

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA
(DP3AKB) PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh:

**Minlaeni
NPM: 4122.5.17.21.0268**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Winaya Mukti**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA
(DP3AKB) PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh:

Minlaeni
NPM: 4122.5.17.21.0268

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh
Gelara Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Winaya Mukti**

Bandung, Nopember 2019
Disetujui dan disahkan oleh Komisi Pembimbing,

Dr. H. Deden Komar P., ST., S.IP., MM., CHRA.
Pembimbing I

Dr. H. Tanto Sriyono Suhodo, SE., MM.
Pembimbing II

Megetahui/Meyetuui
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. H. Deden Komar P., ST., S.IP., MM., CHRA.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Minlaeni
NPM : 4122.5.17.21.0268
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis saya dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat adalah:

1. Merupakan Tesis asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik magister, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Tesis ini murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah tesis ini.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat dari ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, Nopember 2019
Yang membuat pernyataan,

Minlaeni
NPM: 4122.5.17.21.0268

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil studi pendahuluan ditemukan adanya indikasi masalah yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan besarnya pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun secara parsial.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah 70 orang responden yang diambil secara sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari observasi, kuesioner dan studi dokumentasi. Sementara analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai sudah berada pada kriteria yang cukup baik, masih belum optimal. Selanjutnya, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: MSDM, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja.

ABSTRACT

This study discusses the influence of leadership and organizational commitment on employee work discipline at the Office of Empowerment of Women Protection of Children and Family Planning (DP3AKB) of West Java Province. Based on the results of a preliminary study found an indication of the problem that shows the lack of employee work discipline that is allegedly influenced by leadership variables and organizational commitment.

The purpose of this study was to study and analyze leadership, organizational commitment, work discipline, and the magnitude of the influence of leadership and organizational commitment to employee work discipline at the Office of Empowering Women for Child Protection and Family Planning (DP3AKB) of West Java Province, both simultaneously and partially.

This research is an ex-post facto research with a quantitative approach. The number of samples studied in this study were 70 respondents taken by census. Data collection techniques used consisted of observations, questionnaires and study of documentation. While the data analysis was performed using statistical analysis to test the research hypotheses.

The results of the study descriptively showed that the leadership, organizational commitment and work discipline of the employees were already at a pretty good criterion. Furthermore, leadership and organizational commitment directly and indirectly affect employee work discipline at the Office of the Empowerment of Women Protection of Children and Family Planning (DP3AKB) of West Java Province.

Keywords: HRM, Leadership, Organizational Commitment, Work Discipline.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian Tesis yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat”**.

Tesis ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., MS. selaku Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Dr. Ir. H. Nandan Limakrisna., MM., CQM. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. Dr. H. Boyke Setiawan Soeratin, SP., MM., Agr. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Dr. H. Deden Komar P., ST., S.IP., MM., CHRA., selaku Pembimbing I yang telah banyak membimbing peneliti dalam penulisan tesis ini.
5. Dr. H. Tanto Sriyono Suhodo, SE., MM., selaku Pembimbing II yang telah banyak membimbing peneliti dalam penulisan tesis ini.
6. Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat beserta jajarannya.

7. Kedua Orang tua, Kakak, Adik dan keluarga atas kepercayaan, kesabaran, dukungan moril dan materi serta semangat yang tak pernah berhenti sehingga menjadi kekuatanku selama menyelesaikan tesis ini.
8. Suami tercinta dan anakku tersayang yang telah banyak mendukung dan mendo'akan penulis.
9. Rekan-rekan Program Magister Manajemen terutama yang telah membantu memberikan dukungan untuk menyelesaikan tesis ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penelitian ini tentunya masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca demi lebih baiknya karya tulis yang akan datang.

Bandung, November 2019
Peneliti

Minlaeni

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	9
2.1.1. Konsep Manajemen	9
2.1.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3. Konsep Kepemimpinan	14
2.1.4. Konsep Komitmen Organisasi	20
2.1.5. Konsep Disiplin Kerja	25
2.1.6. Hubungan Antar Variabel.....	28
2.1.7. Hasil Penelitian Terdahulu	29
2.2. Kerangka Pemikiran	34
2.3. Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Metode yang Digunakan	40
3.2. Operasionalisasi Variabel.....	40
3.3. Sumber dan Cara Pengambilan Data	45
3.4. Teknik Pengumpulan Data	45
3.5. Kerangka Analisis dan Uji Hipotesis	48
3.6. Tempat dan Jadwal Penelitian	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Objek Penelitian	50
4.1.1. Sejarah Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.....	50
4.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat	53
4.1.3. Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.....	54
4.1.4. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat .	54
4.1.5. Sumber Daya Manusia Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.....	91
4.2. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	93
4.2.1. Uji Validitas Instrumen	93
4.2.2. Uji Reabilitas Instrumen.....	97

4.3. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	99
4.3.1. Kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.....	99
4.3.2. Komitmen Organisasi Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat .	100
4.3.3. Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.....	102
4.3.4. Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat .	103
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	108
5.2. Saran.....	109
 DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Presensi Pegawai 3 Bulan Terakhir	4
Tabel 2.1 Relevansi Hasil Penelitian Terdahulu dengan Peneliti	32
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	42
Tabel 3.2 Jadwal Rencana Kegiatan Penelitian	52
Tabel 4.1 Kondisi Pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Jabatan Eselon.....	53
Tabel 4.2 Kondisi Pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Golongan/Ruang	52
Tabel 4.3 Kondisi Pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.4 Kondisi Pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan (X1)	95
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (X2)	96
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (Y)	96
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Instrumen.....	98
Tabel 4.9 Deskripsi Penilaian Responden terhadap Variabel Kepemimpinan (X1).....	99
Tabel 4.10 Deskripsi Penilaian Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	101
Tabel 4.11 Deskripsi Penilaian Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y).....	102
Tabel 4.12 Koefisien Korelasi Berganda	103
Tabel 4.13 Nilai-Nilai <i>Standardized Coefficients</i>	104
Tabel 4.14 Rekapitulasi Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y.....	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4.1 Besarnya Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Y	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasar pada visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh semua. Tenaga kerja atau pegawai merupakan hal yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau pegawai yang mempunyai intensitas tinggi mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan pemimpin yang bijak.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin disenanginya (Siagian, 2003:62). Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bias memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Aprilita (2012:17), mengemukakan bahwa pemimpin sukses apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan budaya kerja dan suasana yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja bawahannya, serta memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan tujuan yang ingin dicapai.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi. Dengan demikian seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik, dapat mempengaruhi dan membawa pegawai pada kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab dan memiliki kinerja yang tinggi apabila mereka memiliki pimpinan yang dapat mereka

teladani. Pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka dengan senang hati tanpa ada unsur keterpaksaan yang mampu mendukung tercapainya kinerja (Lovina, dkk., 2017:160).

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan yang menjadi salah satu kunci terwujudnya suatu tujuan organisasi tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya untuk mematuhi peraturan-peraturan organisasi. Hal tersebut telah dibuktikan oleh penelitian Howell dan Avolio (1993), bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2012:194), faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi salah satunya adalah teladan pimpinan. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi kearah yang positif termasuk peningkatan disiplin kerja pegawai. Pemimpin yang reformis adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya dan memberikan motivasi bagi karyawan atau bawahannya agar mempunyai disiplin kerja yang baik serta memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai adalah komitmen organisasi. Dengan komitmen yang tinggi karyawan akan meningkatkan kinerjanya, loyal dan disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan secara sukarela. Farida (2013), Chand (2006), dan membuktikan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif

terhadap disiplin kerja, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah tingkat disiplin kerja karyawan.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak serta urusan pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, meliputi peningkatan kualitas hidup perempuan, peningkatan kualitas keluarga, pemenuhan hak anak serta perlindungan perempuan dan anak, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat.

Berdasarkan studi pendahuluan diketahui bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang menurun dalam table 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Presensi Pegawai 3 Bulan Terakhir

Bulan	Tahun	Total Pegawai	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Absensi Pegawai	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Pegawai
Agustus	2019	70	27	1890	92	1798	4,87%
September	2019	70	26	1820	96	1724	5,27%
Oktober	2019	70	27	1890	87	1803	4,60%
Rata-Rata							4,91%

Sumber: Data Absensi Pegawai Bulan Agustus-Oktober 2019

Berdasarkan data absensi pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang. Mudiarta (2001:93),

menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam instansi tersebut khususnya disiplin kerja. Kurangnya disiplin kerja pegawai di DP3AKB Provinsi Jawa Barat diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Fungsi-fungsi kepemimpinan belum dilaksanakan secara optimal.
2. Komitmen pegawai terhadap organisasi masih belum optimal.
3. Disiplin kerja pegawai masih belum optimal.
4. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.
5. Motivasi kerja pegawai masih belum optimal.
6. Kinerja pegawai masih belum optimal.

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai di DP3AKB Provinsi Jawa Barat, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di DP3AKB Provinsi Jawa Barat.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
2. Komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
3. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan teoritis dan juga kegunaan yang bersifat praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga

Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat, khususnya berkaitan dengan kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai, selain itu bagi peneliti diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan (*knowledge*) dan pengalaman (*eksperience*) yang berharga dalam menganalisa suatu fenomena dan membandingkan dengan teori-teori yang telah dipelajari sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan literatur yang menggambarkan konsep dan teori maupun hasil penelitian yang relevan dengan fokus penelitian. Oleh karena itu, sebelum membahas mendalam tentang teori yang akan peneliti bahas maka peneliti akan mengemukakan salah satu jurnal dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung guna memberikan gambaran awal dan dapat menjadi rujukan dan penguatan tentang konsep permasalahan yang diteliti.

2.1.1. Konsep Manajemen

Beberapa ahli mendefinisikan manajemen secara berbeda-beda dan sudut pandang yang berbeda pula. Berikut beberapa definisi manajemen menurut pendapat para ahli.

Menurut Simamora, (2008:3): “Manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Dendawijaya (2009:2): “Manajemen adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain agar orang tersebut termotivasi dengan menggunakan keahliannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Robbins dan Coulter (2009:8): “Manajemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Menurut Nickels, James M. McHug, dan Susan M. McHug (2009:233): “Manajemen adalah proses yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasional melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian orang dan sumber-sumber daya operasional lainnya”.

Menurut Solihin (2009:4): “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.

Sementara menurut Handoko, (2007:8):

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya akan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Dari beberapa definisi di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa manajemen adalah proses mengelola atau memanfaatkan sumber daya di dalam organisasi agar tercipta efektivitas dan efisiensi kerja demi tercapainya tujuan tertentu.

Menurut Nuryadin (2012:10), fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut David (2010:131), fungsi- fungsi manajemen mencakup 5 fungsi utama, yaitu:

1. Perencanaan
Proses perencanaan harus melibatkan manajer dan karyawan diseluruh organisasi. Perencanaan dapat memberikan dampak positif pada prestasi organisasi dan individu.
2. Pengorganisasian
Tujuan dari pengorganisasian adalah mencapai usaha terkoordinasi dengan menetapkan tugas dan hubungan wewenang.

3. **Pemotivasian**
Pemotivasian dapat didefinisikan sebagai proses untuk mempengaruhi orang untuk tujuan tertentu.
4. **Penunjukkan Staf**
Merupakan aktivitas seperti merekrut, mewawancarai, menguji, memilih, melakukan orientasi, pelatihan dan pengembangan, memelihara, mengevaluasi, memberikan penghargaan, melakukan tindak disiplin, mempromosikan, mentransfer, dan mengeluarkan karyawan. Aktivitas penunjukkan staf memainkan peran utama dalam mengimplementasi strategi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan perusahaan.
5. **Pengendalian**
Fungsi pengendalian manajemen termasuk aktivitas yang dilakukan untuk memastikan bahwa operasi yang sudah terjadi dengan operasi yang direncanakan.

