

**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional  
dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja  
Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang Bidang  
Sumber Daya Air)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**BILLY DWI AGISTA ENDRIAWAN**  
**NIM. 12010110120077**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS DIPONEGORO**  
**SEMARANG**  
**2014**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama penyusun : Billy Dwi Agista Endriawan  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120077  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (studi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang Bidang Sumber Daya Air)”**

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, MM

Semarang, 10 Juni 2014

Dosen Pembimbing,

( Dra. Rini Nugraheni, MM )

NIP. 195612031984032001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama penyusun : Billy Dwi Agista Endriawan  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120077  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (studi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang Bidang Sumber Daya Air)”**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 26 Juni 2014**

Tim Penguji :

1. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)
  
2. Ismi Darmastuti, SE., MSi (.....)
  
3. Eisha Lataruva, SE., MM (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Billy Dwi Agista Endriawan, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (studi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang Bidang Sumber Daya Air)” adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagai tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 10 Juni 2014

Yang membuat pernyataan,

(Billy Dwi Agista Endriawan)

NIM. 12010110120077

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Apabila Anda berbuat kebaikan kepada orang lain,  
maka Anda telah berbuat baik terhadap diri sendiri”.*

**(Benjamin Franklin)**

*“If you always do what you always did,  
You will always get what you always got”.*

**(Albert Einstein)**

*Sebuah persembahan bagi kedua orang tua dan keluargaku tercinta  
Atas doa dan dukungan yang engkau curahkan selama ini*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan pelanggaran disiplin pegawai yang ada pada Dinas P.U Kota Tangerang bidang Sumber Daya Air. Banyaknya pelanggaran disiplin ini menunjukkan adanya kesalahan dalam sistem manajemen kepegawaian yang ada serta kurangnya pemahaman pegawai tentang peraturan dan tata tertib yang berlaku. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai Dinas P.U Kota Tangerang bidang Sumber Daya Air.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh Pegawai Dinas P.U Kota Tangerang bidang Sumber Daya Air yang berjumlah 41 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin pegawai Dinas P.U Kota Tangerang bidang Sumber Daya Air tergolong sedang. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai (hipotesis 1 diterima). Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai (hipotesis 2 diterima). Pengaruh bersama-sama antara gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja sebesar 63,00%, sedangkan sisanya sebesar 37,00% ditentukan oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Kata kunci: Sumber Daya Air, gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja.

## **ABSTRACT**

*This research was motivated by the presence of violation of discipline problems that exist in the field of Tangerang City Department of Public Works Water Resources. The number of disciplinary offenses showed an error in the existing personnel management system as well as the lack of employee understanding of the rules and regulations that apply. The purpose of this study was to analyze the effect of transformational leadership style and non-physical work environment on employee discipline Department of public works Tangerang City Field of water resources.*

*Analysis of the data used in this study is descriptive and quantitative. The sample in this study was around the Tangerang City Department of Public Works Employee Resource field water that totaled 41 people. The data was collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. Descriptive analysis showed that transformational leadership style, non-physical work environment, and employee discipline Tangerang City Department of Public Works Water Resources areas classified as moderate. Statistical tests showed that transformational leadership style variable positive and significant impact on employee discipline (hypothesis 1 is accepted). Variable non-physical work environment positive and significant impact on employee discipline (hypothesis 2 is accepted). Effect of co-operation between transformational leadership style and non-physical work environment on work discipline by 63.00%, while the remaining 37.00% is determined by other variables that are not identified in this study.*

*Keywords: Water Resources, Transformational leadership style, non-physical work environment, and work discipline.*

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kasih, rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (studi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang Bidang Sumber Daya Air)”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Ak., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Ibu Dra. Rini Nugraheni, MM selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si selaku dosen wali yang telah membantu penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Ibu Ismi Darmastuti, SE., MSi dan Ibu Eisha Lataruva, SE., MM selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan serta arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan menjadi lebih baik.

5. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
6. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan.
7. Kakak dan adik penulis tercinta, terima kasih atas doa dan segala dukungan yang telah diberikan.
8. Bramantya, Sopyan, Donni Renaldy, Yaumil, Doni Sukmawan, Tirta, Pattama, Stevia, Monic, Ikey, Hafiz, Bayu, Adam, dan Imam, yang menjadi sahabat penulis dengan ketulusan hati selalu mendukung, berbagi suka dan duka.
9. Teman-teman satu dosen wali selama berada di Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP. Terima kasih atas kesenangan, canda tawa yang membahagiakan dan menjadi keluarga bagi penulis.
10. Teman-teman penulis satu bimbingan skripsi selama berada di Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP. Terima kasih atas bantuan, saran, diskusi, serta kerja samanya.
11. Seluruh teman-teman penulis di FEB UNDIP angkatan 2010 yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu. Terimakasih atas pertemanan selama ini.
12. Sahabat-sahabat band SOKA, Dede, Yunas, Didi, Hendy. Terima kasih telah memberikan saran-saran positif bagi penulis.
13. Seluruh rekan bisnis More Cling Indonesia. Terima kasih telah berbagi ilmu dan pengalaman selama ini.

14. Seluruh responden yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus ikhlas memberikan doa dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Semarang, 10 Juni 2014

Penulis,

Billy Dwi Agista Endriawan

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iiv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Kegunaan Penelitian .....	14
1.5 Sistematika Penulisan .....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	16
1. Landasan Teori.....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Disiplin bagi Pegawai Negeri .....	17
c. Disiplin bagi Pegawai Negeri Kota Tangerang.....	21
d. Aspek-aspek Disiplin Kerja .....	22
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	27
3. Lingkungan Kerja Non Fisik .....	29

2.2 Hubungan Antar Variabel .....	32
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja.....	32
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhada Disiplin Kerja .....	34
2.3 Penelitian Terdahulu .....	35
2.4 Kerangka Pikir Penelitian .....	38
2.5 Hipotesis .....	39

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel. ....	40
3.1.1 Variabel Penelitian .....	40
3.1.2 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.2 Populasi dan Sampel .....	45
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.3.1 Jenis Data.....	46
3.3.2 Sumber Data.....	46
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	47
3.5 Analisis Data.....	49
3.4.1 Analisis Deskriptif .....	49
3.4.2 Analisis Kuantitatif .....	49
3.6 Skala Pengukuran.....	49
3.7 Teknik Analisa Data .....	51
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	51
3.7.1.1 Uji Validitas .....	51
3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	51
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	52
3.7.2.1 Uji Normalitas .....	52
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas .....	53
3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas .....	53
3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda .....	54
3.7.4 Pengujian Hipotesis .....	55
3.7.4.1 Uji t .....	55

3.7.4.2 Uji F.....	55
3.7.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	56

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	57
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	57
4.1.2 Visi dan Misi .....	58
4.1.3 Struktur Organisasi .....	58
4.1.4 Gambaran Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang Bidang SDA .....	59
4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian .....	61
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	63
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	65
4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	66
4.3 Analisis Data.....	68
4.3.1 Pengujian Instrumen Penelitian.....	68
4.3.1.1 Uji Validitas Data.....	68
4.3.1.2 Uji Reliabilitas Data .....	69
4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel .....	70
4.3.2.1 Analisis Indeks Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	71
4.3.2.2 Analisis Indeks Lingkungan Kerja Non Fisik.....	73
4.3.2.3 Analisis Indeks Disiplin Kerja .....	75
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	77
4.3.3.1 Uji Normalitas .....	78
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas .....	78
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	79
4.3.4 Hasil Analisis Regresi .....	80
4.3.5 Uji Hipotesis .....	82
4.3.5.1 Uji t ( Signifikansi Parsial ) .....	82
4.3.5.2 Uji F ( Signifikansi Simultan ) .....	83

4.3.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	84
4.4 Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	85
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan .....	90
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	91
5.2 Saran Manajerial .....	92
DAFTAR PUSTAKA .....	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	96

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Ringkasan Rekapitulasi Data Absensi Apel Pagi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang.....	8
Tabel 2.1 : Ringkasan Hukuman Disiplin Bagi PNS Yang Melanggar Ketentuan Jam Kerja.....	19
Tabel 2.2 : Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu Tentang Disiplin Kerja.....	36
Tabel 3.1 : Ringkasan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	42
Tabel 3.2 : Ketentuan Penilaian .....	50
Tabel 4.1 : Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4.2 : Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3 : Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 4.4 : Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	65
Tabel 4.5 : Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel 4.6 : Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kuesioner.....	68
Tabel 4.7 : Hasil Pengujian Reliabilitas.....	69
Tabel 4.8 : Nilai Indeks Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	71
Tabel 4.9 : Nilai Indeks Lingkungan Kerja Non Fisik.....	74
Tabel 4.10 : Nilai Indeks Disiplin Kerja.....	76
Tabel 4.11 : Pengujian Multikolinearitas.....	79
Tabel 4.12 : Koefisien Persamaan Regresi Linear .....	81
Tabel 4.13 : Uji Model.....	84
Tabel 4.14 : Koefisien Determinasi .....	84

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Gambar 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Gambar 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	65
Gambar 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian .....	66
Gambar 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	67
Gambar 4.6 : Pengujian Normalitas.....	78
Gambar 4.7 : Pengujian Heteroskedastisitas.....	80

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran A : Surat Keterangan Telah Penelitian

Lampiran B : Validasi Hasil Wawancara Pra Survey

Lampiran C : Kuesioner

Lampiran D : Tabulasi Data Mentah Kuesioner

Lampiran E : Tabel Frekuensi

Lampiran F : Hasil Uji Validitas

Lampiran G : Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran H : Hasil Regresi

Lampiran I : Kumpulan Artikel

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pegawai Negeri Sipil atau pegawai honorer lainnya yang bekerja sebagai Abdi Negara memiliki tugas serta tanggung jawab yang penting bagi organisasi, khususnya organisasi pemerintah. Menurut Haydah (2012) pegawai sebagai aparatur pemerintah yang sempurna adalah pegawai yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara. Peran para pegawai yang bekerja dalam organisasi pemerintah sangat menentukan berhasil tidaknya mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh ketulusan dan kemauan dari setiap pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Para pegawai yang bekerja dalam sebuah instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dalam hal ini pemerintah telah melaksanakan program untuk melakukan penilaian kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Berdasarkan data dan informasi yang diberikan oleh sub bagian kepegawaian pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang, pemerintah telah membuat Daftar Penilaian Pelaksanaan

Pekerjaan (DP3) Pegawai untuk masing-masing bidang atau dinas yang bergerak dalam sistem pemerintahan di Indonesia, namun program tersebut dirasa kurang efektif dan efisien karena dinilai pegawai yang bodoh dan pintar, disiplin dan tidak disiplin, atau berkinerja buruk dan baik disamakan dalam penilaian prestasi kerja pegawai. Selanjutnya pada tahun 2014 program tersebut telah dikembangkan dan berganti nama menjadi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang bertujuan agar pimpinan dan atasan dapat menilai langsung kinerja bawahan secara spesifik, penilaian tersebut dapat dilihat dari sasaran kerja yang telah diselesaikan serta kesesuaian waktu yang diberikan kepada pegawai yang bertanggung jawab pada tugas pekerjaannya. Penilaian pimpinan mengenai perilaku kerja pegawai bawahannya mengandung unsur orientasi pekerjaan, integritas pegawai, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan (jika memiliki bawahan).

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu atau pegawai yang bekerja sebagai aparatur pemerintah dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja pegawai itu adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan konsep yang didefinisikan sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas pekerjaan. Menurut Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Dalam hal menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi maka seorang atasan atau pimpinan

akan selalu mencoba untuk menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Fenomena pelanggaran disiplin PNS maupun pegawai tidak tetap yang bekerja sebagai aparatur negara perlu mendapat sorotan demi terciptanya suatu pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai sebagai aparatur negara terkait disiplin kerja meliputi pelanggaran yang bersifat rendah, sedang, dan tinggi. Menurut Suwatno (dalam T. Hani Handoko, 2001) terdapat dua kegiatan pendisiplinan, yaitu: 1) Disiplin Preventif, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. 2) Disiplin Korektif, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

Disiplin kerja sendiri erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi yang dipimpin. Penelitian yang dilakukan oleh John Nasyaroeka (2010) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Kurt Lewin (1996) membagi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua bagian yaitu, faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor kepribadian adalah kesadaran dari dalam diri seseorang itu sendiri untuk

menjadi disiplin berdasarkan nilai-nilai yang dianut atau yang ditanamkan oleh seseorang. Sedangkan faktor lingkungan adalah penerapan disiplin itu sendiri yang secara konsisten dari waktu ke waktu dengan memperhatikan prinsip-prinsip oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002:224). Menurut Waridin dan Guritno (2005), seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) organisasi ke arah yang lebih positif termasuk dalam peningkatan disiplin pegawai. Pemimpin reformis merupakan pemimpin yang dapat mempengaruhi para bawahannya dan mampu memberikan motivasi bagi para pegawai atau bawahannya agar berkinerja baik serta memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Hal tersebut telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2011) bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi, maka seorang pimpinan yang baik harus dapat memberikan

contoh yang positif serta dapat mengarahkan pegawai atau bawahannya agar berperilaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi, seorang individu dalam hal ini pegawai tidak mungkin bekerja sendiri tetapi haruslah menjalin kerjasama dengan pegawai lainnya maupun dengan atasan/bawahan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dharmawan (2011) ditemukan bahwa salah satu faktor menurunnya disiplin kerja pada pegawai adalah lingkungan kerja yang kurang baik. Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Pada dasarnya setiap orang akan berusaha untuk berlaku sesuai dengan peraturan yang ada agar diterima oleh lingkungannya, demikian juga halnya dengan pegawai. Walaupun demikian, kadangkala masih sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan sehingga yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan akan terganggu.

Menurut T. Hani Handoko (2008) masalah atau konflik dalam suatu organisasi disebabkan oleh kesalahan-kesalahan manajemen dalam perancangan dan pengelolaan organisasi atau oleh pengacau. Masalah yang umumnya terjadi pada suatu organisasi terkait sumber daya manusia yang

bekerja seperti keterlambatan, ketidakhadiran pegawai bahkan pelanggaran berat terhadap peraturan seperti pencurian dan lain sebagainya akan menjadikan lingkungan psikologis di dalam suatu organisasi akan menimbulkan rasa sinis dan curiga antara rekan kerja serta menjadikan suasana kerja menjadi kurang harmonis, sehingga akan menurunkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang selanjutnya akan meningkatkan tindakan indisipliner pegawai. Hal tersebut dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanto (2010) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan dan direncanakan dengan baik sesuai kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang ialah unit kerja yang bertugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan pemerintahan di daerah, khususnya dalam bidang Pekerjaan Umum. Dengan adanya dinas tersebut diharapkan proses pemerintahan di daerah dapat berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang pada bidang Sumber Daya Air merupakan pekerjaan yang beroperasi dalam lingkup pengelolaan, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya air. Dalam bidang Sumber Daya Air terdapat pegawai tetap dan pegawai tidak tetap yang bekerja, dan seluruhnya dikepalai atau dipimpin oleh 1 kepala bidang yang bertanggung jawab penuh kepada Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang. Agar

bekerja lebih optimal, Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang membagi tugas pekerjaan pada bidang Sumber Daya Air menjadi beberapa seksi, yaitu: a.) Seksi Pembangunan dan Rehabilitasi Sumber Daya Air, b.) Seksi Operasi dan Pemeliharaan Pengairan, c.) Seksi Pengendalian Air Bawah Tanah dan Air Bersih. Mengingat bidang ini mempunyai peran yang sangat strategis maka dalam hal ini pegawai yang bekerja pada masing-masing seksi wajib memberikan perhatian, pemikiran, dan tenaganya dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Pekerjaan pada bidang Sumber Daya Air khususnya normalisasi saluran sungai ini, memiliki peran begitu penting bagi masyarakat Kota Tangerang karena secara geografis Kota Tangerang berada pada bagian hilir dari sejumlah sungai besar yang melintasinya, seperti Sungai Cisadane, Sungai Cirarab, Kali Pasanggrahan dan Kali Sabi. Dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan yang dirasa cukup berat, pimpinan atau atasan perlu lebih memperhatikan para pegawai yang bertugas dari segi arahan atau perintah, balas jasa yang diterima pegawai atas sesuatu yang telah dilakukan, serta sisi psikologis pegawai guna meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga dapat meminimalisir tindakan kurang disiplin kerja pegawai.

Sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang telah memberikan rekapitulasi data mengenai absen apel pagi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang pada hari Selasa, Rabu,

dan Kamis selama bulan Januari, Februari, dan Maret 2014. Penyajian ringkasan rekapitulasi data dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Ringkasan rekapitulasi data absensi apel pagi pegawai Dinas**  
**Pekerjaan Umum Kota Tangerang**

No.	Bulan	Jumlah hari kerja	Prosentase kehadiran seluruh pegawai	Prosentase kehadiran pejabat
1	Januari	12	89.67	80.82
2	Februari	12	85.74	84.16
3	Maret	12	75.38	65.41
Rata-rata			83.59	76.79

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa prosentase kehadiran apel pagi seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang dari total 36 jumlah hari kerja (Selasa, Rabu, dan Kamis selama bulan Januari, Februari, dan Maret 2014) dalam melaksanakan apel pagi masih berkisar 83.59 %. Berdasarkan prosentase tersebut dapat dikatakan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang tidak turut hadir dalam kewajiban melaksanakan apel pagi yang dilaksanakan rutin oleh Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang.

Ditemukan pula hasil prosentase kehadiran apel pagi untuk para pejabat pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang lebih kecil dibandingkan prosentase rata-rata seluruh pegawai yaitu sebesar 76.79 %. Artinya, tingkat kehadiran apel pagi para pejabat dirasa masih kurang baik dalam memberikan contoh positif yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat disiplin pegawai lainnya khususnya para bawahan.

Sanksi yang diberikan bagi pegawai yang tidak hadir apel pagi tanpa keterangan sendiri dirasa cukup ringan yakni mendapatkan pemotongan tunjangan daerah yang besaran pemotongannya dirumuskan berdasarkan jumlah tidak kehadiran tanpa keterangan dikalikan dengan tunjangan daerah yang diperoleh pegawai lalu dibagi 100 (%). Karena sanksi yang diberikan dirasa terlalu ringan, maka sanksi tersebut secara tidak langsung kurang memberikan efek jera bagi para pegawai yang tidak dapat hadir apel pagi tanpa keterangan, yang selanjutnya secara simultan akan memberikan efek negatif pada tingkat kedisiplinan para pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama 1 Minggu pada akhir bulan April 2014 di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang bidang Sumber Daya Air, ditemukan pula berbagai macam pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh beberapa pegawai, diantaranya : a.) Tidak hadir pada saat apel pagi, b.) Datang dan pulang ke kantor tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, c.) Beberapa pegawai sering meninggalkan ruang kerjanya pada saat jam kerja kantor, d.) Ketidaklengkapan atribut seragam dan kerapihan seragam, e.) Beberapa pegawai ada yang hanya mendengarkan musik dan *online* sosial media pada saat jam kerja kantor.

Secara lebih terperinci, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Purnawan yakni salah seorang Kepala Seksi Pembangunan dan Rehabilitasi Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang. Beliau menjelaskan keadaan-keadaan serta beberapa permasalahan yang terjadi

pada Dinas Pekerjaan Umum bidang Sumber Daya Air terkait dengan Sumber Daya Manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut, di antaranya:

- 1) rendahnya tingkat disiplin yang terlihat dari tidak dipatuhinya jam kerja kantor, beliau mengatakan terdapat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang kantor tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan,
- 2) beberapa pegawai terlihat tidak berada pada bagiannya masing-masing pada saat jam kerja kantor. Pendapat tersebut searah dengan jawaban yang diberikan oleh Ibu Indri Suryani selaku Kepala Seksi Pengendalian Air Bawah Tanah dan Air Bersih, yaitu masih kurangnya disiplin pegawai seperti keterlambatan apel pagi dan permasalahan kehadiran pegawai yang disebabkan berbagai macam alasan.

Sementara itu, dari informasi yang diberikan oleh Bapak Purnawan bahwa lingkungan kerja psikologis pegawai di dalam organisasi dirasa masih kurang baik, yang diindikasikan dari masih terdapatnya beberapa pegawai yang berkelompok di lingkungan kantor dan kurangnya kerja sama antara pegawai satu dengan yang lainnya yang mungkin disebabkan oleh beberapa faktor.

Wawancara yang juga dilakukan oleh salah seorang staf bidang Sumber Daya Air yakni Bapak Elcid Sudarsono, beliau mengatakan bahwa belum pernah diadakan acara-acara keakraban ke luar (*Outbound* pegawai atau *family gathering*) di ruang lingkup Sumber Daya Air, hal tersebut mungkin menyebabkan kurang akrabnya pegawai yang satu dengan yang lain dalam lingkungan kantor. Bapak Elcid juga mengatakan perihal

kurangnya koordinasi pimpinan bidang Sumber Daya Air sebelum memulai proyek-proyek yang akan dilaksanakan ke depannya dalam waktu dekat.

Informasi tersebut tidak jauh berbeda dengan informasi yang diberikan oleh Ibu Nina Martina yang merupakan salah seorang pegawai tidak tetap yang berada pada bidang Sumber Daya Air, beliau memberikan informasi bahwa minimnya koordinasi yang diberikan pimpinan bidang Sumber Daya Air dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang ada dan beliau juga mengatakan bahwa pimpinan bidang Sumber Daya Air masih kurang tegas dalam menegur bawahan yang melakukan tindakan indisipliner.

Meskipun ketetapan sanksi bagi para pegawai yang melanggar disiplin telah tercantum pada Peraturan Walikota No. 28 Tahun 2013 pasal 8 namun kenyataannya ketegasan serta pengarahan seorang pemimpin atau atasan serta usaha pimpinan dalam memberikan contoh disiplin kerja yang baik masih sangat dibutuhkan dalam meminimalkan tindakan kurang disiplin yang dilakukan pegawai.

Berdasarkan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi dibutuhkan seorang pimpinan atau atasan yang dapat mentransformasikan nilai-nilai positif bagi para pegawai atau bawahannya serta perlu dijaganya keharmonisan atau keakraban antara rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja, yang selanjutnya akan mendukung dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang.

Banyak pertanyaan akan timbul ketika permasalahan terkait gaya kepemimpinan transformasional yang apakah secara langsung mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai dan apakah faktor lingkungan kerja psikologis berpengaruh juga pada tingkat disiplin kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dirasa perlu dilakukannya penelitian dengan judul : **“Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai (studi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang bidang Sumber Daya Air)”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan berbagai permasalahan terkait pelanggaran disiplin yang diketahui dari hasil kliping surat kabar harian, *print-out* media digital, rekapitulasi data absensi apel pagi pegawai, dan wawancara pra *survey* dengan narasumber, serta hasil observasi selama 1 Minggu yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang bidang Sumber Daya Air. Masalah yang terjadi adalah prosentase absensi apel pagi pejabat lebih kecil dibandingkan prosentase rata-rata pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang secara keseluruhan, pegawai datang atau pulang kantor tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, terlihat pula beberapa pegawai bidang Sumber Daya Air sering meninggalkan ruang kerjanya pada saat jam kerja kantor, dan berdasarkan hasil wawancara pra *survey* ditemukan bahwa terdapat beberapa pegawai yang masih berkelompok dan kurangnya kerja

sama antar pegawai serta kurangnya koordinasi pimpinan SDA dalam memberikan arahan atau motivasi bagi bawahannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, indikasi permasalahan yang terjadi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik. Terhadap perumusan masalah penelitian tersebut, pertanyaan penelitian yang dapat dikembangkan adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang pada bidang Sumber Daya Air.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang pada bidang Sumber Daya Air.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi peneliti :

Dengan penelitian ini, maka peneliti akan mengetahui penerapan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang pada bidang Sumber Daya Air.

2. Bagi Instansi :

- a. Diharapkan pihak manajemen dapat melakukan evaluasi terhadap upaya penurunan tindakan kurang disiplin kerja pegawai yang ada dalam instansi.
- b. Dapat memberikan masukan atau saran bagi instansi terhadap permasalahan atau kesulitan yang dihadapi oleh instansi yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

##### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

**Bab III : Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

**Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menjabarkan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

**Bab V : Penutup**

Bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **1. Disiplin kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin kerja**

Menurut Mirriam S. Arif (2005) disiplin adalah ketaatan, kesungguhan, kekuatan, dan keterampilan sikap dan tingkah laku serta hormat pada segala ketentuan perjanjian, atau berdasarkan tawar-menawar, tertulis peraturan dan ketentuan hukum atau kebiasaan. Disiplin tidak hanya diartikan taat kepada peraturan-peraturan dan ketentuan yang lazim dilaksanakan. Akan tetapi disiplin dapat mendorong manusia melaksanakan kegiatan-kegiatan secara sadar diyakini manfaatnya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Penggunaan hukuman digunakan apabila atasan atau pimpinan dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang di bawah standar perusahaan atau organisasi.

Tohardi (2002), mengatakan ada beberapa hal yang dapat dilakukan dalam menegakkan disiplin yaitu:

- 1) *Punishment and reward*,

- 2) Adil dan tegas,
- 3) Motivasi,
- 4) Keteladanan pimpinan,
- 5) Lingkungan yang kondusif,
- 6) Ergonomis.

Stuart Emmel (2001) mendefinisikan disiplin sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Titik fokus pada peningkatan berarti bahwa disiplin adalah mengenai mencoba untuk mencapai, dan tidak menggunakan tuduhan/maksud buruk. Hukuman dipergunakan hanya pada saat terakhir, saat cara lain telah gagal. Oleh karena itu, tujuan utama pendisiplinan menurut Emmel adalah untuk meningkatkan, mengkoreksi, mencegah, dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan dan mendorong peningkatan dan performa kerja pada tingkat yang lebih tinggi lagi.

#### **b. Disiplin bagi Pegawai Negeri**

Disiplin kerja bagi pegawai yang bekerja sebagai aparatur pemerintah merupakan sesuatu yang harus diperhatikan, karena dilihat dari kedudukannya pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara

profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Pelaksanaan kerja pegawai bagi para aparatur pemerintah berarti mematuhi semua peraturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan. Bagi para pegawai yang taat dan patuh pada peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh kantor berarti pegawainya telah melaksanakan disiplin kerja berdasarkan aturan yang sudah ditetapkan. Semua pegawai kantor yang baik tentunya harus mentaati peraturan-peraturan dan melaksanakan tata tertib yang berlaku dan yang sudah ditentukan dengan baik.

Tata tertib yang sudah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintahan pada dasarnya bukan hanya untuk pelengkap sebuah kantor, tetapi sebagai bagian dari kehidupan pegawai kantor. Setiap pegawai yang telah terikat akan disiplin dan tata tertib di dalam melakukan pekerjaannya agar mencapai tujuan yang sudah direncanakan oleh pemerintah. Menurut Martono dalam Kusnadi (2007:16), pelaksanaan disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Mentaati semua peraturan disiplin kerja pegawai
2. Melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dengan baik
3. Menyadari akan tugas dan tanggung jawab masing-masing
4. Mentaati ketentuan jam kerja pegawai yang sudah ditetapkan
5. Dapat menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik
6. Meningkatkan ketelitian dan kerajinan kerja pegawai

Dalam upaya untuk membina Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh, telah dikeluarkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri. Sejak tanggal 6 Juni 2010 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh di langgar oleh setiap pegawai negeri sipil. Peraturan disiplin tersebut selain mengatur kewajiban dan larangan bagi setiap pegawai negeri sipil, juga mengatur tata pemeriksaan, tata cara pengajuan dan penyampaian hukuman disiplin serta tata cara pengajuan keberatan apabila pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman kedisiplinan merasa keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Hukuman Disiplin Bagi PNS Yang Melanggar Ketentuan Jam Kerja**

<b>No.</b>	<b>Tidak Masuk</b>	<b>Tingkat Hukuman</b>	<b>Jenis Hukuman</b>
1	5 Hari Kerja	Ringan	Teguran lisan
2	6 – 10 Hari Kerja	Ringan	Teguran tertulis
3	11 – 15 Hari Kerja	Ringan	Pernyataan tidak puas secara tertulis
4	16 – 20 Hari Kerja	Sedang	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
5	21 – 25 Hari Kerja	Sedang	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
6	26 – 30 Hari Kerja	Sedang	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun

7	31 – 35 Hari Kerja	Berat	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
8	36 – 40 Hari Kerja	Berat	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
9	41 – 45 Hari Kerja	Berat	Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu
10	> 46 Hari Kerja	Berat	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010

Pemerintah telah mengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan penerapan hukuman disiplin bagi pegawai yang melanggar kewajiban masuk kerja dan ketentuan jam kerja. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil di dalam pemerintahan mengenai disiplin kerja pegawai juga diatur di dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 yang isinya menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa secara umum disiplin bagi pegawai negeri adalah tidak semata-mata hanya mentaati tata tertib yang di buat di kantor tetapi juga harus mematuhi tata tertib yang telah di atur di dalam Pancasila, Undang-Undang dasar 1945, Negara dan Pemerintah.

### **c. Disiplin bagi Pegawai Negeri Kota Tangerang**

Berdasarkan Peraturan Walikota Tangerang No. 28 Tahun 2013 Tentang Hari Kerja, Jam Kerja, dan Apel Pagi pasal 8 perihal Ketentuan Sanksi bahwa Pegawai Negeri Sipil akan dikenakan sanksi pemotongan tunjangan tambahan penghasilan per hari sebesar 1 % jika tidak mengikuti apel pagi, 2 % jika pulang sebelum waktunya, dan 3 % jika tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang sah, dan untuk pegawai Tenaga Kerja Kontrak (TKK) atau Pegawai Tidak Tetap (PTT) akan dikenakan pemotongan gaji sebesar 1 % jika tidak mengikuti apel pagi dan 2 % jika pulang sebelum waktunya dan tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang sah. Namun demikian kenyataannya masih dapat ditemukan beberapa pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Menurut Mustopa (2010) perusahaan yang ingin mencapai tujuan dengan baik haruslah memiliki pegawai yang disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga prestasi kerja para pegawai dapat terlihat dengan jelas. Dalam hal ini peningkatan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi dan situasi kerja harmonis serta pimpinan mampu memberikan arahan, inspirasi, dan motivasi yang selanjutnya akan dapat memberikan gairah kerja bagi para pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja lebih giat.

#### **d. Aspek-aspek Disiplin Kerja**

Amriany, dkk dalam Dewi Anggraeni (2008) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

##### **a. Kehadiran**

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

##### **b. Waktu kerja**

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

##### **c. Kepatuhan terhadap perintah**

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

##### **d. Kepatuhan terhadap aturan**

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

##### **e. Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

f. Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

a. Besar/kecilnya pemberian kompensasi.

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila para pegawai merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan.

b. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin atau atasan merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin atau atasan menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka pemimpin adalah orang

pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

c. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh

karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana pegawai akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

e. Ada atau tidak adanya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

f. Ada atau tidak adanya perhatian kepada para karyawan.

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena pemimpin bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja pegawai. .

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataannya disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk dapat menjaga agar disiplin tetap terpelihara, maka organisasi atau perusahaan perlu melaksanakan pendisiplinan. Seperti yang Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran.

Seperti yang dikemukakan Suwatno (dalam T. Hani Handoko, 2001), adapun kegiatan-kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari :

a. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

## 2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut George and Jones kepemimpinan didefinisikan sebagai “*The Exercise of influence by one member of a group or organizations over other members to help the group or organization achieve it’s goals*”. Kepemimpinan terkait dengan pemberian pengaruh yang dilakukan oleh seseorang atau salah satu anggota kelompok atau organisasi atas anggota lain untuk membantu kelompok atau organisasi mencapai tujuannya. Menurut Gibson (2001), kepemimpinan transformasional adalah sebuah kemampuan untuk memberi inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin atau atasan dalam memberikan arahan, motivasi, inspirasi serta dalam mempengaruhi perilaku pengikut atau bawahannya.

Ciri kepemimpinan transformasional :

a) Pengaruh yang diidealkan (*ideallized influence*)

Sifat-sifat keteladanan (*role model*) yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pimpinannya.

b) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)

Pemimpin mengajak pengikutnya untuk mencari cara baru dalam mengerjakan suatu hal, dengan cara memberikan tantangan dan pertanyaan agar pengikutnya berolah-pikir mencari cara dalam melakukan suatu pekerjaan.

c) Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*)

Pemimpin memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karier dan kehidupan mereka.

d) Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*)

Memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dalam pekerjaan maupun dalam pengembangan dirinya.

Secara umum, kepemimpinan transformasional memiliki sifat memanusiakan pengikutnya, memperlakukan pengikutnya sebagai manusia yang cerdas dan terhormat. Mereka juga mampu mendorong anggota untuk mengembangkan aspirasi dan memperoleh makna dalam bekerja.

Menurut Hersey dan Blanchard (1992), terdapat 4 tipe gaya kepemimpinan yaitu:

- (1) Tipe Direktif yang ditandai adanya komunikasi satu arah, pimpinan membatasi peranan bawahan dan menunjukan pada bawahan apa, kapan, dimana dan bagaimana suatu tugas harus dilaksanakan. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan tetap menjadi tanggung jawab pimpinan kemudian disampaikan pada bawahan dan pelaksanaan diawasi ketat;
- (2) Tipe Konsultatif yang ditandai dengan komunikasi dua arah dan memberikan *support* terhadap bawahan, pemimpin mau mendengarkan keluhan dan perasaan bawahan mengenai keputusan yang diambil,

sementara bantuan terhadap bawahan ditingkatkan, pelaksanaan atas keputusan tetap pada pimpinan;

- (3) Tipe Partisipatif adalah ditandai dengan adanya dua *control* atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan; dan
- (4) Tipe Delegatif yang ditandai kesediaan pemimpin untuk mendiskusikan masalah-masalah.

### **3. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja menurut Komarudin (2001) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja psikologis yang kondusif pada suatu instansi pemerintah akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai (*horizontal*) dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan (*vertikal*) serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Supardi dalam Subroto (2005), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu :

- a.) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- b.) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan non fisik bagi para pegawai yang bekerja sebagai aparatur pemerintah mencakup hubungan kerja yang terbina dalam kantor. Pegawai yang bekerja di dalam perusahaan atau organisasi tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, para pegawai juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian para pegawai wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena para pegawai saling membutuhkan.

Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah

pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja pegawai dan membangun tim kerja yang solid. Untuk membangun hubungan kerja yang baik, menurut Mangkunegara (2003) diperlukan:

- a. Pengaturan waktu
- b. Tahu posisi diri
- c. Adanya kecocokan
- d. Menjaga keharmonisan
- e. Pengendalian desakan dalam diri
- f. Memahami dampak kata-kata atau tindakan pada diri orang lain.
- g. Jangan mengatur orang lain sampai anda mampu mengatur diri sendiri.
- h. Bersikap bijak dan bijaksana.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan pengendalian emosional yang baik di tempat kerja. Mangkunegara (2003) menyatakan bahwa:

*“Untuk menciptakan hubungan relasi yang harmonis dan efektif, pimpinan atau atasan perlu (1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, serta (2) menciptakan suasana memperhatikan dan memotivasi kreativitas”.*

Berdasarkan pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia bekerja bukan sebagai mesin,

manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan yaitu : 1) adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, 2) adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, 3) adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja**

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Darwito (2008) merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Gibson (2001) kepemimpinan transformasional adalah sebuah kemampuan untuk memberi inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin atau atasan dalam memberikan arahan, motivasi,

inspirasi serta dalam mempengaruhi perilaku pengikut atau bawahannya. Gaya kepemimpinan seorang pimpinan atau atasan dalam sebuah organisasi sendiri memiliki pengaruh pada tingkat disiplin pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2011) ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil yang serupa juga dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan John Nasyaroeka (2011) didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Aan Parawangsyah, Nurhayani, dkk (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan berdasarkan pemecahan masalah dengan disiplin kerja dan juga terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap pengambilan keputusan terhadap disiplin kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ramli (2013) menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja.

Dari beberapa peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pimpinan atau atasan pada suatu organisasi baik, maka diharapkan loyalitas dan disiplin kerja pegawai akan baik pula. Sedangkan jika seorang pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang buruk maka tingkat disiplin pegawai dalam suatu organisasi akan menurun.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pegawai.

## **2. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja**

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia, baik fisik maupun non fisik (Sihombing, 2001). Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi (Sedarmayanti, 2001).

Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pada pegawai, lingkungan psikologis yang baik tentunya akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Fitriyanto (2010) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu, pada penelitian lain yang dilakukan Dharmawan (2011) ditemukan juga hasil positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan disiplin. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan maka akan semakin baik pula disiplin karyawan dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik yang diberikan maka semakin buruk pula disiplin karyawan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik dengan disiplin kerja pegawai.

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Dalam penelitian yang dilakukan oleh John Nasyaroeka (2011) didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bentoel Prima Bandar Lampung.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Munandar (2011) ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian *marketing* KSU Rappodi, Madiun. Berdasarkan hasil penelitian Aan Parawangsyah, Nurhayani, dkk (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan berdasarkan pemecahan masalah dengan disiplin kerja dan juga terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap pengambilan keputusan terhadap disiplin kerja tenaga kesehatan di puskesmas batuakota Makassar. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Ramli (2013) menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan PT. Borneo Alam Semesta, Desa Adong, Melak, Kutai Barat, Kalimantan Timur. Hal ini

berarti bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan yang diberikan seorang pimpinan kepada pegawai dalam suatu organisasi maka tingkat disiplin pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan akan meningkat.

Selain itu, dalam penelitian Fitriyanto (2010) disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kebakkramat, Kabupaten Karanganyar. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Dharmawan (2011) ditemukan hasil positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan disiplin kerja karyawan hotel Nikki Denpasar. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan maka akan semakin baik pula disiplin karyawan dalam perusahaan tersebut.

**Tabel 2.2**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu tentang Disiplin Kerja**

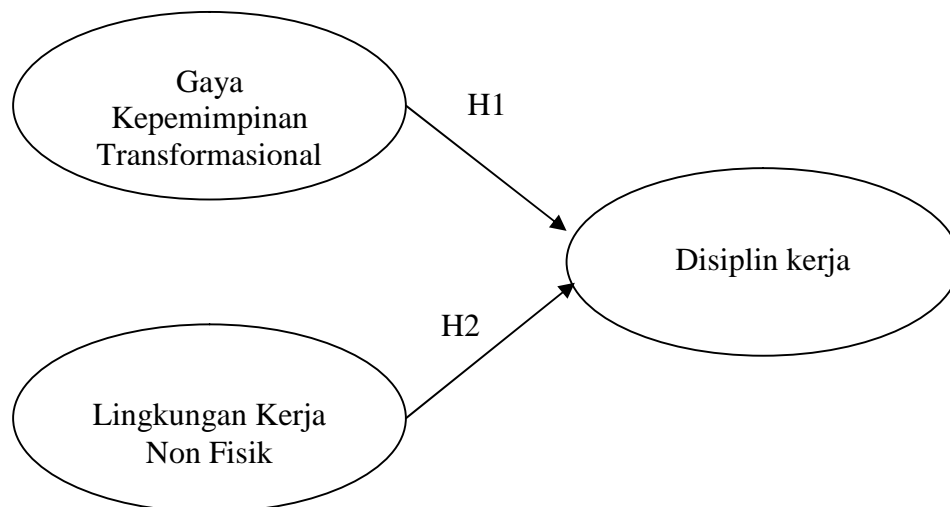
No.	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil
1.	Suparta (2007).	Kepemimpinan dan disiplin kerja	ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin dan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan garmen di kota Denpasar.

2.	Fitriyanto (2010)	Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja	Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar
3.	Munandar (2011)	Gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan disiplin kerja	ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian <i>marketing</i> KSU. Rappodi Madiun.
4.	John Nasyaroeka (2011)	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja	didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bentoel Prima Bandar Lampung.
5.	Dharmawan, Yusa (2011)	Kompensasi, lingkungan kerja non fisik, kinerja, dan disiplin kerja	Ditemukan hasil positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan disiplin.
6.	Aan Parawangsyah, Nurhayani,dkk (2012)	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja	Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan berdasarkan pemecahan masalah dengan disiplin kerja dan juga terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap pengambilan keputusan terhadap disiplin kerja

			tenaga kesehatan di puskesmas batuakota Makassar.
7.	Ramli, Alfred Januar Kurniadi (2013)	Persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja	Hasil menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja.

## 2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu maka peneliti dapat membuat kerangka pikir penelitian, sebagai berikut :



Sumber :

H1 : (Munandar, 2011), (John Nasyaroeka, 2011), ( Ramli, 2013)

H2 : (Dwi Fitriyanto, 2010), (Dharmawan, 2011).

## 2.5 Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pegawai.

H2: Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik dengan disiplin kerja pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

1) Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2006:26). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah: Displin kerja ( Y1).

2) Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006:26). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

### 3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2009). Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

#### 1. Disiplin Kerja (Y1)

Disiplin kerja adalah ketaatan, kesungguhan, kekuatan, dan keterampilan sikap dan tingkah laku serta hormat pada segala ketentuan perjanjian, atau berdasarkan tawar-menawar, tertulis peraturan dan ketentuan hukum atau kebiasaan.

Moekijat (2008) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Tingkat absensi atau kehadiran
2. Ketaatan terhadap peraturan
3. Kepatuhan atau kewajiban terhadap perintah kedinasan
4. Ketaatan terhadap jam kerja
5. Kepatuhan berpakaian seragam
6. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor
7. Bekerja sesuai prosedur kantor.

Indikator disiplin kerja pegawai yang digunakan pada penelitian ini dapat diukur dengan pendapat responden adalah sebagai berikut:

- (a) Absensi / kehadiran para pegawai
- (b) Ketaatan pada kewajiban tugas pekerjaan
- (c) Bekerja sesuai prosedur
- (d) Kelengkapan atribut seragam sesuai prosedur yang ada.

## 2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah kemampuan pimpinan dalam memberi inspirasi, pengaruh, dan motivasi untuk para pengikut atau bawahan. Menurut Gibson (2001) kepemimpinan transformasional adalah sebuah kemampuan untuk memberi inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Secara umum, kepemimpinan transformasional memiliki sifat memanusiaikan pengikutnya, memperlakukan pengikutnya sebagai manusia yang cerdas dan terhormat.

**Tabel 3.1**  
**Ringkasan variabel gaya kepemimpinan transformasional**

Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya kepemimpinan transformasional	1. Pengaruh yang diidealkan	a. Membuat visi dan misi b. Menanamkan kebanggaan c. Meraih penghormatan dan kepercayaan d. Memiliki cita-cita membangun organisasi e. Pengaruh menggerakkan individu

	2. Motivasi yang inspirasional	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mengkomunikasikan harapan tinggi</li> <li>b. Inspirasi/cita-cita lembaga</li> <li>c. Mendorong atau menyemangati</li> <li>d. Memberi kesempatan pegawai berpendapat</li> <li>e. Memberi rangsangan kepada pegawai untuk berkarya</li> </ul>
	3. Stimulasi intelektual	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha</li> <li>b. Merangsang munculnya inovasi-inovasi</li> <li>c. Memberikan analogi sederhana</li> <li>d. Menyederhanakan penyampaian maksud pimpinan</li> <li>e. Mendorong tingkat intelektualitas</li> </ul>
	4. Kepedulian secara perorangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memberikan perhatian individu dengan cara-cara baru</li> <li>b. Melayani sebagai mentor</li> <li>c. Menyediakan sarana kerja individu</li> <li>d. Melayani secara pribadi</li> <li>e. Memberikan pelatihan</li> </ul>

Sumber: Penelitian Ria Fitrya, (2012).

Indikator gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan pada penelitian ini dapat diukur dengan pendapat responden adalah sebagai berikut:

- a. Menanamkan kebanggaan
- b. Mendorong atau menyemangati
- c. Merangsang munculnya inovasi-inovasi
- d. Melayani sebagai mentor

### 3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan komunikasi yang terjadi pada internal suatu organisasi atau perusahaan, seperti hubungan psikologis antara rekan kerja.

Menurut Neni Yulianita (2007:92), terdapat beberapa indikator komunikasi internal, yaitu:

1. Menginformasikan masalah pekerjaan.

Menyampaikan secara rinci tentang ketidak sesuaian target yang ingin dicapai sebelumnya dengan kesesuaian yang ada dilapangan.

2. Kesalah pahaman dalam berkomunikasi.

Kegagalan sang komunikan dalam menyampaikan apa yang mereka pikirkan dan yang mereka rasakan.

3. Hambatan-hambatan dalam berkomunikasi

Jalannya komunikasi tidak secara efektif dan tidaklah cukup hanya dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi.

4. Memberikan saran kepada pimpinan

Adanya perbedaan posisi dalam memimpin merupakan hal sulit untuk seorang bawahan untuk menyampaikan sesuatu terlebih lagi soal saran yang tujuannya sekedar masukan.

### 5. Menyelesaikan masalah pekerjaan

Keadaan yang kompleks karena mencakup banyak faktor sehingga sulitnya mencapai komunikasi yang efisien.

### 6. Hubungan kerja dengan atasan

Kemampuan membina hubungan dan juga mempengaruhi mitra kerja usaha terikat, dengan pihak yang tidak memiliki otoritas formal namun cukup berpengaruh.

Indikator lingkungan kerja non fisik yang digunakan pada penelitian ini dapat diukur dengan pendapat responden adalah sebagai berikut:

- (a) Suasana kerja (keakraban) yaitu suasana kerja yang dapat memberikan dorongan semangat kerja.
- (b) Hubungan kerja dengan atasan (hubungan *vertikal*) yaitu hubungan kerja yang terjalin antara bawahan dengan atasan atau pimpinannya.
- (c) Hubungan kerja dengan rekan kerja (hubungan *horizontal*) yaitu hubungan kerja yang terjalin antara sesama rekan kerja di kantor (Sedarmayanti, 2003).

## 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai

Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang pada bidang Sumber Daya Air. Adapun jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebesar 41 pegawai. Karena jumlah populasi kecil yaitu hanya 41 pegawai, maka digunakan teknik sensus, yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel/responden (Sugiyono, 2009).

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data kuantitatif yaitu data dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah pegawai dan rekapitulasi data absensi apel pagi pegawai.
- 2) Data kualitatif yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah hasil wawancara pra *survey*, lokasi penelitian, struktur organisasi dan gambaran umum perusahaan.

#### **3.3.2 Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang ditangani (Istijanto 2006). Data ini diambil berdasarkan wawancara terhadap narasumber dan kuesioner yang dibagikan

kepada responden. Adapun yang termasuk dalam data primer adalah identitas responden serta tanggapan responden terhadap variabel penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh orang atau lembaga lain dan telah dipublikasikan. Data tersebut dapat diperoleh dari surat kabar harian, website resmi pemerintah Kota Tangerang, laporan instansi terkait maupun dari literatur-literatur yang ada. Adapun yang termasuk dalam data sekunder adalah rekapitulasi data absensi pegawai, struktur organisasi, gambaran umum Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang pada bidang Sumber Daya Air.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004). Kuesioner tersebut diberikan kepada responden dan kemudian diharapkan masing-masing responden menjawab pertanyaan dalam kuesioner tersebut menurut pendapat dan persepsi sendiri.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan tertutup adalah dimana responden tinggal memilih salah

satu alternatif dari jawaban yang telah tersedia. Sedangkan pertanyaan terbuka memberikan kesempatan kepada responden menjawab pertanyaan sesuai dengan persepsi mereka.

## 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2004). Wawancara pra *survey* yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber Bapak Purnawan, Ibu Indri, Bapak Elcid, dan Ibu Nina bertujuan untuk memperoleh informasi mendalam tentang berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan Sumber Daya Manusia yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang bidang Sumber Daya Air.

## 3. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Peneliti melakukan pengamatan langsung terkait pelanggaran disiplin pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang bidang Sumber Daya Air.

## 4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **3.5 Analisis Data**

Agar data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2006). Analisis deskriptif digunakan untuk mendapat suatu gambaran mengenai responden dalam penelitian ini, terutama variabel penelitian yang digunakan.

#### **3.5.2 Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya. Dalam penelitian ini menggunakan program *Microsoft excel* dan *SPSS*.

### **3.6 Skala Pengukuran**

Adapun skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2004) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini peneliti akan memberikan 5

alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Sedangkan jenis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner adalah data yang bersifat *Interval*. Penyajian ketentuan penelitian dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut.

**Tabel 3.2**  
**Ketentuan penilaian**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
<b>STS</b> = Sangat Tidak Setuju	1
<b>TS</b> = Tidak Setuju	2
<b>N</b> = Netral	3
<b>S</b> = Setuju	4
<b>SS</b> = Sangat Setuju	5

Sumber: Survei analisis diagnosis (Fuad Mas'ud, 2010).

Berdasarkan jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan atas jawaban tersebut. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Dimana :

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1 (Sangat Tidak Setuju)

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2 (Tidak Setuju)

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3 (Netral)

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4 (Setuju)

F5 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 5 (Sangat Setuju).

### 3.7 Teknik Analisa Data

Agar data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan, dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.7.1 Uji Kualitas Data

##### 3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* (Ghozali, 2006).

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai  $r$  tabel pada  $\alpha$  0,05. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2006).

##### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu

gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak konsisten dalam pengukuran. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( ). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai ( ) 0,60 (Ghozali, 2006).

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2006).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Menurut Ghozali (2006) dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah :

- a). Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b). Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat (Sumarsono, 2004). Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi.

Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2006).

### 3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (Ghozali, 2006).

Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID).

Dasar analisis adalah sebagai berikut:

- a). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

### 3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2006), yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

- $\beta_0$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi
- Y = Disiplin kerja
- $X_1$  = Gaya kepemimpinan transformasional
- $X_2$  = Lingkungan kerja non fisik

### **3.7.4 Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.4.1 Uji t (Signifikansi Parsial)**

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_i$ ) secara individual mempengaruhi variabel dependen ( $Y$ ). Pengujian signifikansi dengan uji t digunakan untuk melihat bagaimana variabel bebas ( $X$ ) secara parsial mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ ). Jika nilai probabilitas signifikansi dari t-rasio dari regresi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dimensi gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

#### **3.7.4.2 Uji F (Signifikansi Simultan)**

Uji ini digunakan untuk menguji model pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas terhadap variabel terikat disiplin kerja pegawai secara bersama-sama atau simultan. Pengujian signifikansi dengan uji F digunakan untuk melihat bagaimana variabel bebas ( $X$ ) secara simultan mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ ). Jika nilai probabilitas signifikansi dari t-rasio dari regresi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dimensi gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

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

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika  $R^2$  semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika  $R^2$  semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini untuk melihat koefisien determinasi menggunakan nilai *Adjusted  $R^2$*  untuk mengetahui model regresi yang terbaik.