

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA SERTA PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN  
KERJA GURU SD NEGERI 009 BINTAN TIMUR**

SKRIPSI

GEGE PERMANA

NIM : 13612013



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA SERTA PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN  
KERJA GURU SD NEGERI 009 BINTAN TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan  
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh

GEGE PERMANA

NIM : 13612013

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA SERTA PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN  
KERJA GURU SD NEGERI 009 BINTAN TIMUR**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

GEGE PERMANA  
NIM : 13612013

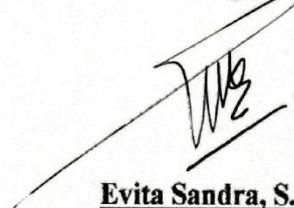
Menyetujui :

PembimbingPertama,



**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M**  
NIDN.1002078602/AsistenAhli

PembimbingKedua,



**Evita Sandra, S.Pd, M.M**  
NIDN.1029127202/AsistenAhli

Mengetahui  
Ketua Program Studi,  
  
**Idran Ilyas, M.M.**  
NIDN.1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA SERTA PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN  
KERJA GURU SD NEGERI 009 BINTAN TIMUR**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

GEGE PERMANA  
NIM : 13612013

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Enam  
Belas Bulan Delapan Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



**Dwi Septi Haryani, S.T., MM**  
NIDN.1002078602/Asisten Ahli

Sekretaris,



**Imran Ilyas, M.M**  
NIDN.1007036603/Lektor

Anggota,



**Octojaya Abrivoso, S.Ikom., M.M**  
NIDN.1005108903/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 16 Agustus 2019  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan



**Chairy Marlinda, S.E., M.Ak. CA**  
NIDN.1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Gege Permana  
NIM : 13612013  
Tahun Angkatan : 2013  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.21  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1 (satu)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja,  
Lingkungan Kerja Serta Pengawasan  
Terhadap Disiplin Kerja Guru SD 009  
Bintan Timur.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2019



**Gege Permana**  
NIM. 13612013

## PERSEMBAHAN



Ya Allah, waktu yang sudah ku jalani dengan jalan hidup, yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warnawarni kehidupanku. Kubersujud dihadapanmu, Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di penghujung awal perjuanganku, segala Puji bagimu ya Allah...

*Alhamdulillah, Alhamdulillah, Alhamdulillahirobbil'alamin..*

Sujud syukurku panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta yang tiada pernah hentinya selama ini memberi semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku..

Ayah.. Ibu.. terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu.

Atas segala kekhilafan salah dan kekuranganku, kurendahkan hati serta diri menjabat tangan beribu-ribu kata maaf kuucapkan.

## **MOTTO**

**“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah Maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui”.**

**(Al-Baqarah:216)**

**“Orang yang menuntut ilmu berarti menuntut rahmat, orang yang menuntut ilmu berarti menjalankan rukun Islam dan Pahala yang diberikan kepada sama dengan Nabi”.**

**(HR. Dailani dari Anas r.a)**

**“Hidup itu harus memilih, disaat kau tidak memilih, itulah pilihanmu”**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT Yang Maha Pengasih lagi maha Penyayang, yang mana dengan taufiq, rahmat dan hidayahnya penulis diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis tetap dapat merasakan segala nikmat yang ALLAH SWT berikan. Salawat beriring salam penulis hanturkan kepada junjungan Nabi dan Rasul akhir zaman Muhammad Rasulullah SAW. Syukur alhamdulillah, berkat keridhoan-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, SERTA PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SDN 009 BINTAN TIMUR”** skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program Strata 1 Manajemen pada Sekolah Tinggi ilmu ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan ikhlas serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M. Si. Ak., selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Sekolah

Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen sekaligus dosen pembimbing 1 penulis, yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Evita Sandra, S.Pd., M.M. selaku Pembimbing II yang juga telah memberikan nasehat dan bimbingan yang sangat besar dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
7. Kepada Kepala Sekolah Dasar Negeri 009 Bintan Timur. Terimakasih telah memberikan izin dan kerjasamanya dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini.
8. Untuk kedua Orang tua ku Tercinta ibu dan bapak yang telah memberikan dorongan dan do'a. Sehingga usaha-usaha yang telah penulis lakukan mendapatkan ridho dari ALLAH SWT.
9. Untuk Juni Arifateja terimakasih telah memberi dukungan, semangat dan do'a Nya pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk sahabat-sahabatku yang sama-sama berjuang dari awal kuliah hingga menyelesaikan skripsi ini yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan serta motivasi selama studi dan penulisan skripsi ini.
11. Untuk Rekan-rekan Mahasiswa Program studi Manajemen (Sore 2)

Sekolah Ilmu Ekonomi Tanjungpinang dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan, masukan dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2019

Penulis

**Gege Permana**  
NIM. 13612013

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTO</b> .....	vi
<b>Kata Pengantar</b> .....	vii
<b>Daftar Isi</b> .....	x
<b>Daftar Tabel</b> .....	xv
<b>Daftar Gambar</b> .....	xvi
<b>Daftar Lampiran</b> .....	xvii
<b>Abstrak</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar belakang masalah.....	1
1.2. Rumusan masalah.....	8
1.3. Tujuan penelitian.....	8
1.4. Kegunaan penelitian .....	9
1.4.1. Kegunaan ilmiah.....	9
1.4.2. Kegunaan praktisi.....	10
1.5. Sistematika penulisan.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1. Landasan Teori.....	12
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.2. Tujuan Aktivitas dan Fungsi manajemen sumber daya manusia.....	14
2.1.2 Disiplin Kerja .....	17
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.2. Fungsi Disiplin Kerja.....	19

2.1.2.3.	Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja .....	20
2.1.2.4.	Prinsip Disiplin Kerja .....	22
2.1.2.5.	Pendekatan Disiplin Kerja .....	24
2.1.2.6.	Indikator disiplin kerja.....	25
2.1.3.	Kepemimpinan .....	28
2.1.3.1.	Pengertian Kepemimpinan.....	28
2.1.3.2.	Fungsi dan peran dalam organisasi .....	29
2.1.3.3.	Tugas-tugas kepemimpinan .....	31
2.1.3.4.	Indikator kepemimpinan .....	31
2.1.3.5.	Hubungan kepemimpinan dalam disiplin kerja .....	33
2.1.4.	Motivasi Kerja.....	34
2.1.4.1.	Pengertian Motivasi Kerja .....	34
2.1.4.2.	Sumber motivasi kerja .....	35
2.1.4.3.	Teori motivasi kerja .....	37
2.1.4.4.	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	43
2.1.4.5.	Tujuan pemberian motivasi kerja .....	47
2.1.4.6.	Indikator motivasi kerja .....	48
2.1.4.7.	Hubungan motivasi terhadap disiplin kerja .....	51
2.1.5.	Lingkungan Kerja.....	52
2.1.5.1.	Pengertian Lingkungan kerja .....	52
2.1.5.2.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	53
2.1.5.3.	Indikator lingkungan Kerja.....	54
2.1.5.4.	Hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja .....	56
2.1.6.	Pengawasan .....	57
2.1.6.1.	Pengertian Pengawasan.....	57
2.1.6.2.	Pengawas yang efektif .....	60
2.1.6.3.	Indikator pengawasan .....	62
2.1.6.4.	Hubungan pengawas dengan disiplin kerja.....	63
2.2.	Kerangka Pemikiran .....	64
2.3.	Hipotesis.....	65
2.4.	Penelitian Terdahulu .....	66



4.1.2.2.	Identitas Responden Berdasarkan Kelamin.....	92
4.1.2.3.	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir. ....	93
4.1.2.4.	Identitas Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	94
4.1.3.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	95
4.1.3.1.	Variabel Kepemimpinan. ....	96
4.1.3.2.	Variabel Motivasi Kerja.....	100
4.1.3.3.	Variabel Lingkungan Kerja.....	104
4.1.3.4.	Variabel Pengawasan.....	108
4.1.3.5.	Variabel Disiplin Kerja.....	113
4.1.4.	Analisis Data.....	117
4.1.4.1.	Uji Kualitas Data.....	117
4.1.4.1.1.	Uji Validitas.....	117
4.1.4.1.2.	Uji Reabilitas.....	120
4.1.4.2.	Uji Asumsi Klasik.....	121
4.1.4.2.1.	Uji Normalitas.....	121
4.1.4.2.2.	Uji Multikolinearitas.....	123
4.1.4.2.4.	Uji Heteroskedastisitas.....	124
4.1.4.2.5.	Uji Autokorelasi.....	125
4.1.4.3.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	125
4.1.4.4.	Uji Hipotesis.....	128
4.1.4.4.1.	Uji Parsial (Uji-t).....	128
4.1.4.4.2.	Uji Signifikansi Simultan.....	130
4.1.4.4.3.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	131
4.2.	Pembahasan.....	132
4.2.1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.....	132
4.2.2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	133
4.2.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	135
4.2.4.	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.....	136
4.2.5.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja serta Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.....	137