2.1.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Menurut Serdamayanti (2014:25): Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:6), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber

daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Veithzal Rivai dalam Priansa dan Suwatno (2013:47) adalah:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal)
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Implementasi manajemen sumber daya manusia tergantung kepada fungsi MSDM itu sendiri. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Harris dalam Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2011:6), mencakup: “(1) *Planning*, (2) *Staffing*, (3) *Evaluating and compensating*, (4) *Improving*, (5) *Maintainiing effective employer-employee relationships*.”

Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2012:21), adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan dari instansi.
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*maintanance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan instansi pemerintahan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Mathis dan Jackson (2011:6), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa kelompok yang saling terkait. Aktivitas-aktivitas

manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, kekuatan hukum, politik, ekonomi, sosial dan budaya serta teknologi. Berikut ini adalah tujuh aktifitas sumber daya manusia:

1. Perancangan dan analisis sumber daya manusia, melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang lingkungan internal lingkungan eksternal dapat-mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinankemungkinan di masa mendatang.
2. Kesempatan kerja yang sama/*Equal Employment Opportunity*: kesempatan untuk mendapatkan perkerjan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktifitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
3. Penempatan kerja/*Staffing*: untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.
4. Pengembangan sumber daya manusia: Dimulai sejak awal orientasi karyawan, pelatihan dan pelatihan ulang serta pengembangan-pengembangan keterampilan yang dibutuhkan seiring dengan pergerakan zaman.
5. Kompensasi dan keuntungan: suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-keuntungan lain seperti akomodasi, transport, system penggajian.
6. Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkup organisasi memiliki standar prosedur yang meliputi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai undang-undang yang berlaku.
7. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi.

2.1.3. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan.

Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009:133)

Menurut Anoraga (2003:2), kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Menurut Dubrin (2005:3), kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Brahmasari & Suprayetno, 2008:126).

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan

seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Wursanto (2005:197), menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin.

Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

1. Teori Kelebihan
Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.
2. Teori Sifat
Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.
3. Teori Keturunan
Menurut teori ini, seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.
4. Teori Kharismatik
Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.
5. Teori Bakat
Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.
6. Teori Sosial
Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

Siagian (2003:27), menyatakan bahwa terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing, yaitu:

1. Tipe Otokratik
Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan dan atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punya anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.
2. Tipe Paternalistik
Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, ciri-cirinya adalah:
 - a. Bersikap selalu melindungi
 - b. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
 - c. Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
 - d. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
 - e. Melakukan pengawasan yang ketat.
3. Tipe Kharismatik
Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa. Kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa karena kemampuan ini bersumber dari Illahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin. Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari karyawannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.
4. Tipe Laissez Faire
Kepemimpinan laissez faire adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

5. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2005:53), secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaiman, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memerikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan

pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapinya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Menurut Wahjosumidjo (1991:154), secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala

bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

7. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan adalah menggunakan teori dari Wahjosumidjo (1991:154), yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

2.1.4. Konsep Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2016:292), komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut

juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi.

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi.

Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins (2013:100), komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa loyalitas pegawai pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi.

Menurut Griffin (2008:15), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada, organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Jadi, komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat di lihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sunarto (2005:26), organisasi yang berbasis komitmen akan merancang pekerjaannya lebih luas daripada sebelumnya untuk memadukan perencanaan dan implementasinya, serta memperbaiki operasi, bukan hanya mempertahankan yang sudah berjalan saja.

Sunarto (2005:26), juga menjelaskan langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu:

1. Melibatkan karyawan dalam mendiskusikan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Berbicara kepada para anggota tim secara informal dan formal mengenai apa yang sedang terjadi di dalam departemen dan rencanakanlah masa depan yang akan mempengaruhi mereka.
3. Melibatkan anggota tim dalam menetapkan harapan bersama.
4. Mengambil langkah untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi, cara melakukan pekerjaan, cara mendesai pekerjaan, gaya manajemen serta lingkup partisipasi.
5. Membantu karyawan mengembangkan ketrampilan dan kompetensinya.

6. Jangan member janji-janji memberi kepada karyawan bahwa perusahaan akan berusaha semampunya untuk member kesempatan kerja dan berkembang.
7. Kerangka berpikir karyawan tidak selalu sama dengan kerangka berpikir organisasi. Agar pandangan organisasi bisa diterima karyawan, organisasi harus bisa menjadi kepercayaan.

Menurut Sunarto (2005:27), dalam banyak organisasi ketidak konsistenan antara ucapan dan perbuatan akan merusak kepercayaan, menimbulkan sinisme dari karyawan dan akan membuktikan bahwa ucapan manajemen tidak sejalan dengan perbuatannya. Membangun kepercayaan merupakan satu-satunya cara untuk menciptakan komitmen.

Narimawati (2005:19), komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan keterkaitan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik:

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi,
2. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Kemudian mengembangkan suatu skala yang disebut *self report scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi,
2. Keinginan untuk bekerja, dan
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Luthans (2005:249), indikator dari komitmen organisasi ialah kesetiaan atau loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, penerimaan terhadap nilai organisasi.

Menurut Greenberg & Baron (2008:182), bentuk-bentuk komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen efektif (*Affective Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.
2. Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain.
3. Komitmen normative (*Normative Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

Komitmen pada karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui suatu proses yang begitu panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah factor, Steers dalam Sopiah (2008:63) mengidentifikasi ada tiga factor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya di dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi Wursanto (2005:15), mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal berikut:

1. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
2. Adanya loyalitas para anggota terhadap kelompoknya
3. Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota demi kelangsungan hidup kelompoknya.

4. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lainya.
5. Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

Setelah rasa memiliki dari setiap anggota kelompok mulai tumbuh dan berkembang maka tumbuhlah suatu kesepakatan bersama yang harus ditaati oleh setiap anggota (pegawai/karyawan).

2.1.5. Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai atau karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan atau organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Malayu S. P. Hasibuan (2012:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2014:129), bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin progresif
Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi 24 juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94), peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin kerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan

sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupandoyo dan Masnan dalam Edy Sutrisno, 2016:94).

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94), disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.6. Hubungan Antar Variabel

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi adalah hal yang sangat penting. Oleh sebab itu dibutuhkan kepemimpinan yang tepat dari seorang pemimpin. Kepemimpinan seorang pimpinan atau atasan dalam sebuah organisasi sendiri memiliki pengaruh pada tingkat disiplin pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Howell dan Avolio (1993) ditemukan hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil serupa juga dapat dilihat dari penelitian Aulia (2010) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan seorang pemimpin yang diterapkan maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan.

Selanjutnya, Farida (2013), membuktikan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap disiplin kerja, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah tingkat disiplin kerja karyawan.

Chan (2006) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Masalah pelanggaran aturan seperti absensi hingga berujung pada pemecatan dan mengundurkan diri merupakan salah satu wujud yang tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan. Komitmen karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya, loyal dan disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan. Gilder (2003) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa seseorang yang telah berkomitmen pada waktu yang lama dalam satu tempat akan memiliki perilaku disiplin yang bagus daripada seseorang yang baru memulai berkomitmen pada tempat kerja tersebut.

2.1.7. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut disajikan tiga hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut:

1. Penelitian Sandra Febrycco Darmawan (2015)

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 124 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan AMOS 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian Adik Suciono (2016)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi yang berdampak pada disiplin kerja karyawan. Dengan sampel sebanyak 35 karyawan di Divisi Penjualan dan Pemasaran PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Surabaya (PT. CCAI), menggunakan teknik analisis SEM Smart PLS 2.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja, kepemimpinan transformasional memiliki efek positif yang signifikan dalam komitmen organisasi, dan komitmen organisasi memiliki efek positif signifikan terhadap disiplin karyawan lebih dari kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan pada disiplin kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

3. Penelitian Hilda Nurul Hikmi (2018)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, serta pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis), untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 64,99%, pengaruh variabel independen yang dominan adalah komitmen organisasi sebesar 31,69%, sedangkan motivasi kerja sebesar 11,62%.

4. Penelitian Setiyani Budi Susilowati (2014)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, menganalisis komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, menganalisis budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja, menganalisis budaya organisasi memoderasi hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BBRSD Prof. Soeharso Surakarta, dan ukuran populasi sama dengan 201 karyawan. Dalam

penelitian ini sampel 134 responden diambil. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *proportional random sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Memoderasi pengaruh budaya organisasi pada perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja secara signifikan. Memoderasi pengaruh budaya organisasi pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara positif signifikan.

Relevansi hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, secara singkat dapat disajikan dalam tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Relevansi Hasil Penelitian Terdahulu dengan Peneliti

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan Penelitian	Relevansi dengan Penelitian Ini
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Sandra Febrycco Darmawan (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Metode penelitian sama Teori yang digunakan berbeda Lokus penelitian berbeda
2	Adik Suciono (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi yang Berdampak pada Disiplin Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan	Metode penelitian sama Teori yang digunakan berbeda Lokus penelitian berbeda

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan Penelitian	Relevansi dengan Penelitian Ini
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			<p>terhadap disiplin kerja, kepemimpinan transformasional memiliki efek positif yang signifikan dalam komitmen organisasi, dan komitmen organisasi memiliki efek positif signifikan terhadap disiplin karyawan lebih dari kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan pada disiplin kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi.</p>	
3	Hilda Nurul Hikmi (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. TASPEN (PERSERO) KCU Bandung)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Metode penelitian sama Teori yang digunakan sama Lokus penelitian berbeda
4	Setiyani Budi Susilowati (2014)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Budaya Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Memoderasi pengaruh budaya organisasi pada perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja secara signifikan. Memoderasi pengaruh budaya organisasi pada komitmen organisasi	Metode penelitian sama Teori yang digunakan sama Lokus penelitian berbeda

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan Penelitian	Relevansi dengan Penelitian Ini
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			dan kepuasan kerja secara positif signifikan.	

Sumber: Diolah Peneliti (2019)

Dari tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian terdahulu memberikan wawasan dan pendalaman terhadap peneliti. Disamping itu ada perbedaan yang cukup mendasar antara pendekatan yang digunakan peneliti terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, termasuk objek yang akan ditelitipun sangat berbeda. Oleh karena itu penelitian yang peneliti lakukan masih bersifat orisinil sehingga tidak plagiat.

2.2. Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94), disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Disiplin kerja pegawai dalam organisasi salah satunya dipengaruhi oleh keberadaan seorang pemimpin. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin seharusnya memiliki ketegasan dan kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat agar dapat memecahkan masalah yang ada, termasuk ketegasan pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

Menurut Anoraga (2003:2), kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Menurut Wahjosumidjo (1991:154), secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil
Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan

pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi sugesti
Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
3. Mendukung tujuan
Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.
4. Katalisator
Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.
5. Menciptakan rasa aman
Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.
6. Sebagai wakil organisasi
Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segalasegalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan katakatanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.
7. Sumber inspirasi
Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.
8. Bersikap menghargai
Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau

memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

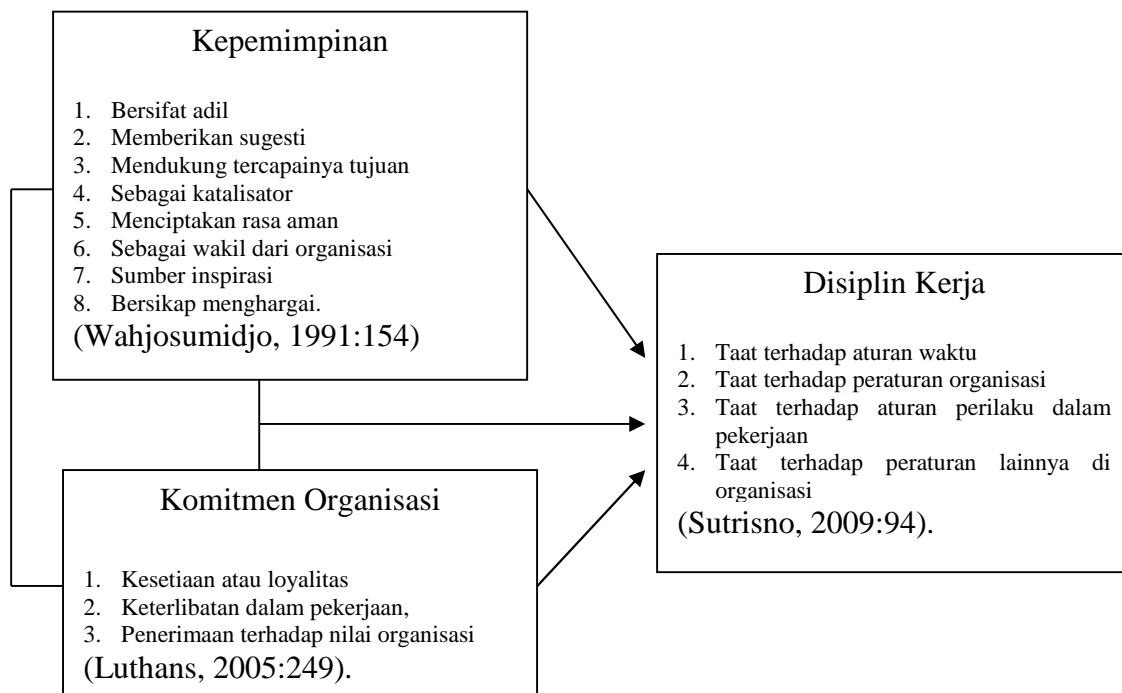
Hasil penelitian Howell dan Avolio (1993) dan Aulia (2010), menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan seorang pemimpin yang diterapkan maka akan semakin tinggi disiplin kerja.

Komitmen organisasi juga dipandang mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi. Menurut Robins (2013:1), komitmen adalah suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi atau unit kerja.

Menurut Luthans (2005:249), indikator dari komitmen organisasi ialah kesetiaan atau loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, penerimaan terhadap nilai organisasi. Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi organisasi agar dapat berjalan ke arah tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian Farida (2013), Chan (2006) dan Gilder (2003), membuktikan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap disiplin kerja, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah tingkat disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hubungan pada tiap variabel antara kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja diatas, maka didapat bentuk kerangka pemikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.

H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.

H0: Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.

H2: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.

H0: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.

H3: Terdapat pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode yang Digunakan

Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis. Menurut Sugiyono (2014:6), metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* yang bertujuan untuk meneliti fenomena yang sudah terjadi dan kemudian mencoba mencari keterkaitannya dengan variabel lain. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

3.2. Operasionalisasi Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2007:2). Variabel diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006:118). Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2007:4). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

a. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok agar bekerja sama di dalam situasi tertentu dalam pencapaian tujuan. Indikator kepemimpinan menggunakan teori dari Wahjosumidjo (1991:154), yaitu: bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai.

b. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya perilaku karyawan atas kesetiaan atau loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi. Indikator dari komitmen organisasi ialah: kesetiaan atau loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, penerimaan terhadap nilai organisasi (Luthans, 2005:249).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007:4). Variabel terikat dalam

penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Y). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator dari disiplin kerja adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di organisasi (Sutrisno, 2009:94).

Secara operasional variabel penelitian ini dioperasikan selengkapnyanya pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok agar bekerja sama di dalam situasi tertentu dalam pencapaian tujuan (Wahjosumidjo, 1991:154).	Bersifat adil	1. Bersifat adil kepada bawahan	Likert	Ordinal
		Memberikan sugesti	1. Memberikan motivasi kepada bawahan 2. Memberikan pengarahan kepada bawahan		
		Mendukung tercapainya tujuan	1. Mendukung inovasi bawahan 2. Mendukung kreativitas bawahan		
		Sebagai katalisator	1. Menjembatani keinginan bawahan 2. Mempertimbangkan		

			keinginan bawahan		
		Menciptakan rasa aman	1. Melindungi bawahan 2. Memperhatikan keamanan kerja		
		Sebagai wakil dari organisasi	1. Mewakil organisasi dalam setiap kegiatan		
		Sumber inspirasi	1. Sumber inspirasi bawahan dalam bekerja 2. Sumber inspirasi bawahan dalam besikap		
		Bersikap menghargai	1. Menghargai bawahan		
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya	Kesetiaan atau loyalitas	1. Setia terhadap institusi 2. Loyal terhadap institusi	Likert	Ordinal
		Keterlibatan dalam pekerjaan	1. Aktif dalam setiap kegiatan organisasi 2. Bersedia membantu organisasi		

	perilaku karyawan atas kesetiaan atau loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2005:249).	Penerimaan terhadap nilai organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersedia mematuhi nilai dan norma organisasi 2. Bersedia mematuhi aturan organisasi 		
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2009:94).	Taat terhadap aturan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu datang tepat waktu 2. Selalu pulang tepat waktu 3. Selalu istirahat dan masuk tepat waktu 	Likert	Ordinal
		Taat terhadap peraturan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi aturan organisasi 2. Mematuhi kebijakan pimpinan 		
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi SOP 2. Mematuhi aturan etika organisasi 3. Berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku 		
		Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan organisasi lainnya 		

3.3. Sumber dan Cara Pengambilan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DP3KAB Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 70 (tujuh puluh) orang. Karena jumlah populasinya relatif kecil (kurang dari 100), maka semua populasi diambil sebagai sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang tepat adalah sangat penting dalam penelitian, karena data menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan usaha-usaha untuk memperoleh bahan-bahan keterangan serta kenyataan yang benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut Arikunto (2006:124), observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki. Observasi dilakukan dengan mengamati pegawai kantor DP3KAB Provinsi Jawa Barat saat pra survey dalam hal ini guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Angket (Kuesioner)

Angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang mereka ketahui (Arikunto, 2006:151). Bentuk angket yang

digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan.

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden secara langsung di lokasi penelitian. Daftar pertanyaan tersebut berkaitan dengan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan, maka perlu diubah ke dalam bentuk skor, yaitu dengan memberikan skor sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5.
- b. Jawaban setuju diberi skor 4.
- c. Jawaban kurang setuju diberi skor 3.
- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 2.
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis, oleh karena itu alat pengumpul data/angket harus valid dan reliabel. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006:168).

Dalam menguji tingkat validitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini

menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y (Arikunto, 2006:176).

Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 22. Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila r hitung $>$ r tabel maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid. r tabel ditentukan dengan cara mencari besarnya df dan besarnya df dapat dihitung dengan rumus $n-2$.

Sedangkan reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik (Arikunto, 2006:178). Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha $>$ 0,60 (Ghozali, 2006:45).

3. Studi Dokumentasi

Dalam mengadakan penelitian yang bersumber pada tulisan menggunakan metode dokumentasi. Dalam metode dokumentasi ini, peneliti mencari data mengenai jumlah pegawai, data absensi pegawai, fasilitas, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen DP3KAB Provinsi Jawa Barat yang meliputi: profil DP3KAB, nama dan jumlah pegawai, uraian tugas dan wewenang, dan sebagainya yang dibutuhkan.

3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Teknik analisa data dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang diajukan, pengertian tersebut mengandung makna bahwa setelah data dikumpulkan melalui teknik tertentu, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data dan menganalisis data tersebut sehingga menghasilkan kesimpulan penelitian.

Teknik analisis data untuk menjawab permasalahan penelitian yang telah diidentifikasi dan menguji hipotesis yang diajukan. Kemudian dibahas secara mendalam untuk menggambarkan fenomena atas kasus yang dikaji dalam penelitian, berdasarkan identifikasi masalah dan hipotesis yang diajukan maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan rumus *Path Analysis*. Analisis data dilakukan melalui uji statistik, setelah data dikumpulkan melalui angket penelitian. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji statistik dari data yang dikumpulkan. Pengujian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel bebas dalam hal ini Kepemimpinan(X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Disiplin Kerja Pegawai (Y) dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap, yaitu secara parsial dan secara simultan. Pengujian secara simultan dilakukan secara

keseluruhan atau bersama-sama terhadap koefisien-koefisien jalur yang diperoleh.

Hipotesis pada pengujian secara simultan atau bersama-sama adalah:

$$H_0 : P_{YX_i} = P_{YX_k} = 0$$

$$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } P_{YX_i} \neq 0$$

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n-k-1) R^2}{k (1-R^2)}$$

Statistik uji di atas mengikuti distribusi F-Snedecor dengan derajat bebas $v_1 = k$ dan $v_2 = n-k-1$. Kriteria pengujianya adalah H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Apabila hasil pengujian secara keseluruhan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada satu $P_{YX_i} \neq 0$. Untuk mengetahui $P_{YX_i} = 0$ dilakukan pengujian secara parsial atau individu, dengan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : P_{YX_i} = 0 \text{ artinya tidak ada pengaruh positif dimensi } X_i \text{ terhadap } Y$$

$$H_1 : P_{YX_i} > 0 \text{ artinya ada pengaruh positif dimensi } X_i \text{ terhadap } Y$$

Statistik uji dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{P_{Y X_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{Y(X_1 X_2)}) \cdot C_{ii}}{(n - k - 1)}}$$

Statistik uji di atas mengikuti distribusi T-Student dengan derajat bebas $n-k-1$. Kriteria pengujianya adalah H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

3.6. Tempat dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

yang beralamat di Jalan Sumatera No. 50 Bandung. Penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan yaitu dari mulai Bulan Juni 2019 sampai dengan Bulan November 2019, dengan rincian jadwal penelitian dalam tabel 3.2 sebagai berikut

Tabel 3.2
Jadwal Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan																							
		Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019				November 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan	■	■	■	■																				
2	Penyusunan Usulan Penelitian					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■										
3	Konsultasi Usulan Penelitian					■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Usulan Penelitian													■	■										
5	Pengumpulan Data													■	■	■	■	■	■	■	■				
6	Pengolahan Data																	■	■	■	■	■	■		
7	Analisis Data																					■	■	■	■
8	Pelaporan																					■	■	■	■
9	Ujian/Sidang Tesis																							■	■
10	Perbaikan Tesis																							■	■

Sumber: Rencana Peneliti (2019)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat merupakan organisasi yang berdiri pada tanggal 9 Januari 2009. Berdirinya DP3AKB Provinsi Jawa Barat berdasarkan pada aturan-aturan sebagai berikut:

1. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No. 22 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat.
2. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No. 15 Tahun 2011 tentang Perubahan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No. 22 Tahun 2008.
3. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No. 3 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No. 22 Tahun 2008.
4. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No. 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat.

DP3AKB Provinsi Jawa Barat lahir karena berbagai persoalan yang terkait dengan perempuan, antara lain:

1. Masih rendahnya akses perempuan dalam pendidikan yang ditandai dengan masih rendahnya rata-rata lama sekolah perempuan dibandingkan dengan laki-laki.
2. Rendahnya akses perempuan dalam bidang ekonomi.
3. Derajat kesehatan perempuan yang masih rendah yang ditandai dengan masih tingginya angka kematian ibu melahirkan.
4. Rendahnya akses perempuan dalam politik dan hukum, serta perlakuan diskriminatif terhadap perempuan.

