

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN WAWONII TENGAH KABUPATEN KONAWA KEPULAUAN

Syafruddin

Rahayu Puji Suci

jimmanager@widyagama.ac.id

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja. Teknik sampel adalah sensus, yakni 27 orang Pegawai Kecamatan Wawonii Tengah Kabupaten Konawe Kepulauan. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, baik secara simultan maupun parsial. Disiplin memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata sedang sampai dengan tinggi.

Abstract: The purpose of this study was to analyze the influence of Leadership Style and Discipline toward Work Motivation. The sample technique is a census, which is 27 employees of the Central Wawonii District of Konawe Islands Regency. After multiple regression analysis, the results obtained that the Leadership Style and Discipline have a significant effect on Work Motivation, both simultaneously and partially. Discipline has a dominant influence compared to the Leadership Style. This result was also supported by descriptive statistical assessment categories that are medium to high.

PENDAHULUAN

Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu adalah apa yang disebut dengan motivasi (Subardi, 2008). Pegawai akan termotivasi kinerjanya apabila kebutuhan-kebutuhan baik fisik maupun psikologis terpenuhi. Semakin terpenuhi kebutuhan tersebut, maka seorang pegawai akan semakin tinggi motivasi kerjanya (Martoyo, 2002). Pegawai mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal, dikarenakan ada motivasi kerja dalam dirinya (Hasibuan, 2000). Gaya kepemimpinan maupun disiplin pegawai berpotensi mempengaruhi motivasi kerja pegawai (David McClelland, 1987).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mendapatkan motivasi yang tinggi dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi adalah disiplin. Namun kenyataannya, disiplin kerja yang diterapkan di Kecamatan Wawonii Tengah Kabupaten Konawe Kepulauan belum dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini terjadi karena disiplin kerja yang diterapkan dirasakan kurang efektif, sehingga pegawai tidak bisa dipengaruhi atau dibujuk untuk bekerja lebih baik, dan kurangnya disiplin pegawai terhadap aturan maupun pelaksanaan tugas yang semestinya dilaksanakan dengan cepat. Serta disebabkan kondisi pegawai yang heterogen dalam segi pengalaman, pendidikan, kemampuan yang dimilikinya, status dan tujuan pegawai. Dimana

perbedaan-perbedaan tersebut membentuk perilaku-perilaku keorganisasian yang berbeda-beda dari setiap pegawai. Secara umum tingkat disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai, pada saat apel pagi masih ada pegawai yang terlambat datang, pegawai datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, Dalam hal terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin yang diterapkan di dalam organisasi, pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dilakukan dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin terhadap organisasi, ternyata hal ini tidak sesuai dengan teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh Riva'i (2004).

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara ketiga variabel tersebut, dengan merumuskan masalah: Apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Wawonii Tengah Kabupaten Konawe Kepulauan, baik secara simultan maupun parsial? Penelitian ini juga akan menganalisis manakah diantara kedua variable tersebut yang berpengaruh dominan?

TINJAUAN PUSTAKA

• Kajian Teori

Kartini Kartono (2003) menyatakan pemimpin itu adalah “seseorang yang memimpin, dengan cara memprakarsai tingkah laku sosial, dengan mengatur, mengorganisir, mengontrol atas upaya/usaha orang lain atau melalui kekuasaan atau posisi”.Martoyo (2002, gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain“.Musanef (2002), gaya kepemimpinan adalah “kecenderungan performa kepemimpinan dalam menjalankan tugas kepemimpinannya”.

Satrohadiwiryo (2002), disiplin adalah sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Davis (1985) dalam Mangkunegara (2001) ”*Dicipline is management action to enforce organization standar*”.

Nawawi (2005), “motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan (kegiatan)”.Maslow, dalam Robbins (2006), “motivasi adalah suatu proses pemenuhan kebutuhan”. Mangkunegara (2002), “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”

• Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Populasi/ Sampel	Hasil Penelitian
1.	Mangkunegara dan Octorend (2015)	<i>Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the</i>	Penelitian ini menggunakan 148 responden yang merupakan keseluruhan karyawan PT. Dada Indonesia.	Hasil penelitian ini menunjukkan kepada mereka bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap

		<i>Company (Case Study in PT. Dada Indonesia).</i>		Komitmen Organisasi.
2.	Thaief, et.al (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang).</i>	Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Sampel yang diambil sebanyak 44 orang, berdasarkan rumus Slovin dengan teknik prosedur proporsional stratified random sampling.	Seluruh efek dari variabel independen memiliki arah yang positif. Kontribusi terbesar berasal dari variabel pelatihan.
3.	Arsyad (2014)	<i>The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard.</i>	Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan metode sensus sebesar 47 karyawan.	Analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan dan parsial.
4.	Scubania, dkk (2014)	Pengaruh Disiplin Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa.	Populasi 73 siswa dan sampel menggunakan sampel jenuh.	Terdapat pengaruh yang positif antara disiplin belajar terhadap motivasi belajar siswa.
5.	Syaiyid, dkk (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers).	Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 32 orang, sedangkan sample menggunakan sampel jenuh.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan untuk variabel bebas yang paling dominan diantara variabel bebas lainnya terhadap variabel tetap adalah variabel gaya kepemimpinan partisipatif.
6.	Rumondo (2013)	Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.	Populasi penelitian adalah 29 orang pegawai dan semuanya dijadikan sampel berdasarkan metode sensus.	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini berarti disiplin kerja mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas kerja dan nilainya signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai. Pimpinan sebaiknya meningkatkan motivasi para pegawai dengan meningkatkan komunikasi, maupun pemberian insentif (perhatian), juga kepemimpinan orientasinya perlu untuk diubah menjadi lebih demokratis dengan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, sehingga semua para pegawai merasa diikutsertakan/dilibatkan dalam kegiatan di

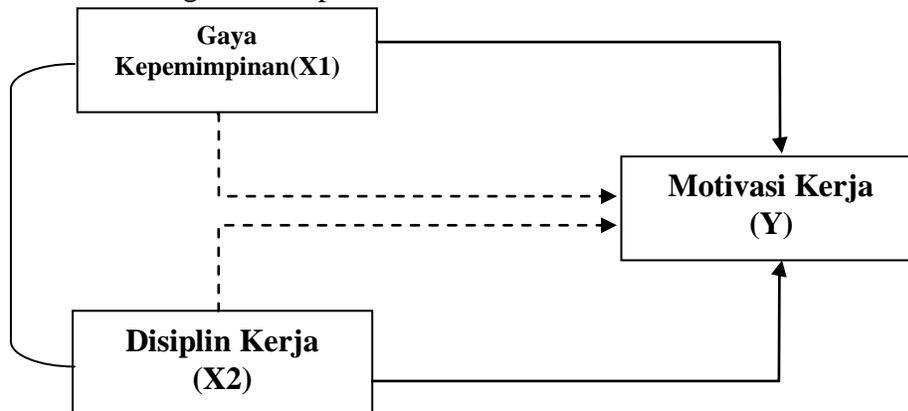
				institusi khususnya pada Badan Kepegawain dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.
7.	Nafrizal, dkk (2012)	Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh.	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh yang berjumlah 126 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus.	Hasil penelitian untuk hipotesis pertama diperoleh penjelasan bahwa insentif, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh, hipotesis kedua dapat dijelaskan bahwa insentif, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh, hipotesis ketiga bahwa insentif, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh dan hipotesis keempat kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh.
8.	Kadmasasmita (2003)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Penerimaan Pajak Daerah di Kabupaten Bandung.	Jumlah sampel keseluruhan yaitu 70 orang yang diambil dari proporsi tiap-tiap ruangan. Sampel menggunakan sensus.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak kondusif terhadap motivasi dan produktivitas kerja pegawai daerah, mengakibatkan belum efektifnya penerimaan pajak daerah, sehingga sampai saat ini daerah tetap mempunyai tingkat ketergantungan tinggi pada subsidi pusat.

Sumber: Mangkunegara dan Octorend (2015), Thaief, et.al (2015), Arsyad (2014), Scubania, dkk (2014), Syaiyid, dkk (2013), Rumondo (2013), Nafrizal, dkk (2012), Kadmasasmita (2003).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

- Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan: —————> Pengaruh simultan
 - - - - -> Pengaruh parsial

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

- Hipotesis
 1. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Wawonii Tengah Kabupaten Konawe Kepulauan.
 2. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Wawonii Tengah Kabupaten Konawe Kepulauan.
 3. Disiplin berpengaruh dominan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Wawonii Tengah Kabupaten Konawe Kepulauan.
- Definisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan(X1)	1. Komunikasi 2. Pemecahan Masalah	Likert
2.	Disiplin (X2)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	Likert
3.	Motivasi Kerja (Y)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keamanan 3. Kebutuhan Penghargaan 4. Kebutuhan Sosial 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Likert

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

METODE

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada tiga variabel yang dianalisis, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin sebagai variabel independen, dan Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Wawonii Tengah Kabupaten Konawe Kepulauan sebagai variabel dependen.

Seluruh Pegawai Kecamatan Wawonii Tengah Kabupaten Konawe Kepulauan yang berjumlah 27 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2009).