**BAB V PENUTUP**

5.1. Kesimpulan Dan Saran. ....140  
5.1.1. Kesimpulan.....140  
5.1.2. Saran.....141

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operational Variabel.....	75
Tabel 4.1 Karakteristik Jumlah Responden Menurut Umur.....	93
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	94
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir .....	95
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan .....	96
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan.....	97
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	101
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	106
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan.....	110
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	114
Tabel 4.10 Pengujian Validitas Variabel Penelitian.....	118
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reabilitas.....	120
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	123
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Autokorelasi.....	125
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	126
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Secara Parsial.....	128
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Secara Simultan.....	130
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	131

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Definisi Operational Variabel .....	66
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SD Negeri 009 Bintan Timur.....	92
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas Historgam.....	121
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas P-P Plot.....	122
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	124

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 kuisisioner

Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data SPSS

Lampiran 4 Surat Keterangan Dari Objek Penelitian

Lampiran 5 Plagiarisme

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SD NEGERI 009 BINTAN TIMUR**

Gege Permana, 13612013 Manajemen. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang

[Gege.permana@yahoo.com](mailto:Gege.permana@yahoo.com)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja serta Pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin kerja Guru SDN 009 Bintan Timur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif Populasi yang diambil sebanyak 32 orang Guru SDN 009 Bintan Timur. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Data analisis dengan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan  $Y = -11.337 + 0.397 X_1 + 0.274 X_2 + 0.299 X_3 + 0.272 X_4$  dan nilai  $R^2 = 0.831$  atau 83.1%.

Hasil uji t pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) diperoleh  $t_{hitung} (5.023) > t_{tabel} (2.052)$  dan mempunyai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y$ ), diperoleh  $t_{hitung} (2.096) > t_{tabel} (2.052)$  dan mempunyai signifikan sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t pada lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel disiplin kerja ( $Y$ ) menghasilkan  $t_{hitung} (2.145) > t_{tabel} (2.052)$  dan mempunyai signifikan 0,041 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t pada pengawasan ( $X_4$ ) terhadap variabel disiplin kerja ( $Y$ ) menghasilkan  $t_{hitung} (2.270) > t_{tabel} (2.052)$  dan mempunyai signifikan 0,031 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja serta Pengawasan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Guru SDN 009 Bintan Timur. Dengan kontribusi *Adjusted R Square* sebesar 83.1% disiplin kerja dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja serta Pengawasan, sedangkan sisanya 16.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja serta Pengawasan

Dosen Pembimbing 1 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M  
Dosen Pembimbing 2 : Evita Sandra, S.Pd., MM

## ABSTRACT

### ***EFFECT OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND SUPERVISION ON WORKING DISCIPLINE TEACHERS OF STATE ELEMENTARY SCHOOL 009 BINTAN TIMUR***

Gege Permana, 13612013 Manajemen. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang

[Gege.permana@yahoo.com](mailto:Gege.permana@yahoo.com)

This study aims to analyze the influence of Leadership, Work Motivation, Work Environment and Supervision simultaneously influence the work discipline of Teachers of SDN 009 East Bintan. This study uses a quantitative descriptive method. The population taken as many as 32 people Teachers SDN 009 East Bintan. Data collection is done by distributing questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using the t test, F test and coefficient of determination test. Data analysis with multiple linear regression with the help of SPSS version 22 software. The results showed  $Y = -11.337 + 0.397 X_1 + 0.274 X_2 + 0.299 X_3 + 0.272 X_4$  and the value of  $R^2 = 0.831$  or 83.1%.

The results of the t test on the leadership variable ( $X_1$ ) on work discipline ( $Y$ ) obtained  $t_{count} (5,023) > t_{table} (2,052)$  and have a significance of 0,000 which is smaller than 0.05. The results of the t test on work motivation variables ( $X_2$ ) on work discipline ( $Y$ ), obtained  $t_{count} (2,096) > t_{table} (2,052)$  and have a significance of 0.046 smaller than 0.05. The results of the t test on the work environment ( $X_3$ ) on the work discipline variable ( $Y$ ) produce  $t_{hitung} (2.145) > t_{table} (2.052)$  and have a significant 0.041 which is smaller than 0.05. The results of the t-test on supervision ( $X_4$ ) on the variable work discipline ( $Y$ ) produce  $t_{count} (2.270) > t_{table} (2.052)$  and have a significant 0.031 which is smaller than 0.05.

The results showed that the variables of Leadership, Work Motivation, Work Environment and Supervision partially or simultaneously had a positive and significant effect on the work discipline of Teachers of SDN 009 East Bintan. With Adjusted R Square contribution of 83.1%, the work discipline is influenced by Leadership, Work Motivation, Work Environment and Supervision, while the remaining 16.9% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Environment and Supervision

*Adviser Lecturer 1* : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M  
*Adviser Lecturer 2* : Evita Sandra, S.Pd., MM

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi.

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam semua organisasi termasuk juga dalam pendidikan, dan di zaman ini masyarakat semakin selektif dalam memilih lembaga pendidikan sebagai tempat untuk menimba ilmu, masyarakat mengharapkan lembaga pendidikan yang berkualitas baik. Kepuasan masyarakat sebagai konsumen pendidikan akan terpenuhi jika lembaga pendidikan selaku penyedia layanan memberikan layanan yang sebanding bahkan melebihi harapan.

Pendidikan saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas tinggi sebagai sekolah yang memungkinkan sekolah tersebut dapat bersaing dengan sekolah lain dengan baik. Untuk itu pemenuhan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas tinggi ini merupakan hal yang sangat penting untuk diprioritaskan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu sekolah memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk

menjalakan aktivitas kegiatan pembelajaran. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Sekolah dan Guru merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika guru berhasil membawa kemajuan bagi sekolahnya, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi guru keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan kinerja yang lebih baik. Untuk menuju keberhasilan tentunya diperlukan disiplin kerja yang baik dari karyawan, atau guru-guru yang ada di sekolah dalam menunjang kegiatan belajar. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang guru merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu sekolah dalam menjalankan visi, misi dan tujuan sekolahnya. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak (*driving force*) dan sebagai agen perubahan (*Agen Of Change*).

Untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari personel yang bersangkutan. Malayu S.P Hasibuan (2003) dalam (Hartatik, 2014), mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas –tugas yang diberikan

kepadanya. Sebab, hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Pengembangan tenaga pendidik atau guru yang ada dalam lingkup organisasi sekolah merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Tujuan sebuah sekolah dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga pendidiknya, karna untuk mendapatkan kinerja yang baik dibutuhkan disiplin kerja dari para guru, maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja sekolah dalam upaya menggerakkan para guru agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Penjelasan di atas menjelaskan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi, karna disiplin kerja yang baik akan menunjang kinerja yang baik. Berikut masalah-masalah yang di temui pada guru SD Negeri 009 Bintan Timur.

Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005) dalam jurnal (Susanti, 2012), Motivasi adalah "*getting a person to exert a high degree of effort*" yang artinya motivasi dapat membuat seseorang dapat bekerja lebih kerja. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Sikap mental para guru yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan.

Menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa disiplin kerja guru secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan daya dorong atau yang disebut dengan motivasi. Sedangkan daya dorong atau motivasi dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan juga hal-hal lain yang ada di luar dirinya tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Menurut (Sedarmayanti, 2009), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu yang meningkatkan disiplin kerja guru. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk meningkatkan disiplin kerja guru maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi disiplin kerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari

lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan para guru sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha untuk meningkatkan disiplin kerja guru.

Menurut Mc Farland dalam bukunya Soewarno Handayani (1997:143) dalam jurnal (Setyorini, 2013), pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai rencana, perintah, tujuan atau kebijakannya yang telah ditentukan. Pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan disiplin kerja guru. Titik berat pengawasan sesungguhnya berkisar pada manusianya, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam organisasi. Kegiatan pengawasan sangatlah dipengaruhi oleh manusianya atau orang-orang yang melakukan pengawasan.

Pengawasan tak hanya dibutuhkan oleh sekolah tetapi juga siswa karena untuk menjawab tuntutan kemajuan sekolah, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis. Disiplin kerja guru merupakan tingkat kewajiban agar tercapainya persyaratan-persyaratan pekerjaan. Oleh karena itu pihak manajemen sekolah dituntut untuk dapat menciptakan pengawasan yang baik dan wajar, agar terciptanya disiplin kerja yang baik di lingkungan sekolah.

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru, dalam hal ini diperlukan adanya peran sekolah dalam meningkatkan motivasi, lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing, serta pengawasan

yang efektif. Oleh karena itu untuk meningkatkan Disiplin Kerja perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang baik dan efektif. Sekolah juga merupakan salah satu organisasi karna sekolah tempat dimana guru-guru memeberikan pengajaran kepada siswa agar mendapatkan ilmu secara formal salah satunya ialah Sekolah Dasar Negeri 009 Bintang Timur.

Sekolah Dasar Negeri 009 Bintang Timur yang beralamat di Jalan Nusantara km 18 Kijang merupakan salah satu sekolah dengan murid terbanyak sekabupaten Bintang nomor satu untuk tingkat Sekolah Dasar. Sekolah dengan jumlah siswa 710 orang dan 32 tenaga kependidikan memiliki visi “mewujudkan mutu anak didik yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, terampil, dan berbudi pekerti luhur”. Sekolah yang baru saja berganti kepemimpinan diawal Februari 2015 ini dipimpin oleh bapak Ali Akbar sebagai Kepala Sekolah. Sekolah yang telah beroperasi sejak 1982 ini memiliki jumlah rombongan belajar sebanyak 24 rombongan belajar dengan sistem kelas kombinasi. Sekolah yang menjadi gerbang awal masuk nya diwilayah kabupaten bintang ini terakreditas A. Ada pun beberapa prestasi yang telah diukir sekolah tersebut juara lomba mengarang Bank Mega, juara bercerita tahun 2013 tingkat sekolah dasar se bintang timur dan bintang pesisir, lomba catur O2SN 2013 se Kabupaten Bintang.

Fenomena-fenomena yang terjadi tentang rendahnya tingkat disiplin kerja Guru SDN 009 Bintang Timur. Salah satunya yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Fenomena yang terlihat antara lain

guru kurang peduli terhadap pimpinan, pegawai dan guru menilai pimpinan kurang memotivasi bawahan, sehingga terlihat bahwa pimpinan/ kepala sekolah dirasakan guru belum melaksanakan fungsi kepemimpinannya secara baik, misalnya pengarahan dan petunjuk kerja yang diberikan belum memadai, kurang adanya forum untuk menyalurkan aspirasi guru, dan kepala sekolah kurang mempercayai kemampuan guru serta lemahnya koordinasi terhadap guru.. Fenomena lain yang terjadi adalah bahwa masih rendahnya motivasi kerja terlihat bahwa sebagian guru kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mengajar. Dalam proses pembelajaran guru dituntut memiliki kreatifitas dan kematangan dalam mengajarkan materi, bukan dengan cara memberikan siswa tugas atau catatan untuk disalin sampai habis jam pelajaran tanpa diterangkan siswa itu menjadi pintar akan tetapi karena bimbingan dan penjelasan dari guru yang dibutuhkan siswa. Fenomena lain yang terjadi adalah tentang lingkungan kerja terlihat beberapa guru tidak dapat melakukan kerjasama dan tidak bisa berkomunikasi dengan baik sehingga merasa tidak nyaman satu sama lain dan melakukan pekerjaan dengan malas.

Masalah yang terakhir yang terjadi pada guru SD Negeri 009 Bintan Timur adalah tentang pengawasan. Rendahnya kesadaran guru terhadap tugas dan tanggungjawab menjadi salah satu alasan penting akan adanya pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah, dengan pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah diharapkan guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara professional. Pengawasan kepala sekolah yang efektif akan dapat meningkatkan professional guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, jelas betapa pentingnya peran, kepemimpinan, motivasi lingkungan kerja, serta pengawasan terhadap disiplin kerja guru SD Negeri 009 Bintan Timur, maka penulis tertarik untuk mengangkat Judul tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, serta Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur”**

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur?
4. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur?
5. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur.

## **1.3 Tujuan penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan terhadap disiplin Kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur.

#### **1.4 Kegunaan penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

##### **1.4.1 Kegunaan ilmiah**

Secara akademis penelitian ini berguna memperluas pengetahuan terhadap teori-teori ekonomi dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, serta Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur". Seorang guru dituntut untuk selalu belajar dan berkembang guna mengembangkan keprofesionalannya dan meningkatkan disiplin kerja.

### **1.4.2 Kegunaan praktisi**

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan sebagai bahan evaluasi atas kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan bagi lembaga terkait untuk lebih memperhatikan disiplin kerja guru sebagai kemajuan dunia usaha demi mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berguna bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, serta Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Guna untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai penelitian ini, penulis membagi dalam beberapa Bab dan beberapa Sub bab yang masing-masing bab merupakan satu kesatuan, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini mencakup teori-teori, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan

digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah. Teori-teori ini diambil dari berbagai sumber literatur dan buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai metode penelitian, jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, bahasa operasional variabel, dan teknik analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dan menguraikan tentang obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi kesimpulan dan uraian dari pembahasan bab-bab sebelumnya dan juga berisi saran-saran kepada pihak-pihak yang terkait.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia**

Dalam rangka menghadapi persaingan sekarang ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu energi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Menurut (Sutrisno, 2015), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Werther dan Davis dalam (Sutrisno, 2015), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha dalam (Sutrisno, 2015), adalah sumber

daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : intelligence, creativity dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Dengan berpegang pada definisi tersebut diatas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*).

Menurut (Sutrisno, 2015), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Simamora dalam (Sutrisno, 2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sedangkan menurut Dessler dalam (Sutrisno, 2015), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Sementara itu, Schuler, et al.dalam (Sutrisno, 2015), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan

tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

#### **2.1.1.2 Tujuan, aktivitas dan fungsi manajemen sumber daya manusia**

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen ini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway dalam (Sutrisno, 2015), tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, menurut Schuler et al dalam (Sutrisno, 2015), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas.
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Menurut (Hasibuan, 2009), mengungkapkan bahwa fungsi-fungsi MSDM terdiri dari:

- a. Perencanaan (*Planning*), Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

- c. Pengarahan (*directing*), kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat
- d. Pengendalian (*controlling*), mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan (*procurement*), proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- f. Pengembangan (*development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan
- g. Kompensasi (*compensation*), pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa yang diberikan kepada perusahaan
- h. Pengintegrasian (*integration*), kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan
- i. Pemeliharaan (*maintenance*), memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sampai pensiun
- j. Kedisiplinan, keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma - norma sosial
- k. Pemberian (*separation*), putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

Menurut (Yani, 2012), fungsi operasional MSDM terbagi menjadi lima fungsi, yaitu:

- a. Fungsi perencanaan (*planning*), menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang
- b. Fungsi pengadaan (*procurement*), proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi/perusahaan
- c. Fungsi pengembang (*development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan.
- d. Fungsi kompensasi, proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan
- e. Fungsi pengintergrasian, proses mempersatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan
- f. Fungsi pemeliharaan, proses untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang

## **2.1.2 Disiplin kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian disiplin kerja**

Menurut (Hartatik, 2014), Disiplin berasal dari bahasa inggris "*disciple*" yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, pelajaran, 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 mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan karyawannya agar menjadi lebih baik lagi. Dan disiplin kerjalah yang menjadi alat komunikasi paling efektif seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Riva'i (Hartatik, 2014), ia menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

(Sinambela, 2012), Menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan-kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi antara lain ialah: 1.)tujuan dan kemampuan, 2)teladan pimpinan, 3)keadilan, 4)waskat (pengawas melekat), 5)sanksi hukum, 6) ketegasan, 7) dan hubungan kemanusiaan.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kekuatan yang selalu berkembang dalam diri para pekerja sehingga membuat mereka bertanggung jawab atas apa yang dibebani dan dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

### **2.1.2.2 Fungsi disiplin kerja**

Setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja. Karena disiplin menjadi prasyarat pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung pencapaian tujuan, Pendapat tersebut di perkuat oleh pernyataan Tulus Tu'u (Hartatik, 2014), yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin kerja yaitu :

1. Menata kehidupan bersama

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

2. Membangun kepribadian

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

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan kedisiplinan yang terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan. Latihan dilakukan bersama antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personel yang ada didalam organisasi tersebut. Pada

awalnya, mungkin disiplin dapat dilakukan atas kesadaran sendiri dan dilakukan dengan pemaksaan. Namun, karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus menerus, maka selanjutnya kedisiplinan dilakukan atas kesadaran sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Disiplin bukan hanya soal mengikuti dan menaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi berpikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

#### 4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuinya. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

#### 5. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin dalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

### **2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Pada dasarnya ada 2 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu faktor instrintik dan ekstrintik. Sementara itu Fadila Helmi (Hartatik, 2014), Merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu faktor kepribadian dan lingkungan :

## 1. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (Hartatik, 2014), terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku yaitu :

### a. Disiplin karena kepatuhan

Disiplin jenis ini hanya didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya jika pengawasan tidak ada ditempat, disiplin kerja tidak akan tampak. Sebagai contoh, seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.