Kondisi tersebut, akan berdampak terhadap terjadinya ketimpangan gender yang ditandai dengan masih rendahnya pencapaian indek pembangunan gender dan indek pemberdayaan gender. Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana sebagai salah satu Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat berkepentingan untuk memberikan kontribusi terhadap upaya pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan fenomena penting aktual yang belum dapat diselesaikan pada periode 5 (lima) tahun sebelumnya khususnya pemberdayaan perempuan, perlindungan perempuan dan anak, pengendalian kependudukan dan keluarga berencana.

Kebijakan yang diterapkan adalah dengan memberikan peluang yang seluasluasnya bagi kaum perempuan untuk membentuk jati dirinya secara proposional dan bertanggung jawab sekaligus dengan program meningkatkan SDM perempuan, kedudukan dan peran perempuan dalam berbagai aspek kehidupan serta menekan dan semaksimal mungkin menghilangkan tindakan kekerasan terhadap perempuan dan anak. Tujuan pembangunan pemberdayaan

perempuan, perlindungan anak, pengendalian kependudukan dan keluarga berencana yang diusung DP3AKB Provinsi Jawa Barat telah tertuang dalam RPJMD Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023.

4.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak serta urusan pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, meliputi peningkatan kualitas hidup perempuan, peningkatan kualitas keluarga, pemenuhan hak anak serta perlindungan perempuan dan anak yang menjadi kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat.

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya, Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat mempunyai fungsi sebagaiberikut:

1. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
2. Penyelenggaraan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;

3. Penyelenggaraan administrasi Dinas;
4. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Dinas; dan
5. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

4.1.3. Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Visi BP3AKB Provinsi Jawa Barat, yaitu “*Terwujudnya Keluarga Jawa Barat yang Mandiri, Sehat, Sejahtera*”. Sebagai penjabaran visi tersebut, Misi BP3AKB tahun 2018-2023, yaitu:

1. Meningkatkan Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG)
2. Meningkatkan Kualitas Hidup Perempuan, Produktivitas Ekonomi, dan Perlindungan Terhadap Perempuan dan Anak
3. Meningkatkan Akses dan Kualitas Program KB
4. Meningkatkan Kapabilitas Manajemen Kelembagaan.

4.1.4. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Perangkat daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dan Peraturan Kepala Daerah Nomor 45 tahun 2016 tentang Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah. Susunan Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan

Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat, terdiri dari:

1. Kepala Dinas.
2. Sekretariat membawahkan:
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan;
 - b. Sub Bagian Keuangan dan Aset;
 - c. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.
3. Bidang Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan (PKHP), membawahkan:
 - a. Seksi Pemberdayaan Ekonomi Perempuan;
 - b. Seksi Pemberdayaan Hukum, Politik dan Sosial Perempuan;
 - c. Seksi Data dan Informasi
4. Bidang Peningkatan Kualitas Keluarga (PKK) terdiri dari:
 - a. Seksi Ketahanan Keluarga
 - b. Seksi Pengendalian Penduduk
 - c. Seksi Keluarga Berencana
5. Bidang Pemenuhan Hak Anak (PHA) terdiri dari:
 - a. Seksi Pengasuhan Pendidikan dan Budaya
 - b. Seksi Hak Sipil, Informasi dan Partisipasi
 - c. Seksi Kesehatan Dasar dan Kesejahteraan
6. Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) terdiri dari:
 - a. Seksi Perlindungan Perempuan
 - b. Seksi Perlindungan Khusus Anak
 - c. Seksi Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak

7. Unit Pelaksana Teknis Dinas

- a. Untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang, pada Dinas dapat dibentuk UPTD, yang mempunyai wilayah kerja satu atau beberapa Kabupaten/Kota.
- b. Pembentukan, Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit serta Susunan Organisasi dan Tata Kerja UPTD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh Gubernur.

8. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.
- b. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk.
- d. Jenis dan jenjang Jabatan Fungsional ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Jumlah Tenaga Jabatan Fungsional ditetapkan berdasarkan beban kerja.
- f. Rincian Tugas Kelompok Jabatan Fungsional ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- g. Pembinaan administratif Kelompok Jabatan Fungsional, diselenggarakan oleh Sekretaris Dinas meliputi penilaian dan penetapan angka kredit, usulan kenaikan pangkat, gaji berkala, serta pendidikan dan pelatihan.
- h. Pembinaan teknis fungsional Kelompok Jabatan Fungsional, diselenggarakan oleh Kepala Bidang terkait meliputi rencana penugasan dan pengukuran kinerja.

Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam merumuskan kebijakan teknis di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, dan keluarga berencana, mengkoordinasikan, membina, mengendalikan, memfasilitasi, dan menyelenggarakan urusan pemerintah Daerah Provinsi di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana, meliputi aspek peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan, pengarusutamaan gender dan kerjasama, kesejahteraan dan perlindungan anak serta keluarga berencana dan kesejahteraan keluarga serta membina dan mengendalikan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas serta UPTB. Rincian tugas Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat, yaitu:

1. Menyelenggarakan perumusan dan penetapan program kerja Dinas;
2. Menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;

3. Menyelenggarakan urusan pemerintah Daerah Provinsi di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana, meliputi aspek peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan, pengarusutamaan gender dan kerjasama, kesejahteraan dan perlindungan anak serta keluarga berencana dan kesejahteraan keluarga;
4. Menyelenggarakan koordinasi, pembinaan, dan fasilitasi pelaksanaan urusan pemerintah Daerah Provinsi di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
5. Menyelenggarakan pengendalian, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan urusan pemerintah Daerah Provinsi di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
6. Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga terkait lainnya dalam dan luar negeri di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
7. Menyelenggarakan fasilitasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kesekretariatan, peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan, pengarusutamaan gender dan kerjasama, kesejahteraan dan perlindungan anak serta keluarga berencana dan kesejahteraan keluarga serta UPTB;
8. Menyelenggarakan pembinaan kesekretariatan, peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan, pengarusutamaan gender dan kerjasama, kesejahteraan dan perlindungan anak serta keluarga berencana dan kesejahteraan keluarga serta UPTB serta menyelenggarakan pembinaan

teknis fungsional pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;

9. Menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas teknis, evaluasi, dan pelaporan yang meliputi kesekretariatan, peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan, pengarusutamaan gender dan kerjasama, kesejahteraan dan perlindungan anak serta keluarga berencana dan kesejahteraan keluarga;
 10. Menyelenggarakan perumusan bahan Renstra, Renja, RKT, RKA, DPA, DIPA, Tapkin, LAKIP, LKPI, dan LPPD di lingkup Dinas;
 11. Menyelenggarakan pengkoordinasian dan membina UPTB;
 12. Menyelenggarakan koordinasi dan fasilitasi Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup Dinas;
 13. Menyelenggarakan evaluasi/verifikasi, menyampaikan rekomendasi dan pemantauan terhadap permohonan dan realisasi bantuan keuangan dan hibah/bantuan sosial di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
 14. Menyelenggarakan penyampaian saran pertimbangan mengenai bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana sebagai bahan penetapan kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi;
 15. Menyelenggarakan kepemimpinan, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas dan UPTB;
 16. Menyelenggarakan pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan Dinas;
- dan

17. Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya tersebut, Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat mempunyai fungsi:

1. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintah Daerah Provinsi di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
3. Penyelenggaraan koordinasi, pembinaan, pengendalian dan fasilitasi pelaksanaan urusan pemerintah Daerah Provinsi di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
4. Penyelenggaraan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan urusan pemerintah Daerah Provinsi di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana; dan
5. Penyelenggaraan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sekretaris Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan pelayanan publik dan administrasi aspek kesekretariatan, membantu Kepala Dinas mengkoordinasikan penyusunan dan pengkajian bahan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan, dan pengendalian pelaksanaan urusan pemerintah Daerah Provinsi di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana, menyelenggarakan

pengkajian bahan perencanaan dan pengendalian program serta pelayanan administrasi keuangan, administrasi kepegawaian dan administrasi umum Dinas.

Adapun rincian tugas Sekretaris Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan pengkajian program kerja Sekretariat dan Dinas;
2. Menyelenggarakan pelayanan publik dan administrasi aspek kesekretariatan;
3. Membantu Kepala Dinas menyelenggarakan koordinasi penyusunan dan pengkajian bahan kebijakan teknis, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan urusan pemerintah Daerah Provinsi di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
4. Menyelenggarakan pengkajian bahan perencanaan dan pengendalian program Dinas;
5. Menyelenggarakan pelayanan administrasi keuangan meliputi penganggaran, penatausahaan, serta pengelolaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan Dinas;
6. Menyelenggarakan pelayanan administrasi kepegawaian meliputi pengusulan formasi, mutasi, pengembangan karir dan kompetensi, pembinaan disiplin dan kesejahteraan pegawai Dinas;
7. Menyelenggarakan pelayanan administrasi umum meliputi ketatausahaan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang/aset, kehumasan, keprotokolan,

pengelolaan poliklinik serta pengelolaan perpustakaan dan kearsipan Dinas;

8. Menyelenggarakan pengkajian bahan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan, dan pengembangan pelayanan publik Dinas dan UPTB;
9. Menyelenggarakan pelaksanaan pengelola informasi publik;
10. Menyelenggarakan koordinasi penyusunan bahan rancangan dan pendokumentasian dan perundang-undangan lingkup Dinas;
11. Menyelenggarakan pengkajian bahan Renstra, Renja, RKT, RKA, DPA, DIPA, Tapkin, LAKIP, LKPI, dan LPPD di lingkup Dinas;
12. Membantu Kepala Dinas menyelenggarakan koordinasi dan fasilitasi Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup Dinas;
13. Menyelenggarakan koordinasi pengkajian administrasi hasil verifikasi, rekomendasi, dan pemantauan terhadap permohonan dan realisasi bantuan keuangan dan hibah/bantuan sosial dari bidang di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana;
14. Membantu Kepala Dinas menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi UPTB;
15. Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
16. Menyelenggarakan pengendalian, evaluasi, dan pelaporan kegiatan Sekretariat Dinas; dan
17. Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya tersebut, Sekretaris Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat mempunyai fungsi:

1. Penyelenggaraan koordinasi penyusunan dan pengkajian bahan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan, dan pengendalian pelaksanaan urusan Pemerintah Daerah Provinsi di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
2. Penyelenggaraan kegiatan pelayanan publik dan administrasi aspek kesekretariatan;
3. Penyelenggaraan pengkajian bahan perencanaan dan pengendalian program serta pelayanan administrasi keuangan, administrasi kepegawaian dan administrasi umum Dinas; dan
4. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan kesekretariatan Dinas.

Sekretariat Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat membawahkan:

1. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
2. Subbagian Keuangan dan Aset dan Aset; dan
3. Subbagian Kepegawaian dan Umum.

Subbagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas pokok melaksanakan pengendalian kegiatan Subbagian Perencanaan dan Pelaporan, membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi penyusunan bahan

kebijakan teknis, bahan perencanaan dan bahan pengendalian program serta melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan Dinas.

Adapun rincian tugas Subbagian Perencanaan dan Pelaporan adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan penyusunan program kerja Sekretariat serta Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
2. Melaksanakan pengendalian kegiatan Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
3. Membantu Sekretaris Dinas melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis Perencanaan dan Pelaporan Dinas;
4. Membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi penyusunan perencanaan dan pengendalian program Dinas serta UPTB;
5. Membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi penyusunan bahan Renstra, Renja, RKT, RKA, DPA, DIP A, Tapkin, LAKIP, LKPJ, dan LPPD di lingkup Dinas;
6. Membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan Dinas serta UPTB;
7. Membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi pengkajian bahan verifikasi, bahan rekomendasi dan pemantauan terhadap permohonan dan realisasi bantuan keuangan dan hibah/bantuan sosial di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
8. Melaksanakan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

9. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan kegiatan Subbagian Perencanaan dan Pelaporan; dan
10. Melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya tersebut, Subbagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan pengendalian kegiatan Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
2. Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan teknis, bahan koordinasi, bahan perencanaan, dan pengendalian program Dinas;
3. Pelaksanaan koordinasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan Dinas; dan
4. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Subbagian Perencanaan dan Pelaporan.

Subbagian Keuangan dan Aset mempunyai tugas pokok melaksanakan pengendalian kegiatan Subbagian Keuangan dan Aset, membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi dan pelayanan administrasi penganggaran, penatausahaan, pengelolaan sistem akuntansi, dan pelaporan keuangan Dinas. Adapun rincian tugas Subbagian Keuangan dan Aset adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan penyusunan program kerja Subbagian Keuangan dan Aset;
2. Membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi dan pelayanan administrasi penganggaran keuangan Dinas, meliputi antara lain perencanaan anggaran dan penyusunan dokumen anggaran;

3. Membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi dan pelayanan administrasi penatausahaan keuangan Dinas, meliputi pelayanan perbendaharaan;
4. Membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi dan pelayanan administrasi pengelolaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan Dinas, meliputi verifikasi dan pertanggungjawaban keuangan;
5. Melaksanakan Administrasi realisasi bantuan keuangan dan hibah/bantuan sosial di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
6. Melaksanakan pengendalian kegiatan Subbagian Keuangan dan Aset;
7. Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan administrasi keuangan Dinas dan UPTB;
8. Membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi dan fasilitasi penyelenggaraan administrasi keuangan UPTB;
9. Melaksanakan penyusunan bahan evaluasi dan laporan keuangan, kegiatan anggaran pendapatan dan belanja;
10. Membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi dan fasilitasi Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup Dinas;
11. Melaksanakan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
12. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan kegiatan Subbagian Keuangan dan Aset; dan
13. Melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya tersebut, Subbagian Keuangan dan Aset mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan koordinasi dan pelayanan administrasi penganggaran, penatausahaan serta pengelolaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan Dinas;
2. Pelaksanaan pengendalian kegiatan Subbagian Keuangan dan Aset; dan
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Subbagian Keuangan dan Aset.

Subbagian Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan pengendalian kegiatan Subbagian Kepegawaian dan Umum, serta membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi dan pelayanan administrasi kepegawaian dan administrasi umum Dinas. Subbagian Kepegawaian dan Umum mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

1. Melaksanakan penyusunan program kerja Subbagian Kepegawaian dan Umum;
2. Membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi dan pelayanan administrasi kepegawaian meliputi pengusulan formasi, mutasi, pengembangan karir dan kompetensi, pembinaan disiplin dan kesejahteraan pegawai Dinas;
3. Membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi dan pelayanan administrasi umum meliputi ketatausahaan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang/aset, kehumasan, keprotokolan, pengelolaan poliklinik serta pengelolaan perpustakaan dan kearsipan Dinas;

4. Melaksanakan pengendalian kegiatan Subbagian Kepegawaian dan Umum;
5. Membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi dan fasilitasi penyelenggaraan administrasi kepegawaian dan administrasi umum UPTB;
6. Melaksanakan pengelolaan sistem dan layanan informasi pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana;
7. Melaksanakan koordinasi penyusunan bahan dan penataan kelembagaan, penataan ketatalaksanaan dan pengembangan pelayanan publik Dinas dan UPTB;
8. Melaksanakan koordinasi penyusunan bahan rancangan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan lingkup Dinas;
9. Melaksanakan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
10. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan kegiatan Subbagian Kepegawaian dan Umum; dan
11. Melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya tersebut, Subbagian Kepegawaian dan Umum mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan koordinasi dan pelayanan administrasi kepegawaian dan administrasi umum Dinas;
2. Pelaksanaan pengendalian kegiatan Subbagian Kepegawaian dan Umum; dan

3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Subbagian Kepegawaian dan Umum.

Kabid Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan (PKHP) mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyiapan perumusan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan dibidang ekonomi, hukum, politik, sosial, serta data dan informasi;
2. Penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi, hukum, politik, sosial serta data dan informasi;
3. Penyiapan perumusan kajian kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan dibidang ekonomi, hukum, politik, sosial serta data dan informasi;
4. Penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi, hukum, politik, sosial serta data dan informasi;
5. Penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi, hukum, politik, sosial serta data dan informasi;
6. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisipenerapan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi, hukum, politik, sosial serta data dan informasi;

7. Penyiapan pelembagaan pengarusutamaan gender;
8. Penyiapan standarisasi lembaga penyedia layanan pemberdayaan perempuan; dan
9. Pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan pelaksanaan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi, hukum, politik, sosial serta data dan informasi.

Bidang Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan terdiri dari:

1. Seksi Pemberdayaan Ekonomi Perempuan
2. Seksi Pemberdayaan Hukum, Politik dan Sosial
3. Seksi Data dan Informasi

Seksi Pemberdayaan Ekonomi Perempuan mempunyai tugas sebagaiberikut:

1. penyiapan perumusan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi;
2. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakanpelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi;
3. penyiapan perumusan kajian kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi;
4. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi;

5. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi;
6. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi;
7. penyiapan pelembagaan pengarusutamaan gender dibidang ekonomi;
8. penyiapan standarisasi lembaga penyedia layanan perempuan di bidang ekonomi; dan
9. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi.

Seksi Pemberdayaan Hukum, Politik, dan Sosial mempunyai tugas:

1. penyiapan perumusan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang hukum, politik dan sosial;
2. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang hukum, politik dan sosial;
3. penyiapan perumusan kajian kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang hukum, politik dan sosial;
4. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang hukum, politik dan sosial;

5. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang hukum, politik dan sosial;
6. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang hukum, politik dan sosial;
7. penyiapan pelembagaan pengarusutamaan gender di bidang hukum, politik dan sosial;
8. penyiapan standarisasi lembaga penyedia layanan pemberdayaan perempuan di bidang hukum, politik dan sosial; dan
9. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang hukum, politik dan sosial.

Seksi Data dan Informasi mempunyai tugas sebagai berikut:

1. penyiapan perumusan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi gender dan anak;
2. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi gender dan anak;
3. penyiapan perumusan kajian kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi gender dan anak;
4. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi gender dan anak;

5. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi gender dan anak;
6. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi gender dan anak;
7. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi gender dan anak; dan
8. pengelolaan sistem informasi gender dan anak serta pengelolaan website (e-gov).
9. penyiapan perumusan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi kekerasan terhadap perempuan dan anak;
10. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi kekerasan terhadap perempuan dan anak;
11. penyiapan perumusan kajian kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi kekerasan terhadap perempuan dan anak;
12. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi kekerasan terhadap perempuan dan anak;
13. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi kekerasan terhadap perempuan dan anak;

14. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi kekerasan terhadap perempuan dan anak; dan
15. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi kekerasan terhadap perempuan dan anak.

Kabid Peningkatan Kualitas Keluarga (PKK) mempunyai fungsi:

1. penyiapan perumusan kebijakan peningkatan kualitas keluarga di bidang ketahanan keluarga, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
2. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan peningkatan kualitas keluarga di bidang ketahanan keluarga, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
3. penyiapan perumusan kajian kebijakan peningkatan kualitas keluarga di bidang ketahanan keluarga, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
4. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan peningkatan kualitas keluarga di bidang ketahanan keluarga, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
5. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan peningkatan kualitas keluarga di bidang ketahanan keluarga, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;

6. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan peningkatan kualitas keluarga di bidang ketahanan keluarga, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
7. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan peningkatan kualitas keluarga di bidang ketahanan keluarga, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;

Bidang Peningkatan Kualitas Keluarga terdiri dari:

1. Seksi Ketahanan Keluarga
2. Seksi Pengendalian Penduduk
3. Seksi Keluarga Berencana

Seksi Ketahanan Keluarga mempunyai tugas:

1. perumusan kebijakan teknis daerah di bidang ketahanan keluarga;
2. pelaksanaan NSPK di bidang ketahanan keluarga;
3. penerapan dan peningkatan nilai agama, yang dilaksanakan melalui aktivitas keluarga yang berbasis agama;
4. pelaksanaan strukturisasi dan legalitas keluarga ;
5. pelaksanaan ketahanan fisik, sosial, psikologi keluarga;
6. pelaksanaan kebijakan teknis daerah di bidang pemberdayaan ketahanan keluarga melalui usaha mikro keluarga;
7. pemantauan dan evaluasi di bidang ketahanan keluarga;
8. pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang ketahanan keluarga;
dan
9. pelaksanaan koordinasi dalam pelaksanaan tugasnya.

Seksi Pengendalian Penduduk mempunyai tugas:

1. perumusan kebijakan daerah di bidang pengendalian penduduk;
2. pelaksanaan NSPK di bidang pengendalian penduduk;
3. pelaksanaan pemaduan dan sinkronisasi kebijakan pemerintah daerah dalam rangka pengendalian kuantitas penduduk;
4. pelaksanaan pemetaan parameter pengendalian penduduk di provinsi;
5. pemantauan dan evaluasi kegiatan di bidang pengendalian penduduk;
6. pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pengendalian penduduk; dan
7. pelaksanaan koordinasi dalam pelaksanaan tugasnya.

Seksi Keluarga Berencana mempunyai tugas:

1. perumusan kebijakan daerah di bidang keluarga berencana;
2. pelaksanaan kebijakan teknis di bidang keluarga berencana;
3. pelaksanaan NSPK di bidang keluarga berencana;
4. pelaksanaan layanan penanggulangan efek samping dan kegagalan ber-KB;
5. pelaksanaan penyediaan sarana dan prasarana KB;
6. pelaksanaan pembinaan kesertaan ber-KB;
7. pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang keluarga berencana;
8. pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang keluarga berencana; dan
9. pelaksanaan koordinasi dalam pelaksanaan tugasnya.

Kabid Pemenuhan Hak Anak (PHA) mempunyai fungsi:

1. penyiapan perumusan kebijakan pemenuhan hak anak terkait hak sipil, informasi dan partisipasi, pengasuhan, keluarga dan lingkungan, kesehatan dan kesejahteraan serta pendidikan, kreativitas dan kegiatan budaya;
2. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan pemenuhan hak anak terkait hak sipil, informasi dan partisipasi, pengasuhan, keluarga dan lingkungan, kesehatan dan kesejahteraan serta pendidikan, kreativitas dan kegiatan budaya;
3. penyiapan perumusan kajian kebijakan pemenuhan hak anak terkait hak sipil, informasi dan partisipasi, pengasuhan, keluarga dan lingkungan, kesehatan dan kesejahteraan serta pendidikan, kreativitas dan kegiatan budaya;
4. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pemenuhan hak anak terkait hak sipil, informasi dan partisipasi, pengasuhan, keluarga dan lingkungan, kesehatan dan kesejahteraan serta pendidikan, kreativitas dan kegiatan budaya;
5. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan pemenuhan hak anak terkait hak sipil, informasi dan partisipasi, pengasuhan, keluarga dan lingkungan, kesehatan dan kesejahteraan serta pendidikan, kreativitas dan kegiatan budaya;
6. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan pemenuhan hak anak terkait hak sipil, informasi dan partisipasi, pengasuhan, keluarga dan lingkungan, kesehatan dan kesejahteraan serta pendidikan, kreativitas dan kegiatan budaya;

7. penyiapan pelembagaan pemenuhan hak anak pada lembaga pemerintah, nonpemerintah, dan dunia usaha;
8. penyiapan penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan peningkatan kualitas hidup anak; dan
9. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan pemenuhan hak anak terkait hak sipil, informasi dan partisipasi, pengasuhan, keluarga dan lingkungan, kesehatan dan kesejahteraan serta pendidikan, kreativitas dan kegiatan budaya.

Bidang Pemenuhan Hak Anak terdiri dari:

1. Seksi Pengasuhan Pendidikan dan Budaya
2. Seksi Hak Sipil, Informasi dan Partisipasi
3. Seksi Kesehatan Dasar dan Kesejahteraan

Seksi Pengasuhan Pendidikan dan Budaya melaksanakan tugas:

1. penyiapan perumusan kebijakan pemenuhan hak anak di bidang pengasuhan alternatif dan pendidikan serta pemanfaatan waktu luang dan kegiatan budaya;
2. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan pemenuhan hak anak di bidang pengasuhan alternatif dan pendidikan serta pemanfaatan waktu luang dan kegiatan budaya;
3. penyiapan perumusan kajian kebijakan pemenuhan hak anak di bidang pengasuhan alternatif dan pendidikan serta pemanfaatan waktu luang dan kegiatan budaya;

4. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pemenuhan hak anak di bidang pengasuhan alternatif dan pendidikan serta pemanfaatan waktu luang dan kegiatan budaya;
5. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan pemenuhan hak anak di bidang pengasuhan alternatif dan pendidikan serta pemanfaatan waktu luang dan kegiatan budaya
6. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan pemenuhan hak anak di bidang pengasuhan alternatif dan pendidikan serta pemanfaatan waktu luang dan kegiatan budaya;
7. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan pemenuhan hak anak di bidang pengasuhan alternatif dan pendidikan serta pemanfaatan waktu luang dan kegiatan budaya;
8. penyiapan pelembagaan pemenuhan hak anak pada lembaga pemerintah, nonpemerintah, dan dunia usaha di bidang pengasuhan alternatif dan pendidikan serta pemanfaatan waktu luang dan kegiatan budaya;
9. penyiapan penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan peningkatan kualitas hidup anak di bidang pengasuhan alternatif dan pendidikan serta pemanfaatan waktu luang dan kegiatan budaya; dan
10. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan pemenuhan hak anak di bidang pengasuhan alternatif dan pendidikan serta pemanfaatan waktu luang dan kegiatan budaya.

Seksi Hak Sipil, Informasi dan Partisipasi melaksanakan tugas:

1. penyiapan perumusan kebijakan pemenuhan hak anak dibidang hak sipil, informasi dan partisipasi;
2. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan pemenuhan hak anak di bidang hak sipil, informasi dan partisipasi;
3. penyiapan perumusan kajian kebijakan pemenuhan hak anak di bidang hak sipil, informasi dan partisipasi;
4. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pemenuhan hak anak di bidang hak sipil, informasi dan partisipasi;
5. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan pemenuhan hak anak di bidang hak sipil, informasi dan partisipasi;
6. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan pemenuhan hak anak dibidang hak sipil, informasi dan partisipasi;
7. penyiapan pelembagaan pemenuhan hak anak pada lembaga pemerintah, nonpemerintah, dan dunia usaha dibidang hak sipil, informasi dan partisipasi;
8. penyiapan penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan peningkatan kualitas hidup anak dibidang hak sipil, informasi dan partisipasi; dan
9. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan pemenuhan hak anak di bidang hak sipil, informasi dan partisipasi.

Seksi Kesehatan Dasar dan Kesejahteraan melaksanakan tugas:

1. penyiapan perumusan kebijakan pemenuhan hak anak dibidang kesehatan dasar dan kesejahteraan;
2. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan pemenuhan hak anak di bidang kesehatan dasar dan kesejahteraan;
3. penyiapan perumusan kajian kebijakan pemenuhan hak anak di bidang kesehatan dasar dan kesejahteraan;
4. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pemenuhan hak anak di bidang kesehatan dasar dan kesejahteraan;
5. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan pemenuhan hak anak di bidang kesehatan dasar dan kesejahteraan;
6. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan pemenuhan hak anak dibidang kesehatan dasar dan kesejahteraan;
7. penyiapan pelembagaan pemenuhan hak anak pada lembaga pemerintah, nonpemerintah, dan dunia usaha dibidang kesehatan dasar dan kesejahteraan;
8. penyiapan penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan peningkatan kualitas hidup anak dibidang kesehatan dasar dan kesejahteraan; dan
9. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan pemenuhan hak anak di bidang kesehatan dasar dan kesejahteraan.

Kabid Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) mempunyai fungsi:

1. penyiapan perumusan kebijakan di bidang pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
2. penyiapan perumusan kebijakan di bidang perlindungan dan pemberdayaan perempuan korban kekerasan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
3. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan di bidang pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
4. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan di bidang perlindungan dan pemberdayaan perempuan korban kekerasan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
5. penyiapan perumusan kajian kebijakan di bidang pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
6. penyiapan perumusan kajian kebijakan di bidang perlindungan dan pemberdayaan perempuan korban kekerasan di dalam rumah tangga, di

bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;

7. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan di bidang pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
8. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan di bidang perlindungan dan pemberdayaan perempuan korban kekerasan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
9. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan di bidang pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
10. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan di bidang perlindungan dan pemberdayaan perempuan korban kekerasan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
11. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan di bidang pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;

12. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan di bidang perlindungan dan pemberdayaan perempuan korban kekerasan di dalam rumahtangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
13. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan di bidang pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
14. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan di bidang perlindungan dan pemberdayaan perempuan korban kekerasan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
15. penyiapan perumusan kebijakan di bidang perlindungan khusus anak
16. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan di bidang perlindungan khusus anak;
17. penyiapan perumusan kajian kebijakan di bidang perlindungan khusus anak;
18. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan di bidang perlindungan khusus anak;
19. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan di bidang perlindungan khusus anak;
20. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan di bidang perlindungan khusus anak;

21. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan di bidang perlindungan khusus anak;
22. penyiapan perumusan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi kekerasan terhadap perempuan dan anak;
23. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi kekerasan terhadap perempuan dan anak;
24. penyiapan perumusan kajian kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi kekerasan terhadap perempuan dan anak;
25. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi kekerasan terhadap perempuan dan anak;
26. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi kekerasan terhadap perempuan dan anak;
27. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi kekerasan terhadap perempuan dan anak;
28. penyiapan penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan perlindungan perempuan;
29. penyiapan penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus; dan

30. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi kekerasan terhadap perempuan dan anak.

Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak terdiri dari:

1. Seksi Perlindungan Perempuan
2. Seksi Perlindungan Khusus Anak
3. Seksi Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak

Seksi Perlindungan Perempuan melaksanakan tugas:

1. penyiapan perumusan kebijakan di bidang penanganan kekerasan terhadap perempuan didalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
2. penyiapan perumusan kebijakan di bidang perlindungan dan pemberdayaan perempuan korban kekerasan didalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
3. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan dibidang penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang
4. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan dibidang perlindungan dan pemberdayaan perempuan korban kekerasan di dalam rumah tangga,

di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;

5. penyiapan perumusan kajian kebijakan di bidang penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
6. penyiapan perumusan kajian kebijakan di bidang perlindungan dan pemberdayaan perempuan korban kekerasan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
7. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan di bidang pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
8. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan di bidang perlindungan dan pemberdayaan perempuan korban kekerasan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
9. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan di bidang penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;

10. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan dibidang perlindungan dan pemberdayaan perempuankorban kekerasan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
11. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan di bidang penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
12. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan di bidang perlindungan dan pemberdayaan perempuan korban kekerasan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
13. penyiapan penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan perlindungan perempuan di bidang penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang.

Seksi Perlindungan Khusus Anak melaksanakan tugas:

1. penyiapan perumusan kebijakan di bidang perlindungan khusus anak;
2. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan dibidang perlindungan khusus anak;

3. penyiapan perumusan kajian kebijakan di bidang perlindungan khusus anak;
4. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan di bidang perlindungan khusus anak;
5. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan di bidang perlindungan khusus anak
6. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan di bidang perlindungankhusus anak;
7. penyiapan penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus; dan
8. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan di bidang perlindungan khusus anak.

Seksi Pencegahan Kekerasan terhadap Perempuan dan

Anak melaksanakan tugas:

1. penyiapan perumusan kebijakan di bidang pencegahan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
2. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan dibidang pencegahan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang

3. penyiapan perumusan kajian kebijakan di bidang pencegahan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
4. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan di bidang pencegahan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
5. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan dibidang pencegahan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
6. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan di bidang pencegahan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
7. penyiapan perumusan kebijakan di bidang pencegahan kekerasan terhadap anak;
8. penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan dibidang pencegahan kekerasan terhadap anak;
9. penyiapan perumusan kajian kebijakan di bidang pencegahan kekerasan terhadap anak;

10. penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan di bidang pencegahan kekerasan terhadap anak;
11. penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan di bidang pencegahan kekerasan terhadap anak
12. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan di bidang pencegahan kekerasan terhadap anak; dan
13. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan di bidang pencegahan kekerasan terhadap anak.

4.1.5. Sumber Daya Manusia Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Sumber daya yang dimiliki DP3AKB Provinsi Jawa Barat saat ini berjumlah 70 orang. Berikut ini disajikan data jumlah sumber daya manusia DP3AKB Provinsi Jawa Barat berdasarkan jabatan eselon, golongan/ruang pegawai, tingkat pendidikan dan gender.

Tabel 4.1

Kondisi Pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Jabatan Eselon

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Eselon II	1	1,43%
2	Eselon III	5	7,14%
3	Eselon IV	12	17,14%
4	Fungsional Perencana	2	2,86%
5	Pelaksana	50	71,43%
Total		70	100

Sumber: DP3AKB Provinsi Jawa Barat (2019)

Berdasarkan table 4.1 di atas, diketahui bahwa pegawai eselon II hanya ada 1 orang (1,43%), eselon III 5 orang (7,14%), eselon IV 12 orang (17,14%), fungsional perencana 2 orang (2,86%), dan pelaksana 50 orang (71,43%).

Tabel 4.2
Kondisi Pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Golongan/Ruang

No	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	Golongan IV	12	17,14%
2	Golongan III	44	62,86%
3	Golongan II	14	20%
Total		70	100

Sumber: DP3AKB Provinsi Jawa Barat (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa mayoritas pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat adalah golongan III (62,86%), golongan II (20%), dan paling sedikit golongan IV (17,14%).

Tabel 4.3
Kondisi Pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	S3	1	1,43%
2	S2	20	28,57%
3	S1	31	44,29%
4	D3	3	4,29%
5	SMA	13	18,57%
6	SMP	2	2,86%
Total		70	100

Sumber: DP3AKB Provinsi Jawa Barat (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa mayoritas pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat berpendidikan S1 yaitu 31 orang (44,29%), S2 20 orang (28,57%), SMA 13 orang (18,57%), D3 3 orang (4,29%), SMP 2 orang (2,86%), dan S3 hanya 1 orang (1,43%).

Tabel 4.4
Kondisi Pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Gender

No	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	39	55,71%
2	Laki-Laki	31	44,29%
Total		70	100

Sumber: DP3AKB Provinsi Jawa Barat (2019)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa mayoritas pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat berjenis kelamin perempuan (55,71%), dan sisanya berjenis kelamin laki-laki (44,29%).

4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.2.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian instrumen penelitian sangat penting dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan, karena pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan, baik ditinjau dari segi kesahihan/validitasnya maupun dari segi keterandalannya. Menurut Sugiyono (1999:109), sebuah instrumen dikatakan valid jika instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Instrumen dikatakan valid apabila instrumen penelitian mampu mengukur variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai pegawai. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 1998:160). Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* sebagai berikut:

a. Penentuan nilai korelasi (r)

Untuk menentukan nilai korelasi, digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\right\} \left\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

b. Kaidah Keputusan

Nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai r_{kritis} yaitu sebesar 0,30.

Kaidah pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan valid
- 2). Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan tidak valid

Untuk menguji validitas setiap item maka skor-skor yang ada pada item yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor item dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap item dapat diketahui dengan pasti item-item manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dan validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi item-item dimaksud. Bagi peneliti yang menginginkan, pengujian terhadap item dapat dilakukan dengan mengkorelasikan item dengan skor total pada prinsip.

Suatu item dikatakan valid apabila nilai r atau nilai korelasi antara skor item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan, dikatakan signifikan apabila nilai $r_{tabel} < r_{hitung}$. Nilai r_{tabel} mengacu pada tabel r untuk korelasi *Product Moment* dan ditentukan besarnya $\alpha = 0,05$ dan $n = 70$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas maka diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0,235.

Kemudian apabila terdapat pernyataan item yang tidak valid maka data yang didapat tidak bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil pengujian validitas terhadap instrument variabel kepemimpinan (X1) dapat dilihat pada tabrl 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan (X1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	0.570	0.235	Valid
2	0.534	0.235	Valid
3	0.687	0.235	Valid
4	0.509	0.235	Valid
5	0.418	0.235	Valid
6	0.479	0.235	Valid
7	0.437	0.235	Valid
8	0.532	0.235	Valid
9	0.584	0.235	Valid
10	0.456	0.235	Valid
11	0.518	0.235	Valid
12	0.620	0.235	Valid
13	0.604	0.235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua instrument penelitian variabel kepemimpinan dianggap valid, karena nilai korelasinya lebih besar dari 0,235, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Hasil pengujian validitas terhadap instrument variabel komitmen organisasi (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	0.437	0.235	Valid
2	0.532	0.235	Valid
3	0.584	0.235	Valid
4	0.456	0.235	Valid
5	0.518	0.235	Valid
6	0.620	0.235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa semua pernyataan valid karena nilai korelasinya lebih besar dari 0,235, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Hasil pengujian validitas terhadap instrument variabel disiplin kerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	0.687	0.235	Valid
2	0.509	0.235	Valid
3	0.418	0.235	Valid
4	0.479	0.235	Valid
5	0.437	0.235	Valid
6	0.532	0.235	Valid
7	0.584	0.235	Valid
8	0.456	0.235	Valid
9	0.518	0.235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk variabel disiplin kerja pegawai menunjukkan bahwa semua pernyataan valid karena nilai korelasinya lebih besar dari 0,235, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya.

4.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil penelitian tergantung pada kuantitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner, sehingga data yang diperoleh dari responden akan diuji kuantitas datanya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi dengan kata lain bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, bila alat pengukur tersebut digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama, dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten.

Setiap instrumen seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama prinsip yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Untuk menghitung koefisien reliabilitas digunakan teknik belah dua (*split half*) dengan model matematis sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas dan

r_b = korelasi antara belahan ganjil dan belahan genap.

Balian (1988) dalam Soehartono (2004:85), mengemukakan pedoman interpretasi nilai berdasarkan koefisien reliabilitas, yaitu sebagai berikut:

+0.89 - +1.00	:	luar biasa bagus/luar biasa reliabel
+0.85 - +0.88	:	sangat bagus/sangat reliabel
+0.80 - +0.84	:	bagus/reliabel
+0.70 - +0.79	:	cukup reliabel
Kurang dari 0.70	:	kurang reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan data dengan menggunakan rumus tersebut, maka diperoleh koefisien reliabilitas dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Reliabilitas	Rujukan	Keputusan
1	Kepemimpinan (X1)	0.862	+0.85 - +0.88	Sangat Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0.821	+0.80 - +0.84	Reliabel
3	Disiplin Kerja (Y)	0.762	+0.70 - +0.79	Cukup Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas yang sudah reliabel. Keputusan hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai, sebagaimana telah dioperasionalkan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalan atau kekonsistennannya.

4.3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.3.1. Kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan

Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Deskripsi penilaian responden terhadap variable kepemimpinan merupakan pemaparan penilaian terhadap indikator-indikator kepemimpinan. Berikut dipaparkan hasil penilaian responden terhadap variable kepemimpinan dalam tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9
Deskripsi Penilaian Responden terhadap Kepemimpinan (X1)

No	Indikator	Penilaian Responden					Jumlah	Rata-Rata
		STS=1	TS=2	RR=3	S=4	SS=5		
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada bawahan	-	3	-	56	11	285	4,07
2	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada bawahan	1	42	19	7	1	175	2,50
3	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada bawahan	-	14	-	55	1	253	3,61
4	Pimpinan mendukung inovasi yang dilakukan bawahan	-	17	-	52	1	247	3,53
5	Pimpinan mendukung kreativitas bawahan	3	51	8	8	-	161	2,30
6	Pimpinan selalu menjembatani keinginan bawahan	-	36	5	28	1	204	2,91
7	Pimpinan selalu mempertimbangkan keinginan bawahan	-	5	-	64	1	271	3,87
8	Pimpinan selalu melindungi	-	5	1	52	15	281	4,01

	bawahan							
9	Pimpinan selalu memperhatikan keamanan kerja	-	15	21	24	10	239	3,41
10	Pimpinan selalu mewakili organisasi dalam setiap kegiatan	-	32	5	32	1	212	3,03
11	Pimpinan menjadi sumber inspirasi bawahan dalam bekerja	-	11	-	45	14	272	3,89
12	Pimpinan menjadi sumber inspirasi bawahan dalam besikap	-	30	-	36	4	224	3,20
13	Pimpinan selalu menghargai bawahan	9	34	7	18	2	180	2,57
Jumlah							3004	3,3

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa variabel kepemimpinan telah berada pada kriteria yang cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,3. Penilaian terendah responden pada variable kepemimpinan adalah kurangnya pimpinan dalam mendukung kreativitas bawahan yang hanya sebesar 2,30.

4.3.2. Komitmen Organisasi pada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Deskripsi penilaian responden terhadap variable komitmen organisasi merupakan pemaparan penilaian terhadap indikator-indikator komitmen organisasi. Berikut dipaparkan hasil penilaian responden terhadap variable komitmen organisasi dalam tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X2)

No	Indikator	Penilaian Responden					Jumlah	Rata-Rata
		STS=1	TS=2	RR=3	S=4	SS=5		
1	Saya akan setia terhadap institusi dalam kondisi apapun	-	4	-	54	12	284	4,06
2	Saya akan loyal terhadap institusi dalam kondisi apapun	-	6	-	56	8	276	3,94
3	Saya selalu aktif dalam setiap kegiatan organisasi/institusi	-	55	2	15	1	169	2,41
4	Saya bersedia membantu organisasi dalam mencapai tujuan	-	11	6	48	5	257	3,67
5	Saya bersedia mematuhi nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi/institusi	-	8	1	54	7	270	3,86
6	Saya bersedia mematuhi aturan yang telah ditetapkan organisasi/institusi	1	54	5	9	1	165	2,56
Jumlah							1421	3,83

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui bahwa variabel komitmen organisasi telah berada pada kriteria yang cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Aspek terendah dari variabel komitmen organisasi adalah kesediaan pegawai untuk selalu aktif dalam setiap kegiatan organisasi/institusi.

4.3.3. Disiplin Kerja Pegawai pada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Deskripsi penilaian responden terhadap variable disiplin kerja merupakan pemaparan penilaian terhadap indikator-indikator disiplin kerja. Berikut dipaparkan hasil penilaian responden terhadap variable disiplin kerja pegawai dalam tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11
Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja (Y)

No	Indikator	Penilaian Responden					Jumlah	Rata-Rata
		STS=1	TS=2	RR=3	S=4	SS=5		
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu	-	4	-	54	12	284	4,06
2	Saya selalu pulang kantor tepat waktu	-	6	-	56	8	276	3,94
3	Selalu istirahat dan masuk kembali tepat waktu	-	55	2	12	1	169	2,41
4	Saya selalu mematuhi aturan organisasi/institusi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis	-	11	6	48	5	257	3,67
5	Saya selalu mematuhi kebijakan pimpinan	-	8	1	54	7	270	3,86
6	Saya selalu mematuhi SOP dalam melaksanakan pekerjaan	1	54	5	9	1	165	2,36
7	Saya selalu mematuhi aturan etika organisasi/institusi dalam bertindak	9	2	2	48	9	256	3,66

8	Saya berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dalam organisasi/institusi	-	15	-	49	6	256	3,67
9	Saya selalu taat terhadap aturan organisasi lainnya	-	50	-	19	1	181	2,59
Jumlah							2114	3,36

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja telah berada pada kriteria yang cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,36. Aspek yang paling rendah dari variable disiplin kerja adalah pernyataan para pegawai selalu istirahat dan masuk kembali tepat waktu.

4.3.4. Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat

Untuk melihat ada tidaknya pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat dilakukan dengan analisis analisis jalur (*path analysis*). Adapun hasil *path analysis* dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.639	.628	1.46634	.971

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Secara simultan kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 63,90%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Besarnya nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Nilai-Nilai Standardized Coefficients

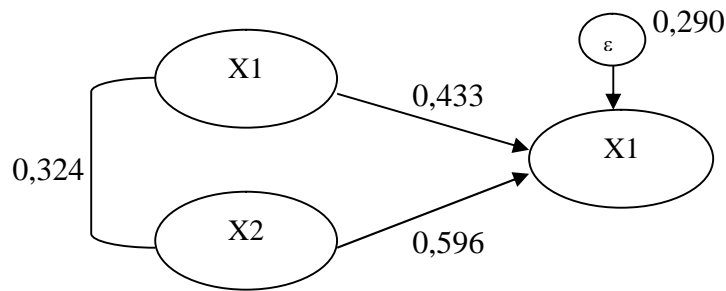
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.524	3.254		1.083	.283		
1 X1	1.256	.080	.658	5.705	.000	.805	1.242
X2	1.195	.127	.772	9.441	.000	.805	1.242

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menjelaskan nilai *standardized coefficients* atau koefisien jalur dari masing-masing prinsip dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Koefisien pertama = 0.658, maknanya adalah bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.
- b. Koefisien kedua = 0.772, maknanya adalah bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh X_1 ke Y ($KD = (0,658)^2$) adalah sebesar 0.433, dan pengaruh X_2 ke Y ($KD = (0,772)^2$) adalah sebesar 0.596, dengan besarnya pengaruh variabel lain adalah sebesar 0.29, untuk lebih jelasnya besar pengaruh dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1

Besarnya Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

Perhitungan yang menghasilkan besarnya nilai-nilai pengaruh tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh X₁ terhadap Y

Unsur-unsur untuk menghitung besarnya nilai koefisien pengaruh X₁ terhadap Y adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot \rho_{YX_1} \\ &= (0.433)(0.433) \\ &= 0.187 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y &= \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1 X_2} \cdot \rho_{YX_2} \\ &= (0.433)(0.324)(0.596) \\ &= 0.084 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung prinsip X₁ terhadap Y adalah:

$$(Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y)$$

$$= 0.187 + 0.084 = 0.271$$

Dengan demikian interpretasinya adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh X_1 terhadap $Y = 18.7\%$
- b. Pengaruh X_1 terhadap Y melalui $X_2 = 8.4\%$

Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dimensi X_1 terhadap Y adalah sebesar 27.1% .