HASIL

• Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	25 - 29	2	7.41%
2.	30 - 34	4	14.81%
3.	35 - 39	7	25.93%
4.	40 - 44	11	40.74%
5.	> 50	3	11.11%
Jumlah		27	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	16	59.26%
2.	Perempuan	11	40.74%
Jumlah		27	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (Th)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 8	4	14.81%
2.	8 – 16	15	55.56%
3.	> 16	8	29.63%
Jumlah		27	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	I	3	11.11%
2.	II	8	29.63%
3.	III	14	51.85%
4.	IV	2	7.41%
Jumlah		27	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

• Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Gaya Kepemimpinan dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Wawonii Tengah Kabupaten Konawe Kepulauan. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 7 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1308.952	2	654.476	14.686	.000 ^a
	Residual	1069.567	24	44.565		
	Total	2378.519	26			
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Gaya Kepemimpinan dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Wawonii Tengah Kabupaten Konawe Kepulauan. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi t 0,042 untuk Gaya Kepemimpinan, dan 0,000 untuk Disiplin. Karena dari kedua nilai signifikansi t masing-masing variabel independen tersebut lebih kecil daripada nilai α 0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.750	8.694		-.201	.842
	Gaya Kepemimpinan	.473	.220	.297	2.153	.042
	Disiplin	1.031	.221	.642	4.654	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga Disiplin berpengaruh dominan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Wawonii Tengah Kabupaten Konawe Kepulauan. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 8 menunjukkan angka 0,642 untuk Disiplin yang lebih besar daripada nilai koefisien Beta 0,297 untuk Gaya Kepemimpinan. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

PEMBAHASAN

- Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan masuk ke dalam kriteria sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.00 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2.61- 3.40 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sedang. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Syaiful, dkk (2013), Rumondo (2013), Nafriyal, dkk (2012) dan Kadmasasmita (2003). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan pegawainya tentu akan menimbulkan dampak positif pada diri para bawahan yaitu pegawai akan bekerja lebih baik. Dalam kenyataannya, setiap pegawai tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan kepuasan dan mampu memotivasi kerja pegawai.

Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan dalam kehidupannya di organisasi. Peranan tersebut sama sekali tidak mengurangi, apalagi mengabaikan pentingnya peranan yang perlu dan harus dimainkan oleh para pegawai. Akan tetapi pegawai perlu dibimbing, dibina, diarahkan, dan digerakan secara sedemikian rupa sehingga mau dan mampu mengerahkan tenaga, waktu, dan keterampilannya bagi kepentingan organisasi.

Rivai (2008), mengemukakan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk intruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inspirasi dan kreativitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor utama yang menentukan meningkatnya kinerja pegawai adalah adanya motivasi dari pegawai itu sendiri. Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai, kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Jadi pemimpin dalam suatu organisasi harus mempunyai jiwa kepemimpinan, harus bisa mempengaruhi bawahan, harus bisa mengatur, mengelola, memimpin bawahan dengan kekuatan yang dimilikinya. Semua itu terkait dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Dalam kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan anggotanya dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia yang diinginkan, seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu dan perlu memberikan motivasi kepada pegawainya agar dapat bekerja secara optimal. Motivasi sangat diperlukan oleh pegawai, karena dengan adanya motivasi yang baik pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawabnya. Motivasi kerja secara tidak langsung dapat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi.

- Pengaruh Disiplin Terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.63 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada

pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil Scubania, dkk (2014) dan Rumondo (2013). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau organisasi dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (1984) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Dalam hal ini Hasibuan menjabarkan tentang Disiplin Kerja sebagai berikut, Hasibuan (2006) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya Menurut Harlie (2010) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut: (1) selalu hadir tepat waktu (2) selalu mengutamakan presentase kehadiran (3) selalu mentaati ketentuan jam kerja (4) selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif (5) memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya (6) memiliki semangat kerja yang tinggi (7) memiliki sikap yang baik (8) selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana diutarakan oleh Mangkunegara (2009) sebagai berikut: (1) disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh organisasi (2) disiplin korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku. Nitisemito (2002) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arsyad, Muhammad. 2014. *The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard*. *Business Management and Strategy*. ISSN 2157-6068. 2014, Vol. 5, No. 2.
- Davis B. Gordon. 1985. *Kerangka Dasar, Sistem Informasi Manajemen*, Seri manajemen No. 90-A, PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kadmasasmita, Achmad Djuani. 2003. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Penerimaan Pajak Daerah di Kabupaten Bandung*.
- Kartini Kartono. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Maddala, G. S. 2001. *Introduction to Econometrics*. Third Edition. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Tinton Rumbungan Octorend. 2015. *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. *Universal Journal of Management* 3(8): 318-328, 2015. DOI: 10.13189/ujm.2015.030803.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Musanef, 2002, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jilid Kedua, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Nafrizal, dkk. 2012. *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh*. *Jurnal Manajemen* ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala pp. 52- 67.
- Nawawi, Hadari, 2005, *Manajemen Strategik*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. ALFABETA.
- Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Rumondo, Vico Wentri. 2013. Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013*, Hal. 1042-1052.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara
- Scubania, Dian Fawzia, dkk. 2014. Pengaruh Disiplin Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *E-Jurnal.Com. Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pakuan*.
- Singodimedjo, Markum, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: SMMAS.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). Produktivitas apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subardi, Agus, 2008, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: UUP AMP YPKN.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV. Alfabeta: Bandung.
- Syaiyid, Elzi, dkk. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 1 No. 1 April 2013.
- Thaief, Ilham, et.al. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181.
- Toha, Miftah. 2008. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wirartha, I Made. 2006. Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi. Yogyakarta: C.V Andi Offset.