### b. Disiplin karena identifikasi.

Disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan ini hanya akan menunjukkan disiplinnya saat ada pusat identifikasi. Jika pusat identifikasi tidak ada maka disiplin kerja akan menurun dan pelanggaran pun meningkat.

### c. Disiplin karena internalisasi.

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi. Dalam taraf ini, orang

dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya walau tidak ada polisi tetap mengenakan helm dan membawa SIM.

## 2. Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak akan muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus. Agar proses pembelajaran berjalan efektif, pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu 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 sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Upaya dalam melaksanakan disiplin adalah menanamkan nilai-nilai.

### **2.1.2.4 Prinsip disiplin kerja**

Disiplin kerja harus mempunyai prinsip sehingga bersifat adil atau netral bagi seluruh pengikut peraturan. Heru Subekti (Hartatik, 2014), menyebutkan prinsip disiplin kerja sebagai berikut :

#### 1. Pemimpin mempunyai perilaku positif

Pemimpin harus bisa menjadi role model/ pantauan dari bawahannya.

#### 2. Penelitian yang cermat

Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius dan memahami akibatnya.

3. Kesegaran

Pemimpin yang harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahannya sesegera mungkin atau harus diatasi dengan cara bijaksana.

4. Lindungi kerahasiaan (*privacy*)

Tindakan indisipliner mempengaruhi ego staf. Kerahasiaan harus tetap terjaga karena dapat memengaruhi masa depannya.

5. Fokus pada masalah

Harus dapat melakukan penekanan kesalahan yang dilakukan bawahan, bukan pada pribadinya.

6. Peraturan dijalankan Secara Konsisten

Peraturan dilakukan secara konsisten tanpa pilih kasih.

7. Fleksibel

Tindakan indisipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah selesai dianalisis dan dipertimbangkan.

8. Mengandung Nasihat

Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima.

9. Tindakan Konstruksi

Pemimpin harus yakin bahwa bawahan telah memahami kesalahannya.

10. Evaluasi (*Follow Up*)

Harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah.

### 2.1.2.5 Pendekatan disiplin kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Hartatik, 2014), ada beberapa pendekatan disiplin kerja diantaranya :

#### 1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu memepertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern adalah suatu cara menghindarkan bentuk hukuman fisik,
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku,
- c. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya,
- d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

#### 2. Pendekatan Disiplin Tradisi

Pendekatan Disiplin Tradisi merupakan pendekatan dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan,
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggar, pelaksanaannya disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya,

- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya,
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras,
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya diberi hukuman yang lebih berat.

### 3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan Disiplin Bertujuan ini berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai,
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku,
- c. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku,
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Dapat disimpulkan bahwa pendekatan disiplin kerja yang dilaksanakan didalam perusahaan pada intinya untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawai dan memperbaiki masalah indisipliner yang terjadi dengan cara yang efektif (Hartatik, 2014).

#### **2.1.2.6 Indikator disiplin kerja**

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut(Sutrisno, 2009), yaitu:

- a. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan dan berpakaian

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

c. Disiplin tanggung jawab kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Menurut (Hasibuan, 2010), indikator disiplin kerja adalah:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

dapat terbentuk.

- b. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan .
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- d. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan adalah fungsi SDM yang terpenting menjadi tolak ukur untuk mengukur apakah fungsi-fungsi SDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan seorang pegawai yang baik mencerminkan bahwa fungsi-fungsi manajemen yang lainnya dilaksanakan sesuai dengan rencana atau tujuan perusahaan. Sebaliknya jika disiplin tidak baik maka fungsi manajemen yang lainnya berfungsi kurang baik.

### **2.1.3 Kepemimpinan**

#### **2.1.3.1 Pengertian kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bahwa dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasional, termasuk organisasi bisnis. Siagian dalam (Sutrisno, 2009), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Anoraga dalam (Sutrisno, 2009), Mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi. Dengan demikian, tampak pemimpin selalu akan dikaitkan dengan kelompok, karena seorang pemimpin tanpa kelompok dan

para anggota tidak akan ada manfaatnya. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola dan mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.

### **2.1.3.2 Fungsi dan peran pemimpin dalam Organisasi**

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Terry dalam (Sutrisno, 2009), dikelompokkan menjadi empat, yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) penggerakan dan (4) pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok.

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk yaitu yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam kancan pengambilan keputusan. Dikutip dalam (Sutrisno, 2009), Peranan yang bersifat interpersonal

Dewasa ini telah umum diterima pendapat bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan insani. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan para bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang

berkepentingan, yang dikenal dengan istilah *stakeholder*, didalam dan diluar organisasi. Itulah yang dimaksud dengan peran interpersonal yang menampakkan diri.

1. Peranan yang bersifat informasional

Informasi merupakan aset organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena dewasa ini dan di masa yang akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang mutakhir, lengkap, dan dapat dipercaya karna diolah dengan baik.

2. Peranan pengambilan keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan, yaitu sebagai berikut: pertama entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus-menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi. Kedua, peredam gangguan. Peran ini antara lain kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negative pada organisasi. Ketiga, pembagi sumber dana dan daya. Tidak jarang orang berpendapat bahwa, makin tinggi posisi manajerial seseorang, wewenang pun makin besar. Wewenang atau kekuasaan itu paling sering manampakkan diri pada kekuasaan untuk mengalokasikan dana dan daya. Termasuk di antaranya wewenang untuk menempatkan orang pada posisi

tertentu, wewenang mempromosikan orang, menurunkan pangkat. Kewenangan itulah yang membuat para bawahan bergantung kepadanya.

### **2.1.3.3 Tugas-tugas kepemimpinan**

Dikutip dalam (Sutrisno, 2009), tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja, antara lain:

#### **1. Sebagai konselor**

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk menjadai konselor yang baik diperlukan keterampilan berkomunikasi yang baik, disamping pengetahuan tentang teori konseling itu sendiri, agar konseling yang diadakan menjadi efektif.

#### **2. Sebagai instruktur**

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berbeda, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan professional dalam melaksanakan tugasnya.

### **2.1.3.4 Indikator kepemimpinan**

Dikutip dalam (Taufiqurrahman, 2015), Indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kecerdasan
2. Kejujuran
3. Kekuatan
4. Stabilitas emosi
5. Pengetahuan tentang relasi insani
6. Keterampilan berkomunikasi
7. Memiliki rasa tanggung jawab yang besar
8. Pengambilan keputusan
9. Keterbukaan menerima ide
10. Kemampuan manajer

Dikutip dari (Priansa, 2011), indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
2. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
3. *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
4. *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan. Pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan menstimulasi ide kreatif, memperhatikan karyawan dan kebutuhan khususnya, juga bisa menjadi pemimpin yang bersifat mengayomi serta seorang yang dapat dihormati oleh seluruh karyawannya.

#### **2.1.3.5 Hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja**

Menurut (Hasibuan, 2012), setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Disiplin bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif, bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin, dan menerapkan seluruh prosedur dengan konsekuen. Dia harus menghindari favoritisme yang bisa menelurkan prasangka buruk, rasa dendam, iri dan kecemburuan sosial. Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik (Hasibuan, 2012). Secara empiris, adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin sejalan dengan yang dilakukan oleh (Susanti, 2012), yang mendapatkan

bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## **2.1.4 Motivasi kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian motivasi kerja**

Menurut Stephen P. Robbins (Priansa, 2011), menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut (Sutrisno, 2009), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2009), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama. Bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah keseluruhan proses yang menimbulkan adanya dorongan dari dalam maupun dari luar diri seorang individu yang sedemikian rupa yang dapat memberikan motif untuk bekerja sehingga individu tersebut mau bekerja secara

maksimal. Motivasi ini akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

#### **2.1.4.2 Sumber motivasi kerja**

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

##### **a. Motivasi Intrinsik**

Yang dimaksud motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

1. Minat, seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan sesuatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
2. Sikap positif, seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

3. Kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya (Simon Devung, 1989:108) dalam (Priansa, 2011), Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.
- b. Motivasi Ekstrinsik
- Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Menurut F. Herzberg dalam Simon Devung (1989:106) dalam (Priansa, 2011), ada dua faktor eksternal utama di dalam organisasi yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:
1. Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.
  2. Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar. Bagi seorang dengan motivasi intrinsik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin taunya, maka motivasi jenis kedua ini perlu diberikan.

