukamti, Umi. 1989. *Management Personalia/Sumber Daya Manusia*. Jakarta:DEPDIKBUD Jakarta

Tjiptono, Fandy. 2001. Total Quality Manajemen. Andi, Yogyakarta.

Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Edisi revisi & perluasan, cetakan ketujuh, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi, 2000, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Winardi. 2002. *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Yukl, Gray. 2005. Kepemimpinan Dalam Organisasi, edisi kelima. Jakarta: PT. INDEKS.

Sumber :

https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta