

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA TASIKMALAYA

Yogi Gum Permana^{1*}

¹Program Pascasarjana, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Komp. LIK Jl. Perintis Kemerdekaan Kec. Kawalu - Tasikmalaya - 46182

*Korespondensi Penulis: yogigum@gmail.com

Abstract: *Employee work discipline is one of the most important managerial functions because the presence of high employee work discipline in an organization describes the organization as running the organization's managerial system correctly. Good employee work discipline, the goals of the organization are easily realized because with good discipline it means that employees are very aware of working optimally. To improve employee work discipline, a leader is needed who can set an example for his subordinates. In this study, leadership has 2 dimensions, namely initial structure and tolerance, while employee work discipline consists of mental, understanding, and behavioural dimensions. The research method used in this research is an explanatory research method with a quantitative approach, data collection is generated through documentation studies and field studies in the form of observations and questionnaires, analyzed using path analysis. Based on the results of the research conducted, the authors conclude that leadership has a strong influence on employee work discipline with a contribution of 46.77% and the remaining 53.23% is influenced by other variables not examined, the dimensions of leadership variables have the greatest influence on employee work discipline. is tolerance.*

Keywords: *Education Office; Leadership; Work Discipline*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah suatu keterampilan atau bakat khusus yang tidak dimiliki oleh semua manusia, dalam hal memberikan pengaruh kepada bawahannya, agar mau melaksanakan segala yang ia kemukakan. Hal ini sangatlah penting dalam sebuah organisasi, karena akan berpengaruh pada kecepatan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kepemimpinan pun mendapatkan peranan penting ketika dalam organisasi tersebut mengalami sebuah kesalahan yang harus dimusyawarahkan dan diberikan alternatif solusi.

Keberhasilan sebuah organisasi didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkemauan dan berkualitas dalam menempati posisinya di sebuah organisasi, selain aspek sumber daya manusia, yang dapat mendukung keberhasilan sebuah organisasi adalah aspek manajerialnya. Pada intinya, aspek pengelolaan ini merupakan proses dari sebuah organisasi yang bersifat memanfaatkan SDM serta perangkat lainnya sebagai instrumen dalam penapaian sasaran. Dengan demikian pengelolaan dari suatu organisasi haruslah dilaksanakan secara efektif, hal ini mengisyaratkan bahwa pemimpin seharusnya memahami serta mengaplikasikan sikap leadership secara benar, sehingga mampu membuat perencanaan secara baik dengan jajarannya, melaksanakan pengorganisasian sesuai dengan kompetensi jajarannya masing-masing, memberikan instruksi agar dapat dilaksanakan oleh jajarannya, dan melakukan kontrol dari setiap pekerjaan yang telah diselesaikan. Dapat dibayangkan bagaimana kehidupan organisasi jika pemimpinnya tidak memiliki sifat kepemimpinan.

Seorang pemimpin sudah seharusnya bisa menggerakkan dan mengarahkan para anggota atau pegawainya untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara tepat agar pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar dan sesuai sasaran yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan unsur terpenting dalam sebuah organisasi peranan yang sangat penting dalam membantu satu kelompok atau organisasi dalam pencapaian tujuannya. Artinya, peran sentral kepemimpinan sangat memiliki pengaruh dalam menggerakkan bawahan untuk melaksanakan sebuah perintah atau melaksanakan tugasnya masing-masing.

Dalam sebuah organisasi peranan kepemimpinan dapat pula membangun hubungan personal atau interpersonal dengan semua bawahan dan lingkungan sekitarnya. Hal ini berarti pemimpin

harus memiliki kelebihan yang memungkinkan untuk menyesuaikan diri dengan kultur atau kebiasaan bawahannya. Selain itu, kepemimpinan pun dapat memberikan contoh dalam bersikap kepada bawahannya atau menstimulus bawahannya menggunakan persuasi yang sesuai dengan karakter bawahannya agar bawahannya mampu menyesuaikan diri dengan pimpinannya.

Salah satu aspek yang sangat penting membantu kelancaran tugas organisasi formal maupun informal adalah pegawai, pegawai adalah aset yang perlu dikembangkan khususnya demi keberhasilan organisasi, pegawai yang merupakan modal dasar dalam pengembangan kegiatan organisasi harus mempunyai kesadaran dan tanggung jawab dalam organisasi. Kesadaran harus timbul dan bukan datang karena tekanan, perasaan dan pikiran untuk menjaga kedisiplinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan ikhlas dalam rangka pencapaian tujuan bersama.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajerial yang sangat penting. Dengan adanya kedisiplinan pegawai yang tinggi dalam sebuah organisasi, menggambarkan organisasi menjalankan sistem manajerial organisasi secara benar. Dengan demikian bahwa kedisiplinan yang baik maka tujuan organisasi dengan mudah terwujud, karena dengan disiplin yang baik memiliki pengertian bahwa pegawai sangat sadar untuk bekerja dengan maksimal.

Hasil observasi awal, penulis melihat gejala dimana disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya masih kurang dalam beberapa hal, diantaranya masih adanya pegawai yang datang ke kantor hanya untuk absen, selanjutnya keluar kantor, sehingga tidak mengikuti kegiatan apel pagi. Hal ini jelas telah melanggar Pasal 18 Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Hari dan Jam Kerja Serta Apel Gabungan di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Sikap kelakuan pegawai yang masih kurang, contohnya, seringkali meninggalkan kantor untuk urusan pribadinya di saat jam kerja, atau kembali ke kantor di atas jam 12.30 WIB pada saat istirahat, dimana pada Pasal 5 Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2020, yang menyebutkan istirahat pukul 12.00 - 12.30 WIB.

Dari temuan tersebut penulis menduga gejala kurang disiplinnya pegawai Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya diduga kurangnya fungsi kepemimpinan pada beberapa indikator kepemimpinan yang dilakukan oleh sebagian pimpinan di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Berdasarkan identifikasi masalah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya."

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Nawawi (Kusnandar, 2014, p. 46) menyatakan kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku bawahannya. Kepemimpinan (leadership) adalah kepiawaian dan perilaku seseorang dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk melaksanakan suatu kegiatan sebagai pendukung pencapaian sasaran organisasi.

Dalam mencapai tujuan, seorang pemimpin melakukan kegiatan, perbuatan atau proses yang dinamakan kepemimpinan atau leadership. Dengan kepemimpinannya seorang pimpinan berupaya mewujudkan yang diinginkannya dengan cara menggerakkan orang lain. Menurut Siagian (Kusnandar, 2014, hal. 8), kepemimpinan merupakan permasalahan hubungan saling mempengaruhi antara pemimpin dan yang dipimpin, kepemimpinan dapat dikembangkan sebagai hubungan timbal balik diantara pemimpin dan orang-orang yang dipimpin. Sebagaimana apa yang dijelaskan di atas pemimpin tidak lepas dari peranan penting relasi pimpinan untuk kelancaran suatu tugas atau intruksi pada anggota organisasi, kecerdasan seorang pemimpin juga sangat penting bagi kelancaran kegiatan-kegiatan organisasi agar menghasilkan sebuah produk dengan efektif.

Pendapat ini menunjukkan bahwa pemimpin harus dapat memilih cara yang tepat untuk bisa mempengaruhi bawahan atau anggotanya. Kepemimpinan pun harus bisa bertindak dalam bingkai organisasi, kepemimpinan harus mampu mencari cara untuk mengetahui bagaimana pemimpin bertindak atau melaksanakan tugas agar memudahkan untuk menggambarkan kepada bawahan jenis tugas apa yang diberikan. Penulis mempunyai asumsi bahwa kepemimpinan dapat dipelajari,

sehingga penulis menggunakan teori perilaku kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hellriegel dan Slocum (Mulyadi, 2015, hal. 143-145) sebagai berikut:

Teori kepemimpinan (*behavioral theories of leadership*), teori ini digunakan sebagai faktor penentu perilaku kepemimpinan, dimana setiap orang dapat dilatih untuk menjadi pemimpin, berbeda dengan teori sifat yang menyatakan seorang pemimpin dilahirkan bukan diciptakan. Teori ini terdapat dua dimensi, yaitu:

- 1) Struktur awal (*imitating structure*), dengan melihat bagaimana pimpinan menyusun perannya serta peran anak buahnya. Struktur ini mencakup sikap yang berusaha mengendalikan pekerjaan, interaksi kerja dan sasaran.
- 2) Tenggang rasa (*consideration*), merujuk pada sikap pemimpin yang memiliki hubungan kegiatan, karena adanya rasa hormat terhadap ide bawahan, dan saling percaya.

Setiap pemimpin mempunyai cara yang berbeda, hal ini disebut sebagai tipe kepemimpinan, yang tidak lain adalah ciri atau sikap pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan atau gaya kepemimpinan sebagai orientasinya, Sedangkan gaya kepemimpinan adalah suatu jenis, corak, mode, yang dipilih dan digunakan yang ditampilkan dalam mempengaruhi orang-orang yang dipimpin atau mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam organisasi. Selanjutnya tentang pentingnya kepemimpinan, berikut ini dikemukakan pendapat John D. Millet (Marwansyah, 2014, hal. 79), bahwa empat hal yang paling penting dalam kepemimpinan, yaitu memiliki kemampuan:

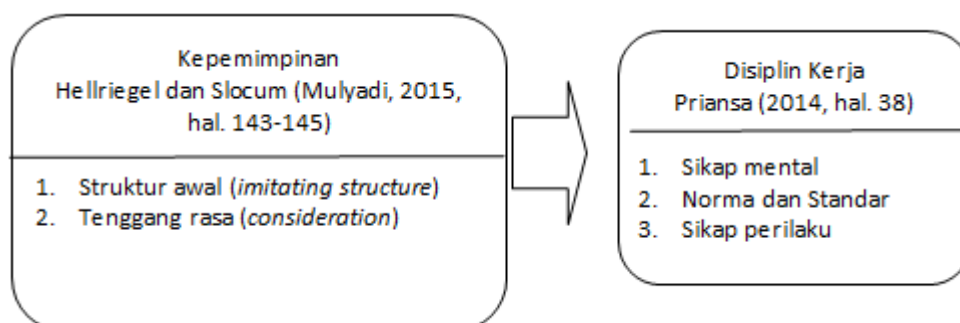
- 1) melihat organisasi secara keseluruhan,
- 2) mengambil keputusan-keputusan,
- 3) melimpahkan atau mendelegasikan wewenang, dan
- 4) menanamkan kesetiaan.

Disiplin merupakan cerminan tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, dengan adanya disiplin kerja pegawai pegawai dapat menimbulkan rasa ingin berprestasi, hingga target dan sasaran kerja akan tercapai secara maksimal. Dengan demikian, seorang pimpinan harus dapat memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai pegawainya, dan hal tersebut memang suatu yang sangat sukar, karena terdapat beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pegawai. Disiplin kerja pegawai dimaknai jika pegawainya datang dan pulang tepat pada waktu, bertanggungjawab atas pekerjaannya, dan mentaati segala ketentuan dalam organisasi.

Menurut Priansa (2014, hal. 38) bahwa disiplin kerja pegawai memiliki tiga dimensi:

- 1) sikap mental (*mental attitude*), yaitu mentaati segala ketentuan dan peraturan dalam organisasi, hal ini dapat dikembangkan dengan adanya kebiasaan atau pelatihan.
- 2) norma dan standar, yaitu memahami segala sistem yang berlaku di organisasi atau perusahaan secara sadar, dan bersedia mentaatinya secara sadar.
- 3) sikap perilaku, yaitu kelakuan yang secara wajar yang ditunjukkan dengan bekerja sepenuh hati, dan secara ikhlas mentaati segala aturan secara tertib dan cermat.

Berdasarkan kajian teori-teori tersebut di atas, maka penulis merumuskan kerangka pemikiran sebagai benang merah dari teori yang telah dipaparkan sebelumnya yaitu hubungan antar variabel penelitian seperti pada gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

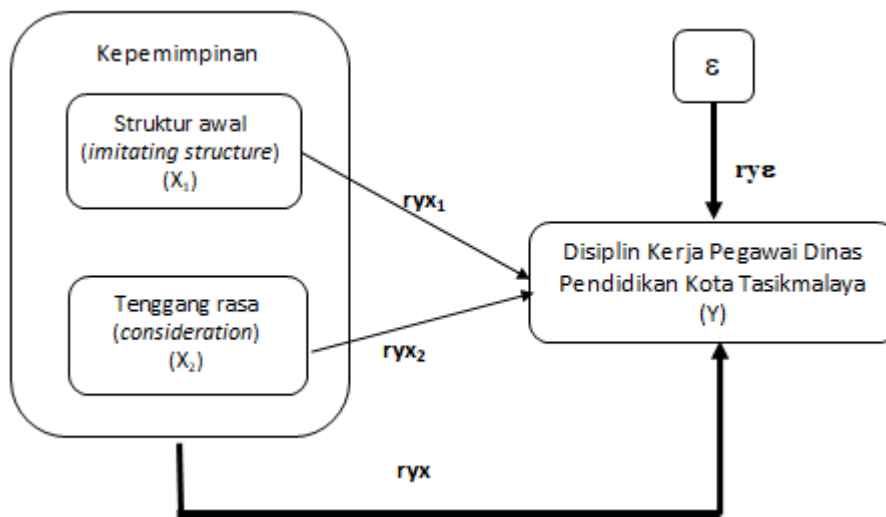
METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Karena itu penelitian ini disebut *testing research*. Meskipun uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya diarahkan pada penjelasan hubungan antara variabel.

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan pendekatan kuantitatif, adapun aksioma dasar metode kuantitatif adalah:

- Sifat realitas : dapat diklasifikasikan, kongkret, dengan jelas dapat diukur;
- Hubungan peneliti dengan objek yang diteliti: independen, agar tergabung objektivitas;
- Hubungan antara variabel, memiliki hubungan sebab akibat;
- Kemungkinan generalisasi;
- Keberadaan nilai; cenderung bebas nilai.

Penelitian ini bersifat kontekstual dan hasilnya akan berbentuk deskripsi dari tiap variabel berdasarkan hasil survey melalui penyebaran angket tertutup, dan dilanjutkan dengan menghitung pengaruh antar variabel. kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Dalam penelitian ini penulis akan menghitung pada dimensi kepemimpinan yang mana yang lebih besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai, untuk itu penulis menggambarkan desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Desain Variabel Penelitian

Keterangan:

- ryx : Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pegawai
- ryx_1 : Pengaruh struktur awal terhadap disiplin kerja pegawai pegawai
- ryx_2 : Pengaruh tanggung rasa terhadap disiplin kerja pegawai pegawai
- $r\epsilon$: Pengaruh faktor lain yang tidak diteliti

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya yang berjumlah 117 orang, karena populasi lebih dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel akan menggunakan rumus dari Slovin berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- d^2 = presisi (ditetapkan 10%)

dengan penggunaan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 54 responden.

Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian sosial dengan mengukur sikap atau pendapat responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti, maka digunakan

Skala Likert.

Data hasil penelitian ditabulasikan dalam bentuk frekuensi, dan akan dihitung prosentase dari tiap jawaban:

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan:

P : Prosentase

F : Frekuensi Populasi

N : Jumlah Frekuensi Populasi

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Soal
Kepemimpinan Hellriegel dan Slocum (Mulyadi, 2015, hal. 143-145)	1. Struktur awal (<i>imitating structure</i>)	a. Pengetahuan	1,2
		b. Pengaturan kerja	3,4
		c. Hubungan kerja	5,6
		d. Orientasi tujuan.	7
	2. Tenggang rasa (<i>consideratio</i>)	a. Tingkat kepercayaan	8,9
		b. Rasa hormat	10,11,12
		c. Keterbukaan	13,14
		d. Menerima Kritik	15
Disiplin Kerja Pegawai (Priansa, 2014, hal. 38)	1. Mental	a. Pengembangan	1,2,3
		b. Pengendalian pikiran	4,5
		c. Pengendalian watak.	6,7
	2. Pemahaman	a. Sistem dalam pekerjaan	8,9
		b. Kriteria kerja	10,11
		c. Standar pekerjaan	12,13
	3. Sikap Kelakuan	a. Kesungguhan dalam bekerja	13, 14,15
		b. Mentaati peraturan	16,17,18
		c. Penampilan	19,20

Adapun masing-masing alternatif jawaban nilainya ditentukan:

Tabel 2. Skor Alternatif Jawaban

Pertanyaan Positif (+)		Pertanyaan Negatif (-)	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Kurang Setuju	3	Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 93)

Kemudian untuk mengetahui kategori masing-masing soal dari tiap variabel, menggunakan rumus sebagai berikut:

Nilai indeks minimum : nilai terendah x jumlah pertanyaan x jumlah responden

Nilai indeks maksimum : nilai tertinggi x jumlah pertanyaan x jumlah responden

$$\text{Jarak Interval} = \frac{\text{Interval}}{\text{Nilai Tertinggi}}$$

Dengan demikian dapat ditentukan untuk mengukur tingkat butir soal pemimpin dan disiplin kerja sebagai berikut:

Nilai indeks minimum (Nmin) : $1 \times n = a$

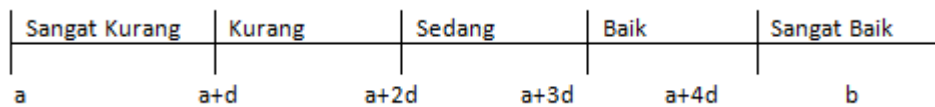
Nilai indeks maksimum (Nmax) : $5 \times n = b$

Interval : $b - a = c$

Jarak Interval : $\frac{c}{5} = d$

Kategori tingkat butir soal pemimpin dan disiplin kerja dapat dilihat pada perhitungan garis

interval berikut:



Keterangan:

a = nilai minimum

b = nilai maksimum

c = selisih maksimum dan minimum

d = jarak interval

n = jumlah responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis awal yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Untuk mengambil keputusan terhadap hipotesis penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, diperlukan suatu pengolahan data dengan menggunakan metode statistik. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui bantuan program *Statistic Product and Service Solution* (SPSS), sebelumnya data hasil penelitian yang berbentuk data ordinal dirubah menjadi data interval dengan menggunakan metode *Succesive Interval* pada program Excel.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya sebesar 0,4677. Ini artinya 46,77% disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya dipengaruhi oleh struktur awal dan tenggangrasa secara simultan, dan sisanya yaitu 55,23% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai R^2 tersebut, diperoleh nilai $R = \sqrt{0,4677} = 0,6835$, hasil perhitungan statistik tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, dengan kontribusi sebesar 46,77%. Hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat membentuk persamaan $Y = 23,618 + 0,180X_1 + 1,089X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berbanding lurus dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, artinya semakin baik kepemimpinan, maka disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya akan meningkat. Dimensi variabel kepemimpinan yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap disiplin kerja pegawai adalah dimensi tenggangrasa.

Pembahasan

1) Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 54 responden, penilaian kepemimpinan, rata-rata skor adalah 189,73, hal ini menunjukkan sikap responden terhadap kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya termasuk ke dalam kategori baik, dan sudah mencapai 70,27% dari skor yang diharapkan. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa pimpinan di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya sangat mudah untuk dimintai pendapat masalah pekerjaan, dan skor tertinggi lainnya terdapat pada aspek pimpinan cukup mengakomodir ide atau gagasan pegawai, skor terendah terdapat pada pernyataan dimana selama ini pimpinan seringkali mengandalkan seorang pegawai dalam tugas kepemimpinannya, dan skor terendah lainnya terdapat pada aspek dimana pimpinan jarang membimbing dan menindaklanjuti kesalahan yang dibuat bawahan.

Dalam mencapai tujuan, seorang pemimpin melakukan kegiatan, perbuatan atau proses yang dinamakan kepemimpinan atau *leadership*. Dengan kepemimpinannya seorang pimpinan berupaya mewujudkan yang diinginkannya dengan cara menggerakkan orang lain. Menurut Siagian (Kusnandar, 2014, hal. 8), kepemimpinan merupakan permasalahan hubungan saling mempengaruhi antara pemimpin dan yang dipimpin, kepemimpinan dapat dikembangkan sebagai hubungan timbal balik diantara pemimpin dan orang-orang yang dipimpin. Sebagaimana apa yang dijelaskan di atas pemimpin tidak lepas dari peranan penting relasi pimpinan untuk kelancaran suatu tugas atau intruksi pada anggota organisasi, kecerdasan seorang pemimpin juga sangat penting bagi kelancaran kegiatan organisasi agar menghasilkan sebuah produk dengan efektif.

2) Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 54 responden, penilaian disiplin kerja pegawai, rata-rata skor responden adalah 198,45 dengan prosentase pencapaian 73,50% dari skor maksimal yang diharapkan, dan sudah masuk ke dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan sikap yang positif responden dalam disiplin kerjanya. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa selama ini sesulit apapun jenis pekerjaan tetap dilaksanakan oleh pegawai, dan skor tertinggi lainnya terdapat pada aspek dimana selama ini pegawai selalu menjaga keteraturan dalam urutan kerja. Skor terendah terdapat pada pernyataan dimana selama ini penggunaan biaya setiap pekerjaan belum sesuai kebutuhan, dan skor terendah lainnya terdapat pada aspek dimana selama ini masih terdapat pegawai yang terlambat mengikuti apel pagi.

Disiplin merupakan cerminan tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, dengan adanya disiplin kerja pegawai pegawai dapat menimbulkan rasa ingin berprestasi, hingga target dan sasaran kerja akan tercapai secara maksimal. Dengan demikian, seorang pimpinan harus dapat memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai pegawainya, dan hal tersebut memang suatu yang sangat sukar, karena terdapat beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pegawai. Disiplin kerja pegawai dimaknai jika pegawainya datang dan pulang tepat pada waktu, bertanggungjawab atas pekerjaannya, dan mentaati segala ketentuan dalam organisasi.

3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya sebesar 0,4677. Ini artinya 46,77% disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya dipengaruhi oleh struktur awal dan tenggangrasa secara simultan, dan sisanya yaitu 55,23% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai R^2 tersebut, diperoleh nilai $R = \sqrt{0,4677} = 0,6835$, hasil perhitungan statistik tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sedang terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, dengan kontribusi sebesar 46,77%. Hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat membentuk persamaan $Y = 23,618 + 0,180X_1 + 1,089X_2$. Persamaan linier tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berbanding lurus dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, artinya semakin baik kepemimpinan, maka disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya akan meningkat. Dimensi variabel kepemimpinan yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap disiplin kerja pegawai adalah dimensi tenggang rasa.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran angket terhadap 54 responden kemudian diolah datanya dengan menggunakan program Excell dan program SPSS versi 22, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, dan dimensi variabel kepemimpinan yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap disiplin kerja pegawai adalah dimensi tenggangrasa.

Kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya termasuk ke dalam kategori baik, dimana skor tertinggi terdapat pada pernyataan dimana pimpinan sangat mudah untuk dimintai pendapat masalah pekerjaan, dan skor tertinggi lainnya terdapat pada aspek pimpinan cukup mengakomodir ide atau gagasan pegawai, skor terendah terdapat pada pernyataan dimana selama ini pimpinan seringkali mengandalkan seorang pegawai dalam tugas kepemimpinannya, dan skor terendah lainnya terdapat pada aspek dimana pimpinan jarang membimbing dan menindaklanjuti kesalahan yang dibuat bawahan.

Penilaian disiplin kerja pegawai sudah masuk ke dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan sikap yang positif responden dalam disiplin kerjanya. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa selama ini sesulit apapun jenis pekerjaan tetap dilaksanakan oleh pegawai, dan skor tertinggi lainnya terdapat pada aspek dimana selama ini pegawai selalu menjaga keteraturan dalam urutan kerja. Skor terendah terdapat pada pernyataan dimana selama ini penggunaan biaya setiap pekerjaan belum sesuai kebutuhan, dan skor terendah lainnya terdapat pada aspek dimana

selama ini masih terdapat pegawai yang terlambat mengikuti apel pagi.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis merekomendasikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hendaknya Kepala Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya tidak mengandalkan seorang pegawai dalam tugas kepemimpinannya, dan sebaiknya pimpinan membimbing dan menindaklanjuti kesalahan yang dibuat bawahan.
2. Hendaknya pegawai Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya untuk lebih meningkatkan lagi disiplin kerjanya, dan diharapkan agar tidak ada lagi pegawai yang terlambat mengikuti apel pagi, atau masuk kantor lebih dari pukul 12.30 WIB setelah waktu istirahat.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ke Lima*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi. cetakan kesepuluh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir. (2014). *Statistika Terapan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusnandar, I. (2014). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Bandung: Multazam.
- Mangkunegara, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-2*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi, D. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Cetakan Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pasolong, H. (2014). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Poerwadarminto, W. (2012). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN. Balai Pustaka.
- Priansa, J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwoto. (2015). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, P. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Silalahi, U. (2014). *Studi tentang Ilmu Administrasi, Konsep, Teori dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Singarimbun, M. (2010). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, K. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Alfonso F Nazar (2017) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Pos Metro Mandau Duri. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: Vol 7, No 2 (2017)*. ISSN: 2622 – 6421.
- Fauzan, Muhammad. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan Volume 18 Nomor 1, April 2017*, hal. 34-40. ISSN: 1411 – 9900. STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar.
- Suryafitra Mutaqin (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis VOL 41, NO 1 Tahun 2016 Universitas Brawijaya*.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1635>

Undang-Undang

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 53 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok Dan Rincian Tugas Unit Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.
- Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Hari Dan Jam Kerja Serta Apel Gabungan Di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.