#### **2.1.4.3 Teori motivasi kerja**

Dalam buku (Sutrisno, 2009), teori motivasi dikelompokkan atas:

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori kepuasan ini dipelopori oleh F.W. Taylor, Abraham H. Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg, Clayton P. Alderfer, dan Douglas McGregor.

a. Teori Motivasi Konvensional oleh F.W. Taylor

a. Menurut (Sutrisno, 2009), teori ini dikemukakan oleh F.W Taylor.

Teori ini memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya, menyebabkan orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperolehnya. Jika besar imbalan yang diberikan bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi dalam teori ini pemberian

imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

## 2. Teori Hirarki oleh Abraham H. Maslow

- a. Menurut Abraham H. Maslow dalam buku (Sutrisno, 2009), mengatakan bahwa motivasi kerja ada kaitannya dengan hirarki kebutuhan, yaitu:
- b. Kebutuhan fisiologis (*physiological*): kebutuhan ini merupakan tingkatan paling dasar, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian, dan lain sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja ia akan mendapatkan imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.
- c. Kebutuhan rasa aman (*safety*): merupakan kebutuhan perlindungan dari bahaya sosial dan ancaman. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat berupa; memberikan asuransi jiwa, memberikan jaminan kepastian kerja dan lain-lain
- d. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*): merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Misalnya setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, di hormati, diakui keberadaannya oleh orang lain, dan sebagainya.

- e. Kebutuhan pengakuan (*esteem*): kebutuhan memiliki harga diri yang stabil dan tinggi (harga diri) dan kebutuhan untuk dihormati orang lain (*pretise*), kebutuhan ini meliputi keinginan untuk berkecukupan, prestasi, reputasi dan status.
- f. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*): kebutuhan untuk mengembangkan potensi dan kecakapan untuk menjadi orang yang dipercaya orang lain bahwa mampu berbuat.

#### 1. Teori Motivasi Prestasi oleh David McClelland

Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang kerja, yaitu :

- a. Need for achievement merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu
- b. Need for affiliation merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c. Need for power kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

#### 2. Teori Model dan Faktor oleh Frederick Herzberg

Teori ini merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervise yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lainnya. Faktor-faktor pemeliharaan bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan pimpinan kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan bawahan
- b. Faktor motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsic). Faktor motivasi ini mencakup kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karir, tanggung jawab dan lain sebagainya.

### 3. Teori ERG oleh Clayton P. Alderfer

Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) yang dipelopori oleh Clayton P. Alderfer ini dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan dari teori Maslow. Sehingga menghasilkan tiga macam kebutuhan, yaitu :

- a. Existence (keberadaan) merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Existence ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman.
- b. Relatedness (kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- c. Growth (pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan perkembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

#### 4. Teori X dan Y oleh Douglas McGregor

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial). Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negative perilaku manusia, seperti: malas dan tidak suka bekerja, kurang bisa bekerja keras, menghindari diri dari tanggungjawab, mementingkan diri sendiri, tidak mau peduli pada orang lain, kurang suka menerima perubahan dan lain sebagainya.

Sedangkan prinsip teori Y didasarkan pada revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, seperti: rajin, aktif, selalu ingin adanya perubahan, prestasi yang tinggi dan lain sebagainya.

- a. Teori Proses (Process Theory), teori ini memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain teori ini berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat. Menurut (Sutrisno, 2009), ada tiga teori motivasi proses, yaitu :
  1. Teori harapan (*expectancy theory*), teori harapan, menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Teori ini mengandung tiga hal, yaitu:
    - a. Teori yang menekankan imbalan. Artinya terdapat keyakinan bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh para karyawan
    - b. Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima. Teori ini menekankan perilaku yang diharapkan para karyawan. Artinya teori ini menekankan pentingnya keyakinan dalam diri karyawan tentang apa yang diharapkan perusahaan dari padanya dan prestasi kerja di nilai dengan menggunakan criteria yang rasional dan objektif.

- c. Teori ini menyangkut harapan. Artinya, teori ini tidak menekankan apa yang realistis dan rasional. Yang ditekankan ialah harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu akan menentukan tingkat usahanya, bukan hasil sendiri.
2. Teori keadilan (*equity theory*), teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relative sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya.
3. Teori penguatan (*reinforcement theory*), teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi.

#### **2.1.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, seperti yang dikemukakan oleh (Sunyoto, 2012), faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh yaitu :

- a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggungjawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu, tempat

atau syarat-syarat kerja lain dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana seorang karyawan mendapat promosi , tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggungjawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi.

b. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

c. Pekerjaan itu Sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggungjawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya peran memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja

bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus di hadapi.

e. Tanggungjawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang dihadapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggungjawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih baik.

g. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi

tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.

Menurut (Sutrisno, 2009), motivasi dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor eksternal dari seseorang, antara lain:

a. Faktor Internal

Faktor internal meliputi keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggungjawab.

Sumber lain mengungkapkan, bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Menurut Siagian dalam (Aprianto,2016) berbagai faktor yang dimaksud meliputi:

- a. Individu dengan segala unsure-unsurnya: kemampuan dan keterampilan, kebiasaan, sikap dan system nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya, tingkat kedewasaan dan sebagainya.

- b. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan: persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.
- c. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
- d. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak: pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan.
- e. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu
- f. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
- g. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan

#### **2.1.4.5 Tujuan pemberian motivasi kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) adapun tujuan pemberian motivasi adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai

- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

#### **2.1.4.6 Indikator motivasi kerja**

Indikator motivasi merupakan pendukung dari faktor yang mempengaruhi motivasi atau sebagai penjelasan dari faktor motivasi menurut (Sedarmayanti, 2012), sebagai berikut :

##### **a. Gaji**

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarga. Gaji selain berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudnya untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasipun yang dapat memeberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

##### **b. Supervisi**

Supervisi yang lengkap akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai dengan standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasi sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

c. Kebijakan dan administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

d. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

e. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta dukungan oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi pekerjaan atas tugas yang cukup menarik dan memberikan tantangan merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.

g. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya

yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik.

h. Pengakuan atau Penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerja itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial.

i. Keberhasilan

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

j. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahannya yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang diperoleh .

Untuk menentukan indikator motivasi diturunkan dari berbagai teori motivasi yang relevan. Indikator motivasi teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (Robbins, 2009). Teori dua faktor merupakan teori yang

menghubungkan faktor-faktor instrinsik dengan kepuasan kerja, serta mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor instinsik yang berhubungan dengan kepuasan kerja: pencapaian, prestasi, pengakuan, peningkatan kerja, tanggungjawab. Sedangkan faktor-faktor ekstrinsik seperti: administrasi dan kebijakan perusahaan, supervise, kondisi kerja dan hubungan antar karyawan.

#### **2.1.4.7 Hubungan motivasi terhadap disiplin kerja**

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik (Hasibuan, 2012).

## **2.1.5 Lingkungan kerja**

### **2.1.5.1 Pengertian lingkungan kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya akan berpengaruh kepada motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya motivasi di dalam diri karyawan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan itu sendiri. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan maka akan menyebabkan suasana yang kurang tenang, sehingga yang pada akhirnya akan mempertinggi tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan guna memotivasi kerja karyawan agar bekerja maksimal. Hal ini merupakan salah satu cara yang dapat di tempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan guna meningkatkan hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja merupakan semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan kerja. Dengan adanya

lingkungan kerja yang baik maka dapat menjadi pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Seiring dengan standar hidup seorang maka ia akan cenderung untuk menginginkan suasana yang dapat memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.1.5.2 Jenis-jenis lingkungan kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2009), membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian, yaitu :

##### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: (1) lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). (2) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran musik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

##### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun bawahan.

### 2.1.5.3. Indikator lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009), indicator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

c. Kebisingan ditempat kerja

Suara bising mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau - bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja.

e. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (Satpam).

Menurut (Sunyoto, 2015), indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

2. Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

5. Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi.

6. Keamanan Lingkungan kerja

dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

#### 7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja

#### **2.1.5.4 Hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja**

Lingkungan kerja merupakan hal utama yang menjadi penentu aktivitas yang dihasilkan seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja Schulz dalam (Anisa Oktaria Rifka, 2017), mengemukakan bahwa lingkungan kerja berarti suatu kondisi yang berkaitan dengan karakteristik tempat bekerja terhadap sikap dan perilaku pegawai, serta dapat menyebabkan terjadi perubahan-perubahan psikologis karena adanya suatu hal yang dialami saat bekerja seperti rasa bosan ketika bekerja, pekerjaan yang sama secara terus menerus, serta lelah dalam bekerja.

