

KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DALAM DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Oleh:

Gena Aghnia Fadhilah, Aan Komariah, Endang Herawan

Universitas Pendidikan Indonesia

(E-mail : genalova@gmail.com, aan_komariah@upi.edu, endangherawan@upi.edu)

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan sampel penelitian ini adalah pegawai struktural berjumlah 68 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ternyata disiplin kerja pegawai sudah tinggi, begitu juga dengan kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja. Kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 46%. Namun, disiplin kerja pegawai ini masih perlu ditingkatkan dengan cara adanya pegawai dalam bekerja harus berhati-hati, bertanggung jawab, dan cermat atas pekerjaan yang dilakukan. Kemudian dilakukan pembinaan disiplin berupa adanya keteladanan pimpinan, pengawasan secara langsung oleh pimpinan, sanksi hukum bagi pegawai yang melanggar aturan, dan ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada bawahan yang indiscipliner sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Pimpinan harus memiliki kesadaran diri dan melakukan evaluasi diri demi kemajuan dan menjadi teladan bagi pegawainya. Organisasi sebaiknya meningkatkan kualitas kehidupan kerja, diantaranya memberikan kompensasi selain gaji.

Kata kunci: Disiplin Pegawai, Kepemimpinan Autentik, Kualitas Kehidupan Kerja

ABSTRACT:

This study aims to describe and analyze the influence of authentic leadership and quality of work life on employee discipline. The method used in this research is descriptive method with quantitative approach. The data collection tool used is questionnaire and the sample of this study are 68 structural employees. The results showed that the employee discipline work is already high, as well as the authentic leadership and quality of work life. Authentic leadership positively and significantly impacts the discipline of work. The quality of work life provides a positive and significant impact on the employee discipline. Authentic leadership and quality of work life together have a positive and significant effect on employee discipline of 46%. Even so an employee discipline still need a clear regulation and supervision in its implementation. While in the quality of working life, the organization should provides other compensation in addition to equal salaries.

Keywords: Authentic Leadership, Employee Discipline, Quality of Work Life

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi 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. Dengan kata lain, keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

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). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). 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.

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 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.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin pegawai, yaitu (1) masalah kehadiran pegawai yaitu tidak masuk kerja, (2) masalah ketepatan waktu yaitu keterlambatan masuk kantor, (3) pegawai yang tidak menyelesaikan laporan kegiatan., (4) pegawai kurangnya menjaga dan memelihara fasilitas dan peralatan kantor.

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.

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. 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 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.

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan terdapat beberapa masalah yang ditemukan dalam kepemimpinan, yaitu pimpinan belum menjadi teladan, pimpinan belum mampu membangun komitmen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, dan pimpinan kurang memiliki kesadaran diri dan disiplin diri.

Selain kepemimpinan, yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah faktor eksternal lainnya, yaitu kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja 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). 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. Masalah-masalah tersebut yang harus diperhatikan oleh lembaga.

Penelitian yang dilakukan oleh Herlina, Komariah, & Abubakar (2016), menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2010).

Desain penelitian menggunakan rancangan korelasional. Rancangan korelasional adalah prosedur dalam penelitian kuantitatif yang digunakan peneliti untuk mengukur derajat keterkaitan (hubungan) antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan prosedur statistik analisis korelasi (Creswell, 2015).

Populasi penelitian adalah seluruh PNS dengan jabatan fungsional umum yang bekerja di PPPPTK IPA. Jumlah total dari populasi adalah 82 orang pegawai. Sedangkan sampel penelitian dilakukan melalui teknik sampel *Stratified*

Random Sampling dengan menggunakan cara penghitungan sampel yang didasarkan pada pendugaan proporsi populasi. Jumlah sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah 68 orang pegawai PPPPTK IPA. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan bentuk angket/ kuesioner.

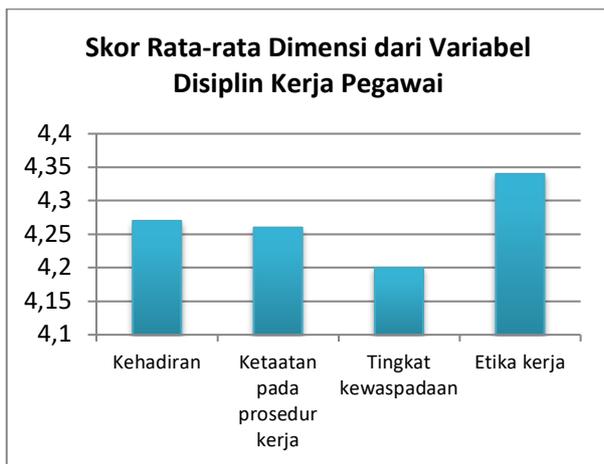
Indikator disiplin kerja pegawai terdiri atas kehadiran, ketaatan pada prosedur kerja, tingkat kewaspadaan dan etika kerja. Sedangkan indikator kepemimpinan autentik terdiri atas purpose, integritas, kesadaran diri, disiplin diri, dan hubungan dengan orang lain. Sementara itu, indikator kualitas kehidupan kerja terdiri atas

Data penelitian dianalisis dengan analisis statistik. Pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik regresi berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi maka terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas, homogenitas, independensi variabel bebas, serta linieritas. Hasil dari uji persyaratan tersebut menunjukkan bahwa data bisa diolah dengan teknik regresi.

Gambaran Disiplin Kerja Pegawai

Hasil perhitungan nilai rata-rata disiplin kerja pegawai (Y) yang diukur melalui empat dimensi, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,26, dengan konversi menurut kriteria penafsiran WMS adalah rata-rata responden cenderung menilai bahwa disiplin kerja pegawai sudah sangat tinggi. Dari empat dimensi tersebut, etika kerja memiliki skor rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,34, sementara dimensi tingkat kewaspadaan memperoleh skor rata-rata terendah dibanding dengan dimensi lainnya, yaitu sebesar 4,20.

Untuk melihat gambaran penyebaran skor rata-rata setiap dimensi dari variabel disiplin kerja pegawai disajikan pada gambar berikut.



Grafik 1

Penyebaran Skor Rata-Rata Dimensi dari Variabel Disiplin Kerja Pegawai

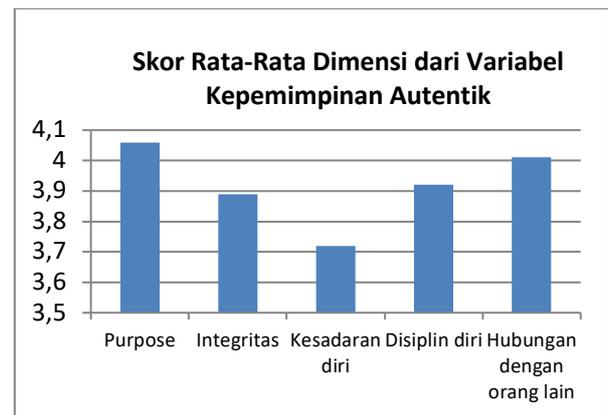
Dimensi pertama yang diukur adalah kehadiran, dengan rata-rata skor 4,27, responden cenderung menilai dimensi kehadiran sudah sangat tinggi. Dimensi kedua adalah ketaatan pada standar kerja dengan rata-rata skor 4,26, responden cenderung menilai bahwa dimensi ketaatan pada standar kerja sudah sangat tinggi. Dimensi ketiga adalah tingkat kewaspadaan, dengan rata-rata skor 4,20 responden cenderung menilai bahwa dimensi tingkat kewaspadaan sudah tinggi. Dimensi keempat yang diukur adalah etika kerja, dengan

ata-rata skor 4,34, responden cenderung menilai bahwa dimensi etika kerja sudah sangat tinggi.

Gambaran Kepemimpinan Autentik

Hasil perhitungan nilai rata-rata kepemimpinan autentik (X₁) yang diukur melalui lima dimensi, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92, dengan konversi menurut kriteria penafsiran WMS adalah rata-rata responden cenderung menilai bahwa kepemimpinan pimpinan sudah tinggi. Dimensi *purpose* memiliki skor rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,06, sementara dimensi kesadaran diri memperoleh skor rata-rata terendah dibanding dengan dimensi lainnya, yaitu sebesar 3,72.

Untuk melihat gambaran penyebaran skor rata-rata setiap dimensi dari variabel disiplin kerja pegawai disajikan pada gambar berikut.



Grafik 2.

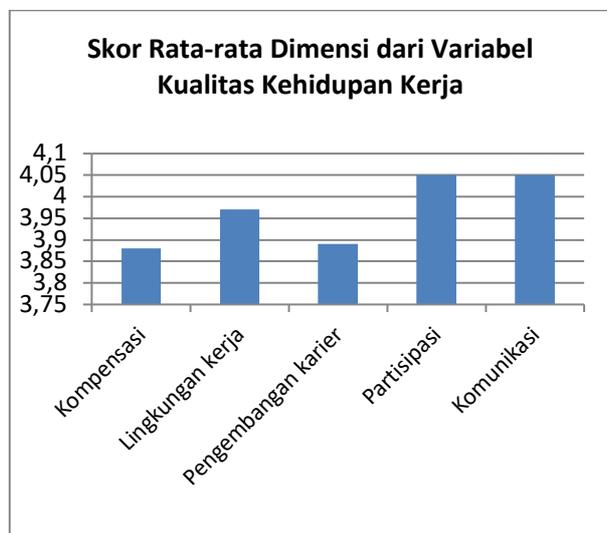
Penyebaran Skor Rata-Rata Dimensi dari Variabel Kepemimpinan Autentik

Dimensi pertama yang diukur adalah *purpose*, dengan rata-rata skor 4,06, responden cenderung menilai bahwa dimensi *purpose* sudah tinggi. Dimensi kedua yang diukur adalah integritas, dengan rata-rata skor 3,89, responden cenderung menilai bahwa dimensi integritas sudah tinggi. Dimensi ketiga yang diukur adalah kesadaran diri, dengan rata-rata skor 3,72, responden cenderung menilai bahwa dimensi kesadaran diri sudah tinggi. Dimensi keempat yang diukur adalah disiplin diri, dengan rata-rata skor

3,90, responden cenderung menilai bahwa dimensi disiplin diri sudah tinggi. Dan dimensi kelima yang diukur adalah hubungan dengan orang lain, dengan rata-rata skor 4,01, responden cenderung menilai bahwa dimensi hubungan dengan orang lain sudah tinggi.

Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata kualitas kehidupan kerja (X_2) yang diukur melalui lima dimensi tersebut, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97, dengan konversi menurut kriteria penafsiran WMS adalah rata-rata responden cenderung menilai bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai sudah tinggi. Dimensi partisipasi dan komunikasi memiliki skor rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,05. Sementara dimensi kompensasi memperoleh skor rata-rata terendah dibanding dengan dimensi lainnya, yaitu sebesar 3,88. Untuk melihat gambaran penyebaran skor rata-rata setiap dimensi dari variabel kualitas kehidupan kerja disajikan pada gambar berikut.



Grafik 3

Skor Rata-rata Dimensi dari Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Dimensi pertama yang diukur adalah kompensasi, dengan rata-rata skor 3,88, responden cenderung menilai bahwa dimensi kompensasi sudah tinggi. Dimensi kedua yang diukur adalah lingkungan kerja, dengan rata-rata skor 3,97,

responden cenderung menilai bahwa dimensi lingkungan kerja sudah tinggi. Dimensi ketiga yang diukur adalah pengembangan karier, dengan rata-rata skor 3,89, responden cenderung menilai bahwa dimensi pengembangan karier sudah tinggi. Dimensi keempat yang diukur adalah partisipasi, dengan rata-rata skor 4,05, responden cenderung menilai bahwa dimensi partisipasi sudah tinggi. Dimensi kelima yang diukur adalah komunikasi, dengan rata-rata skor 4,05, responden cenderung menilai bahwa dimensi komunikasi sudah tinggi.

Hasil Uji Hipotesis

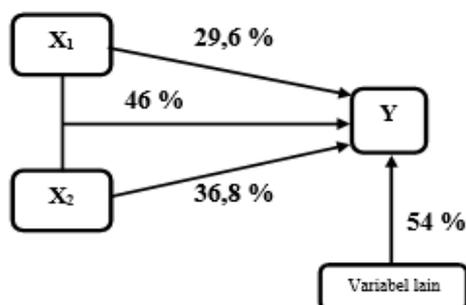
Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi dan regresi baik secara sederhana maupun berganda, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan autentik (X_1) dan kualitas kehidupan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y).

Besarnya hubungan antar masing-masing variabel dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebagai berikut.

- 1) Koefisien korelasi kepemimpinan autentik (X_1) dengan disiplin kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,544, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik memiliki hubungan dengan disiplin kerja pegawai ke arah positif yang cukup kuat.
- 2) Koefisien korelasi kualitas kehidupan kerja (X_2) dengan disiplin kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,607, sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja pegawai ke arah positif yang kuat.
- 3) Koefisien korelasi kepemimpinan autentik (X_1) dan kualitas kehidupan kerja (X_2) secara bersama-sama dengan disiplin kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,678, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-

sama memiliki hubungan dengan disiplin kerja pegawai ke arah positif yang kuat.

Besarnya pengaruh antar masing-masing variabel digambarkan berdasarkan nilai koefisien determinasi pada Gambar 1.



Gambar 1.
Pengaruh Kepemimpinan Autentik (X1) dan

Kualitas Kehidupan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Gambar 5 dapat diketahui bahwa pengaruh variabel kepemimpinan autentik (X₁) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) adalah sebesar 29,6 %. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X₂) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) adalah sebesar 36,8 %. Kemudian pengaruh variabel kepemimpinan autentik (X₁) dan kualitas kehidupan kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai (Y) adalah sebesar 46 % dan 54 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Gambaran Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin adalah perwujudan aturan berperilaku, disiplin merupakan bagian yang penting dalam kehidupan sosial masyarakat (Ivancevich, 2007). Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta menjalankan dan siap menerima sanksi apabila melanggar ketentuan (Siswanto, 2003).

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,26, yaitu responden cenderung menilai bahwa disiplin kerja pegawai sudah sangat tinggi. Kebanyakan pegawai cenderung mengutamakan kerjasama antara rekan kerja dan atasan serta bekerja secara etis. Sedangkan dimensi tingkat kewaspadaan mendapat nilai terendah dibanding dimensi lain.

Berdasarkan hasil temuan dimensi tingkat kewaspadaan masih harus ditingkatkan karena pegawai masih kurang berhati-hati dalam bekerja serta kurang bertanggung jawab dalam menjaga fasilitas lembaga. Pegawai dalam pekerjaan harus berhati-hati sehingga pekerjaan yang dilakukan

mendapatkan hasil yang baik dan mencegah terjadi kesalahan yang tidak diinginkan dengan bertindak dengan cermat dan tepat atas pekerjaan yang dilakukan. Tanggung jawab terhadap aset organisasi dimana aset organisasi sebagai sarana dan prasarana pendukung kerja haruslah dirawat dan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

Pembinaan disiplin dalam penelitian Aswad (2017) dapat dilakukan dengan empat cara yaitu: (1) keteladanan pimpinan, (2) pengawasan melekat secara langsung, (3) pemberian hukuman bagi pegawai yang melanggar aturan, dan (4) ketegasan pimpinan, dalam memberikan teguran/sanksi kepada bawahan yang indiscipliner sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.

Gambaran Kepemimpinan Autentik

Pemimpin yang autentik adalah “pemimpin yang percaya diri, penuh harapan, optimis, tangguh, bermoral, berorientasi pada masa depan dan mengembangkan orang lain menjadi pemimpin” (Luthans & Avolio, 2003). Pemimpin yang autentik mempengaruhi dan mendorong pengikutnya untuk berkinerja tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan autentik diukur melalui lima dimensi, yaitu *purpose*, integritas, kesadaran diri, disiplin diri dan hubungan dengan orang lain. Diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92, pegawai cenderung menilai bahwa kepemimpinan kepala PPPPTK IPA sudah tinggi. Dimensi *purpose* memiliki skor rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,06 dibandingkan dengan keempat dimensi yang lain, sementara dimensi kesadaran diri memperoleh skor rata-rata terendah dibanding dengan dimensi lainnya, yaitu sebesar 3,72.

Berdasarkan hasil temuan pada kepemimpinan autentik ditemukan bahwa dimensi kesadaran diri pimpinan masih harus ditingkatkan. Pimpinan yang memiliki kesadaran diri yang tinggi tidak akan mudah terpengaruh dengan hal-hal yang berdampak buruk bagi dirinya, bawahannya maupun lembaganya, seperti contoh apabila pimpinan tidak memiliki kesadaran diri akan mudah dipengaruhi, bisa di suap, bisa melakukan KKN atau malah bisa terlibat korupsi. Sehingga diharapkan pimpinan sadar dan mampu meningkatkan kesadaran diri dalam memimpin dengan bekerja penuh ketulusan untuk melayani dengan penuh keikhlasan. Pimpinan harus melakukan evaluasi diri/ introspeksi diri demi kemajuan dan menjadi teladan pegawai.

Menurut Wungubelen (2014) pemimpin selain memiliki IQ, pengetahuan dan keterampilan tapi juga harus memiliki emotional intelligence, diantaranya adalah *self-awareness*, yakni kemampuan untuk mengenali dan memahami mood dan emosinya, serta dampak bagi orang lain, dan *self regulation*, yakni kemampuan mengendalikan desakan hati dan mood yang mengganggu. Sedangkan menurut George (2003) menjelaskan bahwa dalam kepemimpinan autentik, pemimpin harus memiliki *purpose*. Orang biasanya

tidak akan mengikuti seseorang yang tidak memiliki tujuan dan arah dalam memimpin. Untuk menemukan apa tujuannya, pemimpin harus memahami diri sendiri, memiliki semangat dan memahami apa yang memotivasi dirinya. Menurut Avolio, dkk (2005) kewaspadaan diri (*self awareness*), menggambarkan sejauh mana pemimpin memiliki kesadaran diri yang menonjolkan sikap tidak diskriminatif dan menerima kritik.

Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Gery Dessler (dalam Tilaar et al., 2017), kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana pegawai bisa memenuhi kebutuhan mereka dengan bekerja dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan martabat pegawai melalui kepuasan kerja, memberikan kesempatan untuk pegawai dalam mengembangkan kemampuannya dengan baik, memastikan keamanan dalam bekerja, gaji dan tunjangan yang memadai dan menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat (Permana et al., 2015).

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kualitas kehidupan kerja diukur melalui lima dimensi, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karier, partisipasi dan komunikasi. Diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97, yang artinya responden cenderung menilai bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai PPPPTK IPA sudah tinggi berdasarkan dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Dimensi partisipasi dan komunikasi memiliki skor rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,05 dibandingkan dengan dimensi yang lain, sementara dimensi kompensasi memperoleh skor rata-rata terendah dibanding dengan dimensi lainnya, yaitu sebesar 3,88.

Hal ini berarti imbalan dan penghargaan perlu ditingkatkan serta pegawai yang melanggar

harus mendapat teguran dari pimpinan. Menurut Sinha (2012) pegawai menginginkan kebutuhan pribadi terpenuhi dengan penghargaan dari organisasi seperti kompensasi, promosi, pengakuan dan pengembangan memenuhi harapan mereka. Perlakuan yang fair, adil dan sportif terhadap pegawai juga harus diperhatikan. Setiap pegawai memiliki hak yang sama, adil dan merata dalam pengembangan dan peningkatan kualitas mereka begitu juga dalam hal pemberian sanksi. Lembaga memiliki hak, wewenang dan bertanggung jawab untuk kualitas hidup pegawainya (Rivai, dkk, 2014).

Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Pegawai yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan, seorang pegawai yang disiplin tidak akan mengambil waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya, begitu juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada di dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan (Praptiestrini, 2016). Pemimpin autentik mempengaruhi dan mendorong pengikutnya untuk berkinerja tinggi.

Berdasarkan hasil temuan penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik memiliki hubungan dengan disiplin kerja pegawai ke arah positif yang cukup kuat. Besarnya koefisien determinasi variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 0,296 atau 29,6%.

Pimpinan harus menjadi teladan bagi bawahannya dalam bekerja, seperti disiplin dalam bekerja, tekun, optimis dan sikap positif yang ditampilkan oleh pimpinan. Dan yang tidak kalah pentingnya juga adalah kepatuhan terhadap

peraturan, serta sikap adil, sehingga menjadi teladan bagi bawahannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aswad (2017) tentang keteladanan pimpinan pada aspek kedisiplinan pimpinan dalam bekerja diperoleh hasil bahwa pimpinan telah memberikan keteladanan dalam hal disiplin dalam bekerja. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum pegawai yang melakukan indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditentukan. Dengan demikian, kepemimpinan sangat berperan dalam meningkatkan ataupun menurunkan tingkat disiplin bawahan yang dipimpinnya.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Kualitas kehidupan kerja adalah salah satu metode untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten serta untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi (Varnous, 2013). Kualitas kehidupan kerja adalah cerminan karyawan yang dapat meningkatkan kehidupan pribadinya melalui pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja pegawai ke arah positif yang kuat. Besarnya koefisien determinasi variabel kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 0,368 atau 36,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 36,8 %.

Kualitas kehidupan kerja para pegawai diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi, karena di dalamnya terdapat faktor pendukung dalam pelaksanaan pendisiplinan pegawai (Permana et al., 2015). Menurut Singodimedjo

(dalam Sutrisno, 2017), besar kecilnya pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah ia kontribusikan bagi organisasi. Pemberian kompensasi yang memadai belum tentu menjamin tegaknya disiplin. Pemberian kompensasi hanya salah satu cara meredakan kegelisahan pegawai, namun sedikit banyak membantu pegawai untuk bekerja tenang karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer akan terpenuhi.

Kepemimpinan Autentik dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi kepemimpinan autentik (X_1) dan kualitas kehidupan kerja (X_2) secara bersama-sama dengan disiplin kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,678, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama memiliki hubungan dengan disiplin kerja pegawai ke arah positif yang cukup kuat. Dan kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Koefisien determinasi atas kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 0,460 atau 46 %. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan autentik

dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 46 % sedangkan sisanya yaitu sebesar 54 % dipengaruhi oleh variabel lain.

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 (Sastrohadwiryono, 2003).

Selain kepemimpinan, yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah kualitas kehidupan kerja yang mengacu pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan komitmen yang dialami individu sehubungan dengan kehidupan mereka di tempat kerja (Srivastava & Kanpur, 2014). 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 kinerjanya. Serta ada hubungan yang sangat erat antara semangat kerja yang tinggi dan disiplin. Apabila pegawai merasa bahagia dalam bekerja, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin yang baik (Moekijat, 2010).

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa pada dasarnya kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan peneliti.

Disiplin kerja yang dimiliki pegawai saat ini dalam kondisi sangat tinggi, hal ini harus dipertahankan. Namun untuk tingkat kewaspadaan pada pegawai harus ditingkatkan. Pegawai dalam pekerjaan harus berhati-hati sehingga pekerjaan yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan

mencegah terjadi kesalahan yang tidak diinginkan dengan bertindak dengan cermat dan tepat atas pekerjaan yang dilakukan. Pegawai diharapkan mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Pegawai harus bertanggung jawab pada setiap penggunaan atau memanfaatkan fasilitas lembaga. Kemudian dilakukan pembinaan disiplin berupa adanya keteladanan pimpinan, pengawasan melekat secara langsung oleh pimpinan secara personal di tempat kerja, sanksi hukum bagi pegawai yang melanggar aturan, dan ketegasan pimpinan dalam memberikan teguran/ sanksi kepada bawahan yang indisipliner sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.

Kepemimpinan autentik ada pada diri pimpinan dan berada pada kategori “tinggi”, hal ini harus dipertahankan. Namun kesadaran diri pada pimpinan harus ditingkatkan dengan cara pimpinan diharapkan memiliki kesadaran untuk memimpin dengan bekerja penuh ketulusan untuk melayani dengan penuh keikhlasan. Pimpinan harus

melakukan evaluasi diri demi kemajuan dan teladan bagi pegawainya.

Untuk meningkatkan dimensi kompensasi, organisasi bisa memberikan kompensasi tidak pelengkap. Pemberian kompensasi tampaknya menjadi keharusan yang diprogramkan oleh setiap organisasi. Kompensasi pelengkap ini bukan saja bermanfaat bagi pegawai namun mempunyai pengaruh positif secara tindak langsung kepada organisasi, yaitu meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan menurunkan jumlah absensi pegawai. Hal ini berarti imbalan dan penghargaan perlu ditingkatkan serta pegawai yang melanggar harus mendapat teguran dari pimpinan.

Apabila kepemimpinan autentik yang dimiliki pimpinan diterapkan dengan baik dan kualitas kehidupan kerja yang juga baik maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai. Lembaga harus menjadikan kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja menjadi fokus dalam mengembangkan disiplin kerja pegawai yang berdampak kepada kinerja pegawai dan kinerja lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswad, E. (2017). Pembinaan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja pada Kantor Lurah Watulondo Kecamatan Puuwatu. *Jurnal Jurusan Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), ISSN: 2460-058X
- Avolio, B., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 315–338. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2005.03.001>
- Creswell, J. (2015). *Riset Pendidikan: Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Riset Kualitatif dan Kuantitatif* (5th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- George, B. (2003). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value* (1st ed.). San Francisco: Jossey Bass A Wiley Imprint.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, Komariah, A., & Abubakar. (2016). Authentic Leadership Principals' and Teachers' Commitment to Improve Work Discipline. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 14, 186–188.
- Ivancevich. (2007). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Lelenggu, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keadilan Prosedural terhadap Disiplin Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6 No 2(1), 1138–1148. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jmp.06205>

- Luthans, F., & Avolio, B. (2003). Authentic Leadership: A Positive Developmental Approach. *Positive Organizational Scholarship*, 241–261.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Permana, D. A., Hamid, D., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Asministrasi Bisnis*, 26(2), 1–10.
- Praptiestrini. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma*, 14(1), 105–118.
- Rafik, M. (2016). Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 4(2), 1–9.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (Ketiga)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinha, C. (2012). FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE: Empirical Evidence From Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31–40.
- Siswanto, B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life : Key Elements & It ' s Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 54–59. Retrieved from www.iosrjournals.org
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2010). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Jorie, R. J. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2070–2078.
- Varnous, S. (2013). Study of Relationship of Quality or Work Life (QWL) and Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4.
- Wungubelen, L. R. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi*, 1(1)