

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi seperti sekarang diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia adalah faktor yang penting dari sebuah organisasi untuk mencapai tujuan (Varnous, 2013). Sumber daya manusia hendaknya dikelola secara efektif untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Selain itu sumber daya manusia pada sebuah organisasi menentukan keberlangsungan dan kesuksesan organisasi tersebut di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Dalam organisasi pemerintahan, PNS merupakan sumber daya manusia yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan profesional. PNS mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Kedudukan dan peranan PNS yang penting ini menjadikan pegawai dituntut untuk menciptakan kinerja yang terbaik. Kinerja pegawai menentukan produktivitas. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja maksimal maka produktivitas organisasi akan meningkat sehingga visi dari organisasi akan terwujud. Kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu (Rivai, Ramly, Mutis, & Arafah, 2014). Pegawai dituntut untuk melakukan setiap tugasnya secara efektif dan efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja.

Disiplin berasal dari bahasa Lain *disciplina*, yang artinya belajar. Sedangkan disiplin berasal dari bahasa Inggris, yaitu “disciple”, yang berarti pengikut atau murid. “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2014). Disiplin kerja adalah bentuk dari ketaatan atas perilaku seseorang dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Siswanto (2003), disiplin diperlukan agar semua aktivitas yang sedang dilaksanakan dan akan dilaksanakan berjalan sesuai dengan ketentuan. Disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan (Muizu, Evita, & Suherman, 2016).

Disiplin sangat penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Masalah disiplin kerja erat kaitannya dengan sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Rivai (2008, hlm. 167) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berupa faktor internal maupun eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan diri sendiri seperti motivasi kerja, semangat kerja, dan inisiatif kerja. Sedangkan faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari lingkungan, seperti kesejahteraan, kepemimpinan, ketegasan, pengawasan, insentif.

Di Indonesia, pemerintah membuat aturan tentang disiplin pegawai, yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dijelaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Adapun pelanggaran disiplin kerja adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS.

Pada kenyataannya, disiplin PNS masih menjadi salah satu masalah bagi pemerintah. Menurut Lelenggu (2015) pegawai cenderung kurang berdisiplin, tergambar dengan adanya pegawai yang terlambat masuk kantor, sebagian meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya pulang kerja, adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan. Dan berdasarkan penelitian Rafik (2016) diketahui bahwa hambatan-hambatan yang ditemukan dalam pelaksanaan disiplin PNS adalah masalah-masalah teknis, seperti kurangnya sarana dan prasarana yang dapat menghambat pegawai melakukan pekerjaannya; rendahnya kesadaran PNS

dalam berbuat dan bersikap disiplin dalam melaksanakan tugas seperti keterlambatan masuk kerja, kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan serta kurangnya sistem pengawasan dari pimpinan langsung.

Sedangkan hasil penelitian Herdin & Suyitno (2014) diperoleh hasil bahwa dalam penerapan peraturan disiplin pada kenyataannya ada beberapa hal yang belum terlaksana secara maksimal, yaitu masih adanya pegawai yang terlambat dan meninggalkan kantor pada jam kerja sikap pegawai yang seperti ini menghambat kinerja pelayanan untuk masyarakat. Kemudian kendala-kendala yang dihadapi dalam peraturan disiplin, yaitu kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab pekerjaan yang diberikan serta masih adanya sikap pegawai yang sering menunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di instansi pemerintahan yaitu, di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) ditemukan data bahwa pegawai PNS di kantor tersebut berjumlah 159 orang (pegawai struktural dan pegawai fungsional). Terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin pegawai.

Pertama, masalah kehadiran pegawai yaitu tidak masuk kerja. Berikut data kehadiran PNS PPPPTK IPA pada bulan Oktober 2017 sampai Desember 2017 pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Kehadiran PNS PPPPTK IPA bulan Oktober - Desember 2017

Bulan	Tidak Masuk/ Alpha	Telat dan tidak mengganti jam	Terlambat > 31 menit	Pulang Cepat	Lupa Absen	
					Datang	Pulang
Oktober	26	10	153	58	1	9
November	7	63	244	9	9	45
Desember	14	41	280	5	13	31

(Sumber: Kepegawaian PPPPTK IPA)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 yang bersumber dari bagian kepegawaian PPPPTK IPA pada bulan Oktober sampai Desember 2017 diperoleh data bahwa masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan. Pada bulan Oktober 2017 jumlah pegawai yang tidak masuk tanpa alasan sebanyak 26 kali. Pada bulan

November 2017 jumlah pegawai yang tidak masuk tanpa alasan sebanyak 7 kali. Pada bulan Desember 2017 jumlah pegawai yang tidak masuk tanpa alasan sebanyak 14 kali. Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan tersebut jumlahnya cukup banyak dalam satu bulan. Menurut Thoha (2010), salah satu tolak ukur dari kedisiplinan adalah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.

Dalam Undang-undang RI Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga diatur mengenai disiplin PNS. PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. Bila PNS tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 46 kali dalam satu tahun, maka yang bersangkutan bisa langsung diberhentikan. Aturan sebelumnya disebutkan PNS yang tidak hadir berturut-turut bisa diberhentikan, sedangkan aturan baru jumlah ketidakhadiran tersebut berlaku kumulatif.

Kedua, masalah ketepatan waktu yaitu keterlambatan masuk kantor. Berdasarkan data pada Tabel 1.1 diperoleh informasi bahwa pada bulan Oktober 2017 sebanyak 153 kali pegawai datang terlambat selama satu bulan. Pada bulan November 2017 yang datang terlambat sebanyak 244 kali. Dan pada bulan Desember 2017 yang sebanyak 280 kali Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran pegawai untuk menerapkan disiplin kehadiran dengan baik. Hal ini menjadi masalah yang harus di cari solusinya. Dan berdasarkan data pada Tabel 1.1 masih ada pegawai yang lupa melakukan *finger print* pada saat datang dan pulang bekerja. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 3 ayat 11 diatur mengenai aturan masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.

Ketiga, pegawai yang tidak menyelesaikan laporan kegiatan. Berikut data laporan yang tidak selesai pada tahun 2016 dan 2017.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Laporan yang Tidak Selesai pada Tahun 2016 dan 2017

Tahun	Jumlah Laporan Kegiatan yang tidak Selesai
2016	80 laporan
2017	50 laporan

(Sumber: seksi Evaluasi PPPPTK IPA)

Berdasarkan data dari seksi Evaluasi pada Tabel 1.2 diperoleh data bahwa pada tahun 2016 jumlah laporan kegiatan yang tidak selesai sebanyak 80 laporan. Dan pada tahun 2017 jumlah laporan kegiatan yang tidak selesai sebanyak 50 laporan. Walaupun pada akhirnya laporan tersebut diselesaikan oleh bagian evaluasi namun hal ini menjadi masalah karena masih ada pegawai yang tidak bertanggung jawab menyelesaikan kewajibannya dan hal tersebut sangat merugikan lembaga.

Keempat, pegawai kurangnya menjaga dan memelihara fasilitas dan peralatan kantor. Berikut data inventaris kantor yang rusak periode 2015 - 2017.

Tabel 1. 3 Inventaris Kantor yang Rusak Periode 2015-2017

No.	Nama Barang	Jumlah Barang yang Rusak
1	Laptop	42
2	PC	10
3	LCD	17
4	Mesin Fotokopi	5
5	Printer	12
6	Kamera	2

(Sumber: Bagian Perlengkapan PPPPTK IPA)

Berdasarkan Tabel 1.3 yang merupakan informasi dari bagian perlengkapan diperoleh data bahwa tahun 2015 sampai tahun 2017 cukup banyak barang milik lembaga yang rusak. Hal ini menjadi masalah karena pegawai kurang bertanggung jawab dalam memelihara serta merawat fasilitas yang sudah diberikan oleh lembaga dan juga hal tersebut menyebabkan lembaga harus terus melakukan pengadaan barang milik negara. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Seperti yang tercantum pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3 ayat 13 menjelaskan bahwa pegawai harus menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.

Menurut Siswanto (2003) ada lima aspek yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, yaitu 1) frekuensi kehadiran; 2) teladan pimpinan; 3) ketaatan dalam standar kerja; 4) ketaatan pada peraturan kerja; dan 5) etika kerja.

Nitisemito (2001, hlm. 55) menyebutkan bahwa tingkat disiplin kerja dipengaruhi beberapa faktor seperti: 1) tingkat komitmen terhadap tugas; 2) adanya pemberian imbalan yang adil; 3) motivasi kerja; 4) kepuasan kerja; dan 5) perilaku pemimpin. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi aspek internal dan aspek eksternal.

Disiplin kerja pegawai yang tinggi akan membantu meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas pegawai serta organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi walaupun tidak ada yang mengawasi akan tetap bekerja dengan baik. Menciptakan budaya disiplin pada pegawai bukanlah hal yang mudah. Salah satu aspek yang bisa meningkatkan disiplin kerja adalah pemimpin. Pemimpin mempunyai andil yang cukup besar dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan sampai saat ini merupakan faktor penting dalam mempengaruhi perilaku orang. Menurut Fred M. Hechinger (Davis & Thomas, 1989) ia tidak pernah melihat institusi pendidikan yang baik dipimpin oleh pimpinan yang buruk dan instansi yang buruk dipimpin oleh pimpinan yang baik. Instansi yang gagal bisa berubah menjadi sukses, sebaliknya institusi pendidikan yang sukses bisa menurun kualitasnya, naik atau turunnya kualitas instansi sangat tergantung kepada kualitas pemimpinnya. Pemimpin bisa mengarahkan dan memberikan teladan kepada pegawainya dengan melakukan disiplin kerja pada diri sendiri. Salah satu kepemimpinan yang bisa meningkatkan kedisiplinan adalah kepemimpinan autentik.

Kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang memimpin dengan hatinya, tidak dibuat-buat, sehingga orang yang dipimpinnya akan merasakan ketulusannya. Kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang memiliki keinginan untuk melayani orang lain dengan tulus dan sepenuh hati (George, 2003). Para pemimpin autentik memimpin dengan penuh tujuan, mereka membangun hubungan dengan orang, konsisten dan disiplin, berdedikasi yang tinggi dan senantiasa mengembangkan diri karena pemimpin adalah sebuah pengabdian seumur hidup. Pemimpin yang autentik membangun organisasi agar bertahan lama dengan memotivasi pegawainya untuk memberikan pelayanan yang unggul.

Dijelaskan lebih lanjut oleh George (2003) bahwa pemimpin itu bukan hanya tentang gaya seperti apa yang akan dijalankan, tetapi bagaimana menjadi otentik atas dirinya sendiri. Maksudnya adalah seorang pemimpin harus mampu menjadi dirinya sendiri dan mengembangkan kepemimpinan gaya sendiri sesuai dengan karakteristik yang dimilikinya walaupun dalam kondisi sulit dan tertekan sekalipun, karena pemimpin autentik adalah orang yang konsisten dan menunjukkan satu kesatuan antara pikiran-sikap dan tindakan. Oleh karena itu kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang harus jujur pada diri sendiri.

Menurut Avolio & Gardner (2005) pemimpin yang autentik mendorong pengembangan keautentikan pengikutnya dan pada gilirannya keautentikan pengikutnya bisa berkontribusi untuk kesejahteraan mereka dan pencapaian kinerja yang berkelanjutan. Menanamkan disiplin dapat dilakukan dengan cara kepemimpinan yang menjadi teladan bagi pegawai (Sastrohadiwiryo, 2003).

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan terdapat beberapa masalah yang ditemukan dalam kepemimpinan, yaitu pimpinan belum mampu menjadi teladan, pimpinan belum mampu membangun komitmen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, pimpinan kurang mampu menjabarkan strategi kerja guna mencapai visi misi lembaga, lemahnya komitmen pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan kurang memiliki kesadaran diri dan disiplin diri.

Selain kepemimpinan, yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah faktor eksternal lainnya, yaitu *quality of work life* (QWL) mengacu pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan komitmen yang dialami individu sehubungan dengan kehidupan mereka di tempat kerja (Srivastava & Kanpur, 2014). Konsep kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* pada dasarnya mengungkap pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja menjamin kesempatan berkarir dan pegawai memiliki peranan yang penting dalam membangun komunikasi yang sehat, fasilitas kerja yang layak serta imbalan yang layak. Fasilitas yang memadai menyebabkan pegawai merasa aman, tenang, dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka (Permana, Hamid, & Iqbal, 2015). Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang tenang, nyaman serta semangat dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Tujuan organisasi akan tercapai bergantung pada perilaku pegawai yang secara sukarela dan penuh kesadaran mengikuti peraturan yang ditetapkan organisasi yaitu ditunjukkan dengan sikap pegawai yang disiplin dalam bekerja yang secara otomatis kebutuhannya akan terpenuhi secara langsung berupa kompensasi dan lainnya (Tilaar, Sendow, & Jorie, 2017). Kualitas kehidupan kerja para pegawai diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi, karena di dalamnya terdapat faktor pendukung dalam pelaksanaan pendisiplinan pegawai (Permana et al., 2015).

Namun ditemukan beberapa masalah dalam kualitas kehidupan kerja, diantaranya adalah kurangnya penghargaan dan sanksi dalam pekerjaan, kurang meratanya pembagian kesempatan menjadi panitia kegiatan, lingkungan tempat kerja yang tidak sesuai standar, lingkungan lembaga yang kurang kondusif karena berada di pusat kota yang ramai dengan lalu lintas, lembaga kurang memfasilitasi pegawai dalam mengembangkan kemampuan diri, lembaga kurang memperhatikan kehidupan pegawai dan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan dan sesama atasan. Dalam hal penghargaan dan sanksi, lembaga kurang memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik, sehingga antara pegawai yang berkinerja baik atau buruk tidak memiliki perbedaan dari aspek kompensasi, begitu juga dengan pegawai yang melanggar, lembaga masih kurang dalam membina pegawainya sehingga tidak memberikan efek jera bagi pegawai yang melanggar ketentuan lembaga. Gaji dan tunjangan sudah ditetapkan nominalnya oleh lembaga, sehingga pegawai berharap adanya pemerataan dalam kesempatan menjadi panitia kegiatan, karena menjadi panitia kegiatan mendapatkan uang honor kegiatan yang dapat menambah pemasukan bagi pegawai. Panitia kegiatan diutamakan dari seksi penyelenggaraan terlebih dahulu tanpa melihat pemerataan kepanitiaan. Lingkungan tempat pekerja pegawai kurang memenuhi standar, hal ini ditandai dengan jumlah total pegawai 215 pegawai sedangkan ruang kantor sangat terbatas. Lembaga kurang memfasilitasi pegawai dalam mengembangkan kemampuan diri, hal ini ditandai dengan pegawai yang sering mengikuti pelatihan berasal dari bagian rumah tangga dan tata usaha, bagian keuangan dan bagian kepegawaian sedangkan pegawai fungsional lainnya jarang terlibat. Dan masalah lembaga kurang

memperhatikan kehidupan pegawai. Banyak pegawai wanita yang memiliki anak kecil, namun lembaga kurang memperhatikan hal tersebut hal ini mengakibatkan banyak pegawai yang sering meninggalkan anaknya yang masih kecil dan kurangnya waktu dengan keluarga, karena ketika banyak kegiatan pegawai diharuskan bekerja di hari Sabtu dan Minggu. Serta kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan dan sesama pejabat, hal ini sering mengakibatkan *miscommunication* antarbagian dalam lembaga, yang menyebabkan terhambatnya informasi ataupun proses kegiatan yang harus dilakukan. Masalah-masalah tersebut yang harus diperhatikan oleh lembaga.

Pada penelitian yang dilakukan Komariah (2012), menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik adalah tipe kepemimpinan yang tepat untuk menanamkan sistem nilai secara efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Herlina, Komariah, & Abubakar (2016), menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ekada, Mirfani, & Sutarsih (2016), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah, rekomendasi penelitian tersebut adalah pentingnya menciptakan kehidupan kerja sebagai iklim yang bagi kepala sekolah mengingat bahwa kinerja merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan mutu. Penelitian yang dilakukan oleh Permana et al. (2015) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil positif terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap bagaimana gambaran disiplin kerja pegawai di PPPPTK IPA, kepemimpinan autentik pimpinan di PPPPTK IPA, bagaimana gambaran kualitas kehidupan kerja di PPPPTK IPA, dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di PPPPTK IPA.

1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Menerapkan disiplin kerja pada pegawai merupakan kegiatan yang sangat penting karena berpengaruh pada kinerja. Terdapat banyak faktor yang

mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Berikut Gambar 1.1 mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi.



Gambar 1. 1 Identifikasi Masalah
(Sumber: adaptasi dari berbagai sumber)

Pada penelitian ini, identifikasi masalah difokuskan pada pembahasan pengaruh kepemimpinan autentik (X_1) dan kualitas kehidupan kerja (X_2) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di PPPPTK IPA. Beberapa hal yang menjadi alasan pemilihan variabel tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja pegawai belum cukup optimal karena berdasarkan fakta dilapangan terdapat beberapa masalah mengenai disiplin kerja, yaitu: masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan, masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan laporan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dan ada pegawai yang kurangnya bertanggung jawab dalam menjaga dan memelihara fasilitas dan peralatan kantor.
- 2) Kepemimpinan autentik yang dilakukan oleh pimpinan diharapkan bisa menjadi teladan bagi pegawainya dan dapat membimbing pegawainya dalam meningkatkan disiplin kerja, namun fakta dilapangan diperoleh informasi bahawa pimpinan belum mampu menjadi teladan, pimpinan belum mampu membangun komitmen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, pimpinan kurang mampu menjabarkan strategi kerja guna mencapai visi misi lembaga, lemahnya komitmen pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan kurang memiliki kesadaran diri dan disiplin diri.
- 3) Kualitas kehidupan kerja pegawai merata, ditandai dengan kurangnya penghargaan dan sanksi dalam pekerjaan, kurang meratanya pembagian kesempatan menjadi panitia kegiatan, lingkungan tempat kerja yang tidak sesuai standar, lingkungan lembaga yang kurang kondusif karena berada di pusat kota yang ramai dengan lalu lintas, lembaga kurang memfasilitasi pegawai dalam mengembangkan kemampuan diri, lembaga kurang memperhatikan kehidupan pegawai dan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan dan sesama atasan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang sudah dijelaskan maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai PPPPTK IPA?”

Untuk selanjutnya penulis merumuskan masalah ini dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai di PPPPTK IPA?
2. Bagaimana kepemimpinan autentik pimpinan PPPPTK IPA?
3. Bagaimana kualitas kehidupan kerja di PPPPTK IPA?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan autentik terhadap disiplin kerja pegawai di PPPPTK IPA?
5. Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di PPPPTK IPA?
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di PPPPTK IPA?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dilakukan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang faktual mengenai pengaruh kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di PPPPTK IPA. Sedangkan secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Terdeskripsikannya disiplin kerja pegawai di PPPPTK IPA
2. Terdeskripsikannya kepemimpinan autentik kepala PPPPTK IPA
3. Terdeskripsikannya kualitas kehidupan kerja di PPPPTK IPA.
4. Teranalisisnya pengaruh kepemimpinan autentik terhadap disiplin kerja pegawai di PPPPTK IPA.
5. Teranalisisnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di PPPPTK IPA.
6. Teranalisisnya pengaruh kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di PPPPTK IPA.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan kontribusi pada ilmu pendidikan khususnya pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan dalam hal sumber daya manusia ditinjau dari konsep kepemimpinan autentik, kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja pegawai.

2. Manfaat secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi:

a. Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud

Menjadi informasi dan bahan pertimbangan dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan pegawai khususnya dalam peningkatan kualitas pegawai pada aspek disiplin kerja dan juga peningkatan kualitas kehidupan kerja di lingkungan Kemendikbud.

b. Lembaga tempat penelitian.

Menjadi informasi dalam upaya perbaikan, mengelola dan meningkatkan disiplin kerja pegawai dan kualitas kehidupan kerja pegawai. Serta menjadikan salah satu alternatif model kepemimpinan untuk pegawai.

c. Pimpinan

Menjadi bahan masukan bagi pemimpin dalam hal memimpin para pegawai dan menjadi bahan masukan bagaimana cara mengelola dan melakukan pengembangan sumber daya manusia serta menjadikan acuan dalam merumuskan kegiatan, program serta kebijakan.

d. Pegawai

Menjadi bahan evaluasi bagi pegawai khususnya mengenai kedisiplinan. Menjadi informasi mengenai kualitas kehidupan kerja yang ada di lingkungan tempat kerja.

e. Bagi peneliti lain

Memberikan informasi awal untuk selanjutnya dilakukan penelitian lanjutan mengenai kepemimpinan autentik, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja pegawai, dan menjadi bahan masukan bagi penelitian sejenis pada materi yang lain dan bidang ilmu yang lain.

1.6. Struktur Organisasi Tesis

Tesis ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penyusunan diuraikan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Pada Bab I penulis menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi tesis.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Penelitian dan Hipotesis Penelitian. Pada bab ini penulis menyajikan teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu disiplin kerja pegawai, kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja. Dalam bab ini juga dipaparkan kerangka penelitian dan hipotesis penelitian

Bab III Metodologi Penelitian. Bab ini menguraikan mengenai metode dan pendekatan penelitian yang digunakan, desain penelitian yang dipakai, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Pada bab ini hasil penelitian dilaporkan secara lengkap dan dibahas dengan merujuk pada teori-teori yang terdapat pada Bab II.

Bab V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi. Pada bab terakhir ini penulis menyimpulkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, menyampaikan implikasi dan rekomendasi kepada pihak terkait dan peneliti selanjutnya.