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan Miftachul Mujib dalam (Anisa Oktaria Rifka, 2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini berarti menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak pada kurang disiplinnya pegawai dalam bekerja. Kurang nyamannya pegawai dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan kecenderungan pegawai untuk berbuat tidak disiplin. Semakin

buruk lingkungan kerja semakin rendah juga kemungkinan disiplin kerja yang dilakukan pegawai.

## **2.1.6 Pengawasan**

### **2.1.6.1 Pengertian pengawasan**

Terry dalam (Hasibuan, 2009), mendefinisikan pengawasan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan proses yang dilakukan untuk melihat apakah kegiatan yang dilakukan telah sesuai dengan rencana atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Apabila kegiatan yang dilakukan belum sesuai dengan standar yang telah ditentukan, maka diperlukan pengoreksian untuk dilakukan tindakan perbaikan.

Dalam melakukan pengawasan, terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan. Menurut (Hasibuan, 2009), cara-cara pengawasan antara lain:

#### **a. Pengawasan Langsung**

Pengawasan ini merupakan pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh seorang manajer. Manajer memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasil-hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya.

b. Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung dilakukan melalui jarak jauh, artinya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahan. Laporan ini dapat berupa lisan atau tulisan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah dicapai.

c. Pengawasan berdasarkan kekecualian

Pengawasan ini dikhususkan untuk kesalahan-kesalahan yang luar biasa dari hasil atau standar yang diharapkan. Pengendalian semacam ini dilakukan dengan cara kombinasi langsung dan tidak langsung oleh manajer.

Menurut (Siagian, 2010), bahwa proses pengawasan pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan mempergunakan dua macam teknik, sebagai berikut:

- Pengawasan langsung (*direct control*)

Pengawasan langsung adalah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan ini dapat berbentuk:

1. Inspeksi langsung
2. *on-the-spot observation*
3. *on-the-spot report*

Akan tetapi, karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi besar, seorang pimpinan tidak mungkin

dapat selalu itu seringkali pimpinan tersebut harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.

- Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan dari jarak jauh.

Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk tulisan dan lisan.

Kelemahan dari pengawasan tidak langsung adalah sering para bawahan hanya melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan perkataan lain, para bawahan itu mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang diduga akan menyenangkan pimpinan.

Padahal, seorang pimpinan yang baik akan menuntut bawahannya untuk melaporkan hal-hal, baik positif maupun yang bersifat negatif. Karena jika hanya hal-hal positif saja yang dilaporkan maka pimpinan tidak akan mengetahui keadaan yang sesungguhnya. Akibatnya pimpinan akan mengambilnya kesimpulan yang salah dan bahkan keputusan yang salah.

Meskipun demikian, perlu ditekankan bahwa kecenderungan bawahan melaporkan hal-hal yang positif saja sering adalah akibat sifat pimpinan yang suka menghukum orang-orang yang melaporkan hal-hal yang sifatnya negatif dan merangsang orang-orang yang memberikan laporan yang baik. Untuk mendapatkan gambaran yang tepat dan untuk mempunyai perspektif yang obyektif, pimpinan sering perlu mengetahui hal-hal yang negatif, terutama

kegagalan-kegagalan yang dihadapi serta masalah-masalah yang belum dipecahkan.

Kesimpulannya adalah pengawasan tidak akan berjalan dengan baik jika hanya bergantung kepada laporan saja. Pimpinan yang bijaksana akan menggabungkan teknik pengawasan langsung dan tidak langsung dalam melaksanakan fungsi pengawasan.

#### **2.1.6.2 Pengawas yang efektif**

Tentang sifat-sifat atau ciri-ciri pegawai yang efektif dalam (Moekijat, 2010), dapat dikemukakan sebagai berikut:

- Ia memenuhi keinginan pegawai-pegawai bawahannya.
- Hal ini berarti adanya pengakuan, bahwa bawahan juga mempunyai hak untuk dianggap penting. Jenis pengawasan yang paling jelek ialah apabila pengawas selalu bekerja sendiri dalam keadaan senang dan membiarkan pegawai-pegawai yang lain dalam kesulitan.
- Ia selalu memberi keterangan yang sebaik-baiknya kepada pegawai-pegawai lainnya. Ia tidak merahasiakan keterangan yang mereka harus mengetahuinya guna melaksanakan tugasnya secara efisien. Ia mau menjawab pertanyaan tentang kebijaksanaan-kebijaksanaan pimpinan. Ia cepat memberi keterangan kepada setiap orang dalam organisasi itu.
- Ia mengizinkan pegawai-pegawai bawahan menggunakan kebijaksanaan-kebijaksanaan dan putusan-putusannya sendiri sebanyak yang mereka sanggup membuatnya. Kebanyakan pegawai ingin mendapat kebebasan

untuk menjalankan tugasnya yang mereka pandang sudah selayaknya. Mereka menghargai keperluan adanya pengawasan terhadap apa yang mereka kerjakan, tetapi mereka akan merasa lebih senang, apabila perintah-perintah dan instruksi-instruksi yang mereka terima dibatasi sampai seminim-minimnya.

- Ia tidak melampaui batas wewenang dari para ahli. Hal ini adalah sukar bagi orang-orang yang tidak suka memberi delegasi. Adalah mudah dimengerti, bahwa pengawas yang demikian tidak akan dapat bekerja dengan baik.
- Ia membuka pintu selebar-lebarnya untuk keperluan konperensi-kopenrensi dan pembicara – pembicaraan dengan para bawahannya.
- Ia meneriamakan kemungkinan untuk tidak populer diantara beberapa pegawai bawahannya.
- Ia tidak terlalu optimis mengenai keadaan semangat kerja para pegawai dalam organisasi untuk mana ia mempunyai tanggungjawab.
- Ia berusaha supaya kepala-kepala pembantunya menasifkar dan melaksanakan perintah-perintah dengan sebaik-baiknya.
- Ia berusaha merubah peraturan yang dalam praktek tidak mencapai hasil yang diharapkan.
- Ia menerima kemungkinan, bahwa beberapa orang bawahannya adalah lebih cerdas dan cakap daripada diri sendiri.
- Ia tidak suka memberi janji-janji kepada bawahannya, kecuali kalau ia yakin akan dapat memenuhinya.

- Ia tidak hanya mengharapkan kesetiaan dari pegawai-pegawainya, tetapi ia sendiri harus juga setia kepada mereka
- Ia tidak membantu atau mengadakan diskriminasi teman-temannya sendiri.
- Ia tidak mau menyerah kepada pegawai bawahannya, hanya karena ia merasa jemu dari desakan pegawai tersebut.
- Ia akan memperjuangkan kepentingan bawahannya dengan sekuat-kuatnya seperti halnya ia memperjuangkan kepentingannya sendiri.

### **2.1.6.3 Indikator pengawasan**

Adapun indikator pengawasan kerja (Handoko, 2010), sebagai berikut :

1. Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
2. Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan waktu pekerjaan
3. Adanya pengukuran kerja pegawai
4. Adanya evaluasi pekerjaan pegawai
5. Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan

Indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut (Siagian, 2014), antara lain :

#### **a. Kontrol Masukan**

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (selection) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang

terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

b. Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan.

c. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan.

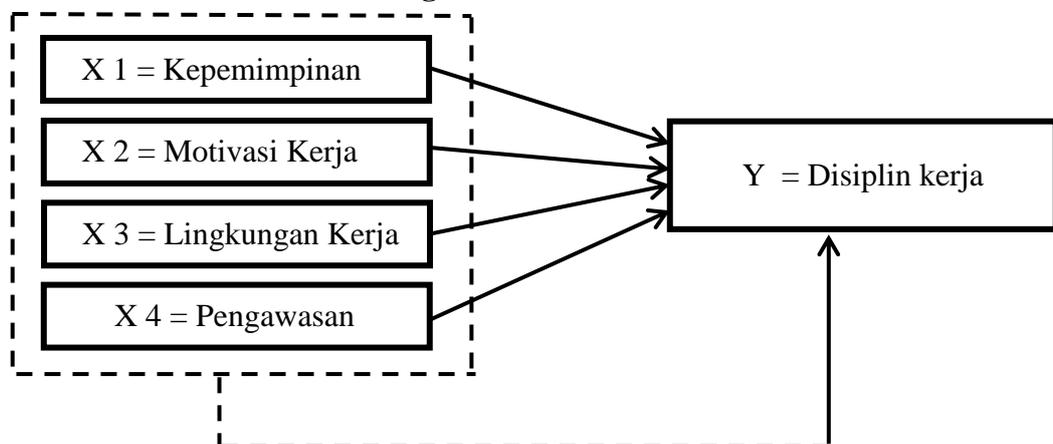
#### **2.1.6.4 Hubungan pengawasan terhadap disiplin kerja**

Menurut pendapat Suwardi dalam (Sigar, 2018) Pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerjasama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan disiplin bawahan. Kaitan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan juga dapat dilihat dari pendapat Menzeis dalam (Sigar, 2018), yang menyatakan bahwa disiplin tidak mungkin ada tanpa pengawasan yang baik, pemimpin harus mempunyai sistem pengawasan yang ia perlukan untuk mengarahkan para bawahannya dengan tepat.

Berdasarkan uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa untuk menegakkan disiplin kerja maka pengawasan sangatlah diperlukan. Karena dengan adanya pengawasan maka para karyawan diharapkan akan dapat berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi, yang ada pada akhirnya akan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi pengawasan haruslah diarahkan pada upaya mewujudkan suasana tertib dan berdisiplin, yang tumbuh dan berkembang atas kesadaran dalam dirinya sendiri.

## 2.2 Kerangka pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

Keterangan :

1. Variabel Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Pengawasan (X4) berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja (Y)

2. Variabel Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Pengawasan (X4) berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja (Y)

Parsial       $\longrightarrow$

Simultan     $----->$

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2015), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data .

Berdasarkan perumusan masalah, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 :Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Disiplin kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur
- H2 :Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadapDisiplin Kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur.
- H3 :Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadapDisiplin Kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur.
- H4 :Pengawasan berpengaruh terhadapDisiplin Kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur.
- H5 :Kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengawasan diduga berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SD Negeri 009 Bintan Timur

#### 2.4 Penelitian terdahulu

(Priyanto, 2015), dengan judul penelitian “Pengaruh supervisi kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri di Kutai Kartanegara”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh kepala pengawasan master, budaya organisasi, dan motivasi kerja pada disiplin kerja guru. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kutai Kartanegara. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif pendekatan penelitian, dengan metode survei diterapkan dalam penelitian yang data telah dianalisis oleh analisis jalur. Dalam penelitian ini, guru telah dipilih sebagai unit analisis 85 sampel dipilih proporsional dari 241 guru sebagai populasi. Temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) ada efek positif langsung dari supervisi kepala guru, budaya organisasi dan kerja motivasi pada disiplin kerja guru, (2) ada efek langsung positif dari kepala guru pengawasan budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Berdasarkan temuan itu bisa jadi menyimpulkan bahwa pengawasan kepala guru, budaya organisasi, dan motivasi kerja telah dilakukan langsung pada disiplin kerja guru. Menguasai pengawasan kepala dan organisasi budaya telah dipengaruhi langsung pada motivasi kerja. Oleh karena itu, pengawasan kepala guru, budaya organisasi, dan motivasi kerja harus dipertimbangkan dalam peningkatan disiplin kerja guru di SMA negeri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

(Hanifah, 2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. ALTRAK 1978 Cabang Pekanbaru”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87

orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan  $t$  hitung (7,364) >  $t$  tabel (1,989) dan sig (0,000) < 0,05. Dan nilai R Square sebesar 75%.

(Setyorini, 2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat Pangkalan BUN”. Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Sedangkan alat uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji validitas dan reabilitas serta uji  $t$  dan uji  $F$ . Sampel yang digunakan didalam penelitian ini sebanyak 46 responden. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan nilai Adjusted R Square diperoleh sebesar 0,658. Hal ini berarti bahwa 65,8% disiplin kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan ( $X$ ).

(Sihombing, Tulus, 2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Disiplin kerja (studi kasus pnpm mandiriPerdesaan pertanian di provinsi papua dan provinsiPapua barat)”. Pendamping Program memiliki peran strategis dalam meningkatkan pendapatan petani miskin di tanah Papua. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik akan membantu pendamping dalam kegiatan program. Penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Studi Kasus PNPMMandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua dan Provinsi

Papua Barat. Variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan disiplin kerja. Metode sampling yang digunakan adalah sample jenuh dan responden yang memberikan jawaban sebanyak 58 orang responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap disiplin kerja. Kedua variabel yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap disiplin kerja. Sedangkan motivasi kerja secara parsial tidak mempengaruhi disiplin kerja.

(Yapentra, 2017), Dengan judul penelitian” pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja PT. Posmetro Mandau Duri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Posmetro Mandau Duri dengan 38 karyawan. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini diambil seluruhnya, karena populasinya relatif sedikit atau kurang dari 100. Metode penelitian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan Uji F. Hasil penelitian ini secara simultan kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan. pada disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 0,003. Sedangkan kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, tetapi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau Duri.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dan pengolahan datanya dibantu dengan software *SPSS versi 22,00*. Penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2009), adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistic deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistic deskriptif maupun inferensial. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel tersebut diambil.

#### **3.2 Jenis data**

Salah satu pertimbangan dalam memilih masalah penelitian adalah ketersediaan sumber data. Penelitian kuantitatif lebih bersifat *explanation* (menerangkan, menjelaskan), karena itu bersifat *to learn about the people* (masyarakat objek), sedangkan penelitian kualitatif lebih bersifat *understanding* (memahami) terhadap fenomena atau gejala sosial, karena *to learn about the people* (masyarakat sebagai subyek). Untuk melengkapi data yang dibutuhkan

peneliti, maka ada beberapa sumber data yang bisa dikumpulkan untuk menghasilkan informasi, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus Istijanto dalam (Sunyoto, 2011), Pada umumnya data primer ini sebelumnya belum tersedia, sehingga seorang peneliti harus melakukan pengumpulan sendiri data ini berdasarkan kebutuhannya.
2. Data Sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari Biro Pusat Statistik (BPS). (Sunyoto, 2011).

### **3.3 Teknik pengumpulan data**

Adapun teknik pengambilan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Metode observasi

Metode observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada obyek-obyek yang lain. (Sugiyono, 2009)

Observasi ini dilakukan dengan cara pengamatan langsung ke SD Negeri 009 Bintan Timur

## 2. Metode kuesioner (Angket)

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.(Sugiyono, 2009). Kuesioner ini memberikan daftar pertanyaan kepada guru SD Negeri 009 Bintan Timur yang masih aktif mengajar.

## 3. Metode kepustakaan

Studi pustaka, dimana data yang diperoleh dari teori, referensi atau literatur dan buku-buku pengetahuan yang menunjang serta data dokumentasi lainnya yang membahas pembahasan.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2009), Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi pada penelitian pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja serta pengawasan terhadap disiplin kerja guru SD Negeri 009 Bintan Timur sebanyak = 32orang.

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013), Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Untuk menentukan besarnya sampel menurut (Arikunto, 2010), apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya lebih akurat untuk mendapatkan sampel. Jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 –15 % atau 20-25%.

Dalam penelitian ini digunakan sampel dari semua populasi karena berdasarkan jumlah karyawan sebanyak 32 orang yang populasinya kurang dari 100 orang. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh*.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan lainnya dan pengukurannya. Tanpa operasionalisasi variabel, peneliti akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, maka dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 (dua): pertama, variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Pengamatan akan dapat memprediksi ataupun menerangkan variabel

dalam variabel terikat beserta perubahannya yang terjadi kemudian. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja.

Sedangkan variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), (Sugiyono, 2011), Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja serta pengawasan. Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran skla</b>	<b>Pernya taan</b>
<b>1.</b>	<b>Kepemimpi nan</b>	kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mengerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia	1. <i>Idealized influence</i> 2. <i>Inspirational motivation</i> 3. <i>Intellectual simulation</i> 4. <i>Individualized consideration</i> (Priansa, 2011)	Likert	<b>1,2,3</b>  <b>4,5,6</b>  <b>7,8</b>  <b>9 dan 10</b>

		mengikuti kehendak pimpinan itu. Anoraga dalam(Sutrisno, 2009)			
<b>2</b>	<b>Motivasi kerja (X2)</b>	Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untk mencapai tujuan-tujuan keoranisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.  (Priansa, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Supervise</li> <li>3. Kebijakan dan administrasi</li> <li>4. Hubungan kerja</li> <li>5. Kondisi kerja</li> <li>6. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>7. Peluang untuk maju</li> <li>8. Pengakuan dan penghargaan</li> <li>9. Keberhasilan</li> <li>10. Tanggungjawab</li> </ol> (Sedarmayanti, 2012)	Likert	<b>1</b>  <b>2</b>  <b>3</b>  <b>4</b>  <b>5</b>  <b>6</b>  <b>7</b>  <b>8</b>  <b>9</b>  <b>10</b>
<b>3</b>	<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>	lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan karyawan</li> <li>2. Tingkat kebisingan</li> <li>3. Peraturan kerja</li> </ol>	Likert	<b>1,2</b>  <b>3</b>  <b>4</b>

		<p>sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.</p> <p>(Sedarmayanti, 2009)</p>	<p>4. Penerangan</p> <p>5. Sirkulasi udara</p> <p>6. Keamanan lingkungan kerja</p> <p>7. Dekorasi ditempat kerja.</p> <p>(Sunyoto, 2015)</p>		<p><b>5</b></p> <p><b>6,7</b></p> <p><b>8</b></p> <p><b>9,10</b></p>
<b>4</b>	<b>Pengawasan (X4)</b>	<p>Pengawasan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan</p>	<p>1. Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai</p> <p>2. Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>3. Adanya pengukuran kerja pegawai</p> <p>4. Adanya evaluasi</p>	Likert	<p><b>1,2</b></p> <p><b>3</b></p> <p><b>4,5</b></p> <p><b>6,7</b></p>

		standar. Terry dalam (Hasibuan, 2009)	pekerjaan pegawai 5. Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan. (Handoko, 2010)		<b>8,9,10</b>
<b>5</b>	<b>Disiplin Kerja (Y)</b>	Disiplin kerja adalah kemampuan-kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Sinambela, 2012)	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi (Hasibuan, 2010)	Likert	<b>1,2,3</b>  <b>4,5</b>  <b>6,7</b>  <b>8,9,10</b>

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengelolaan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. (Misbahuddin, 2013), Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan komputer menggunakan

software SPSS (*Statistical Product and Service Science*) karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya.

Menurut (Misbahuddin, 2013), pengelolaan data meliputi kegiatan berikut:

a. Editing

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan karena kemungkinan data yang masuk (raw data) atau data yang terkumpul tidak logis dan meragukan. Tujuan editing untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan di lapangan dan bersifat koreksi.

b. Coding

Coding atau pemberian/pembuatan kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka/ huruf-huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

c. Tabulasi

Tabulasi adalah membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Untuk melakukan tabulasi ini diperlukan ketelitian dan kehati-hatian agar tidak terjadi kesalahan, khususnya dalam tabulasi silang.

Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert (Sidik & Muis:2009) dalam (Sunyoto, 2011), yaitu mengukur ordinal karena

hanya dapat membuat ranking tetapi tidak dapat diketahui beberapa kali satu responden lebih baik atau lebih buruk dari responden lainnya didalam nilai skala. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Menurut Lexy J. Moleong dalam (Misbahuddin, 2013), analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja, seperti yang disarankan oleh data. Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

#### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat atau seberapa teliti suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Suatu item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dengan

mengungkapkan sesuatu yang ingin diungkap. Untuk melakukan satu uji validitas ini digunakan metode korelasi yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Jika nilai positif dan  $r$  hitung  $> r$  tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka item dinyatakan tidak valid. (Duwi Priyatno, 2014), Sedangkan Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji Reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. (Duwi Priyatno, 2014)

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila satu syarat saja yang tidak terpenuhi, hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), menurut (Duwi Priyatno, 2012).

Uji asumsi klasik biasanya dilakukan dengan penelitian untuk memenuhi kelayakan atas model regresi yang dilakukan dalam penelitian ini pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi.

### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Menurut (Duwi Priyatno, 2012), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual.

#### **1. Metode Grafik**

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Selain melihat penyebaran titik-titik pada grafik Normal P-P Plot, uji normalitas tersebut juga dapat dilakukan dengan melihat bentuk dari grafik histogram.

2. Jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal (membentuk kurva seperti lonceng) maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas sedangkan jika grafik histogram tersebut tidak menunjukkan

suatu pola distribusi normal (tidak membentuk kurva seperti lonceng) maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

MenurutGhozali dalam (Rumengan, 2010), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah ndalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari resedual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Jika *variance* dari resedual satu kepengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastistas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homokedastisitas atau yang tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut (Duwi Priyatno, 2012), Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik harusnta tidak terjadi kolerasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantar variabel bebas (kolerasinya 1 atau mendekati 1). Beberapa model ujimultikolenieritas yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Inflation Factor (VIF) pada model regresi atau dengan membandingkan nilai Koefesien determinasi Individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $r^2$ ).

Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) korang dar 10 Tolerance dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.

### 3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Duwi Priyatno, 2012) Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada antara residual pada periode  $t$  dengan residual pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah sebagai berikut:

- $DU < DW < 4-DU$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- $DW < DL$  atau  $DW > 4-DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi korelasi.
- $DL < DW < DU$  atau  $4-DU < DW < 4-DL$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

### 3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Darwanto dan Subagyo dalam (Sunyoto, 2011), analisis regresi linear berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) yaitu Kepemimpinan, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja serta Pengawasan terhadap variabel ( $Y$ ) Disiplin Kerja. Adapun tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

$Y$  : Disiplin Kerja

$b_0$	: Konstanta
$b_1, b_2, b_3, b_4$	: Koefisien Regresi
X1	: Kepemimpinan
X2	: Motivasi Kerja
X3	: Lingkungan Kerja
X4	: Pengawasan

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji t / parsial

Menurut (Sunyoto, 2011), uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen (*economic benefit, perceived value* serta *personal selling*) secara parsial terhadap variabel dependen (keputusan pembelian).

Penentuan hipotesis nilai dan hipotesis alternatif ialah sebagai berikut:

1.  $H_0$  : artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen ((kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja serta pengawasan) secara parsial terhadap variabel dependen (disiplin kerja).
2.  $H_a$  : artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen ((kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja serta pengawasan) secara parsial terhadap variabel dependen (disiplin kerja).

#### 3.7.4.2 Uji simultan ( Uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Menurut (Duwi

Priyatno, 2012), Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah Uji F adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis
- b. Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$
- c. Menentukan  $F_{hitung}$  berdasarkan tabel ketentuan
- d. Menentukan  $F_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%  $\alpha = 5\%$ . Dan  $df_1 = (k-1)$  dan  $df_2 = (n-k)$  N adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel dependen.
- e. Kriteria pengujian
  - H<sub>0</sub> : Diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
  - H<sub>a</sub> : Ditolak jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
  - e : membuat kesimpulan

#### 3.7.4.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

*R square* ( $R^2$ ) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka dalam hal ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R square* merupakan *R square* yang telah disesuaikan, yang juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika

dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen (Dewi Priyatno, 2012), Karena dalam penelitian terdapat tiga buah variabel independen (kepemimpinan, Motivasi kerja, lingkungan kerja serta pengawasan terhadap disiplin Kerja) maka uji koefisien determinasi akan dilihat nilai *Adjusted R square*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisa Oktaria Rifka, R. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG, 6(Nomor 4), 67–71.
- Aprianto, C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. X. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2).
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hanifah, N. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Altrak 1978 Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 7535.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal*

*Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2551>

Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Priansa, S. D. D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Priyanto. (2015). Pengaruh supervisi kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru sma negeri di kutai kartanegara priyanto \*. *Jurnal Ilmiah Educational Management*, 6.

Rika, N., & Inbar, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang ), 58(2).

Robbins, S. P. dan T. A. J. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Batam: CV Yrama Widya.

Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama.

Setyorini, W. (2013). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat Pangkalan Bun, 2(1), 195–202.

Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sigar, A. . J. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 52–60.
- Sihombing, Tulus, P. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat ). *Jurnal OE*, VI(2), 220–237.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)* (Cetakan Pe). Yogyakarta: CAPS.
- Susanti, A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pln (Persero) Apd Semarang, 7.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan Ke 7*. Jakarta: Penerbit Kencana.

Taufiqurrahman, R. puspita sari dan M. dan. (2015). Reni Puspita sari. Tentang Pengaruh Kepemimpinan dan .... *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Karya Tama Bakti Mulia Kabupaten Kampar*, 2(1), 1–17.

Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yapentra, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Posmetro Mandau. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP (CURRICULUM VITAE)



Nama : Gege Permana

Tempat Lahir : Tanjungpinang

Tanggal Lahir : 19 Juni 1993

Jenis Kelamin : Laki laki

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Email : [gege.permana@yahoo.com](mailto:gege.permana@yahoo.com)

Alamat : Jl.Ganet Prum Bintang Permai. Blok E6. No.1

Riwayat Pendidikan : 1. SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur (2005)  
2. SMP Negeri 4 Tanjungpinang (2008)  
3. SMA Negeri 4 Tanjungpinang (2011)  
4. STIE Pembangunan Tanjungpinang (2019)