2. Pengaruh X_2 terhadap Y

Unsur-unsur untuk menghitung besarnya nilai koefisien pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung

$$Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y = \rho_{YX_2} \cdot \rho_{YX_2}$$

$$= (0.596)(0.596)$$

$$= 0.355$$

- b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \leftarrow X_2 \Omega X_1 \rightarrow Y = \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1 X_2} \cdot \rho_{YX_2}$$

$$= (0.433)(0.324)(0.596)$$

$$= 0.084$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung X_2 terhadap Y adalah:

$$(Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y) + (Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y)$$

$$= 0.355 + 0.084 = 0.439$$

Dengan demikian interpretasinya adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh X_2 terhadap $Y = 35.5\%$
- b. Pengaruh X_2 terhadap Y melalui $X_1 = 8.4\%$

Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dimensi X_2 terhadap Y adalah sebesar 43.9% .

Pengaruh bersama-sama X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 63.9% .

Hasil perhitungan secara jelas bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Rekapitulasi Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

No	Jalur	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (%)	Kumulatif
1	ρ_{YX1}	27.1	27.1
2	ρ_{YX2}	43.9	43.9
Pengaruh Variabel lain			29.0
Total Pengaruh			100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian yang Diolah, 2019

Data di atas menunjukkan bahwa variable komitmen organisasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap disiplin kerja pegawai, dibandingkan dengan variable kepemimpinan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara deskriptif variabel kepemimpinan sudah berada pada kriteria yang cukup baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara deskriptif variabel komitmen organisasi telah berada pada kriteria yang cukup baik i.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara deskriptif variabel disiplin kerja telah berada pada kriteria yang cukup baik.
4. Kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun secara parsial.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan harus mempunyai aturan-aturan atau *punishment* yang jelas terhadap pegawai yang melanggar disiplin, pegawai diberikan sanksi tegas

ketika melanggar peraturan tetapi juga diberikan *reward* pada pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik.

2. Pemimpin sebaiknya memotivasi dan memperhatikan kesejahteraan serta kenyamanan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai melalui pemberian *reward* untuk pegawai berprestasi, jenjang karir di organisasi dan lain-lain.
3. Berdasarkan deskripsi jawaban responden kepemimpinan merupakan variabel dengan skor rata-rata terendah. Oleh karena itu pimpinan harus terus berupaya meningkatkan efektivitas fungsi kepemimpinan terutama pada aspek mendukung kreativitas bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aprilita, B. (2012). *Dimensi-Dimensi Gaya Kepemimpinan Bass dan Avolio Menurut Persepsi Karyawan Dalam Membangun Gaya Kepemimpinan Yang Efektif*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Aulia, D. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Transaksional Dengan Disiplin Kerja. *E-journal Psikologi*, 2(2), 150-161.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (2), 124-135.
- Chan, S. H. (2006). Organizational Identification and Commitment of Members of a Human Development Organization. *Journal of Management Development*, 25(3), 249-268.
- Darmawan, S. F. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah*. Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro.
- David, F. R. (2010). *Manajemen Strategis Konsep*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Dendawijaya, L. (2009). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dubrin, A. J. (2005). *The complete ideal's guides: Leadership*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Farida, U. F. (2013). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal manajemen*, 98(1).
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Gilder, D. D. (2003). Commitment, Trust and Work Behavior: The Case of Contingent Workers. *Personnel Review*, 32(5), 588-604.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organization*. Prentice Hall (9th Edition).
- Griffin, J. (2008). *Costumer Loyalty How to Earn it, How to Keep it*. Singapore: Lexington Books.
- Handoko, T. H. (2007). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hikmi, H. N., & Juniarti, A. T. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja*

- Pegawai (Studi Kasus pada PT. TASPEN (PERSERO) KCU Bandung)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Howell, J. M., & Avolio, B.J. (1993). Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus Control and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Bussines Unit Perfomance. *Journal of Applied Psyhcology*, 70, 19-34.
- Lovina, Hendriani, S., & Marnis. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *Procuratio*, 5(2), 156-178.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mudiartha Utama, W. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Narimawati, U. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Nickels, W. G., Mchugh, J. M., & Mc Hugh, S. M. (2009). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuryadin, A. (2012). *Manajemen Perusahaan*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Priansa, D. J., & Suwatno. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2009). *Manajemen*. United State of America: Pearson..
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: STIE YKPN.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Suciono, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Yang Berdampak Pada Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 1-8.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. (2005). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Amus.
- Susilowati, S. B. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 16(2), 32-41.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahjosumidjo. (1991). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wursanto, I. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yuniarsiah, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN

KUESIONER

Kepada Yth Bapak/Ibu/Saudara/i
di Tempat

Dengan Hormat

Sehubungan dengan sedang dilaksanakannya penelitian dengan judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA (DP3AKB) PROVINSI JAWA BARAT”**, Peneliti memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat mengisi angket pernyataan (kuesioner) ini sesuai dengan penilaian yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap tepat dengan memberikan tanda Checklist () pada salah satu kolom yang tersedia dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- RR : Ragu-Ragu
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Peneliti dalam kaitan ini akan selalu menjaga kredibilitas dan kerahasiaan informasi yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara/i. Angket ini hanya digunakan dalam kepentingan studi dan bukan hal hal di luar studi.

Kami memahami waktu dan tenaga Anda yang sangat terbatas dan berharga, namun kami sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang telah disediakan dengan sejujur-jujurnya dan sesuai kenyataan.

Atas segala bantuan, partisipasi dan perhatian Bapak/Ibu/Saudara/i sebelum dan sesudahnya peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Minlaeni

KEPEMIMPINAN (X1)

No (1)	Pernyataan (2)	SS (3)	S (4)	RR (5)	TS (6)	STS (7)
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada bawahan					
2	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada bawahan					
3	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada bawahan					
4	Pimpinan mendukung inovasi yang dilakukan bawahan					
5	Pimpinan mendukung kreativitas bawahan					
6	Pimpinan selalu menjembatani keinginan bawahan					
7	Pimpinan selalu mempertimbangkan keinginan bawahan					
8	Pimpinan selalu melindungi bawahan					
9	Pimpinan selalu memperhatikan keamanan kerja					
10	Pimpinan selalu mewakili organisasi dalam setiap kegiatan					
11	Pimpinan menjadi sumber inspirasi bawahan dalam bekerja					
12	Pimpinan menjadi sumber inspirasi bawahan dalam bersikap					
13	Pimpinan selalu menghargai bawahan					

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KOMITMEN ORGANISASI (X2)

No (1)	Pernyataan (2)	SS (3)	S (4)	RR (5)	TS (6)	STS (7)
1	Saya akan setia terhadap institusi dalam kondisi apapun					
2	Saya akan loyal terhadap institusi dalam kondisi apapun					
3	Saya selalu aktif dalam setiap kegiatan organisasi/institusi					
4	Saya bersedia membantu organisasi dalam mencapai tujuan					
5	Saya bersedia mematuhi nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi/institusi					
6	Saya bersedia mematuhi aturan yang telah ditetapkan organisasi/institusi					

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

DISIPLIN KERJA (Y)

No (1)	Pernyataan (2)	SS (3)	S (4)	RR (5)	TS (6)	STS (7)
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu					
2	Saya selalu pulang kantor tepat waktu					
3	Selalu istirahat dan masuk kembali tepat waktu					
4	Saya selalu mematuhi aturan organisasi/institusi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis					
5	Saya selalu mematuhi kebijakan pimpinan					
6	Saya selalu mematuhi SOP dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Saya selalu mematuhi aturan etika organisasi/institusi dalam bertindak					
8	Saya berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dalam organisasi/institusi					
9	Saya selalu taat terhadap aturan organisasi lainnya					

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

REKAPITULASI HASIL PEMBAGIAN KUESIONER

No Responden	Kepemimpinan (X1)													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	3	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	42
2	4	3	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	42
3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	42
4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	42
5	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	2	43
6	5	2	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	3	43
7	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	44
8	4	3	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	42
9	4	2	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	41
10	4	3	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	43
11	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	46
12	4	3	4	4	2	2	4	4	3	2	5	5	3	45
13	5	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	44
14	4	3	4	4	2	2	4	5	3	2	4	4	2	43
15	4	3	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	42
16	4	3	4	4	3	2	4	4	2	2	5	5	2	44
17	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	5	2	2	41
18	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	5	2	2	41
19	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	5	2	2	41
20	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	5	2	2	41
21	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	5	2	2	41
22	4	2	2	4	2	4	4	5	5	4	2	4	1	43
23	4	2	2	4	2	4	4	5	5	4	2	4	1	43
24	4	2	2	4	2	4	4	5	5	3	2	4	1	42
25	4	2	2	4	2	4	4	5	5	4	2	4	1	43
26	4	2	2	4	2	4	4	5	5	4	2	4	1	43
27	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	5	2	4	45
28	5	2	4	4	2	2	4	4	4	4	5	2	4	46
29	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	38
30	4	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	43
31	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	46
32	5	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	45
33	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	48
34	4	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	2	4	47
35	5	5	5	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	49

36	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	47
37	2	4	2	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	43
38	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	44
39	4	2	4	4	2	5	5	2	4	4	4	2	4	46
40	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	44
41	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	44
42	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	42
43	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	42
44	5	1	2	4	1	4	4	2	4	4	5	2	5	43
45	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	38
46	5	2	4	4	2	2	4	4	4	4	5	2	4	46
47	5	2	4	4	2	2	4	4	4	4	5	2	4	46
48	5	2	4	4	2	2	4	4	4	5	2	4	5	47
49	4	2	4	4	2	4	4	4	5	2	2	4	4	45
50	4	2	4	2	2	2	4	5	4	4	4	2	2	41
51	4	2	4	2	2	2	4	5	4	4	4	2	2	41
52	4	2	4	2	2	2	4	5	4	4	4	2	2	41
53	4	2	4	2	2	2	4	5	2	2	4	2	2	37
54	4	2	4	4	2	4	4	4	5	2	2	4	1	42
55	4	2	4	4	2	4	4	4	5	2	2	4	1	42
56	4	2	4	2	2	2	4	5	4	4	4	2	2	41
57	4	2	4	4	2	4	4	4	5	2	2	4	1	42
58	4	2	4	2	4	4	4	4	5	2	2	4	1	42
59	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	38
60	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	38
61	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	38
62	4	3	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	42
63	4	2	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	41
64	4	3	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	43
65	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	46
66	4	3	4	4	2	2	4	4	3	2	5	5	3	45
67	5	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	44
68	4	3	4	4	2	2	4	5	3	2	4	4	2	43
69	4	3	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	42
70	4	3	4	4	3	2	4	4	2	2	5	5	2	44
	285	175	253	247	161	204	271	281	239	212	272	224	180	3004

No Responden	Komitmen Organisasi (X2)						
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	2	4	4	3	22
2	4	4	2	4	4	2	20
3	4	4	2	4	4	2	20
4	4	4	2	4	4	2	20
5	4	4	2	3	4	2	19
6	4	4	3	3	4	2	20
7	5	4	2	4	4	2	21
8	4	4	2	3	4	2	19
9	4	4	2	4	4	2	20
10	4	4	2	4	4	2	20
11	5	5	2	4	4	2	22
12	4	4	2	4	4	3	21
13	5	4	2	4	4	3	22
14	4	4	2	4	4	2	20
15	4	4	2	3	4	2	19
16	4	4	2	2	4	2	18
17	4	4	2	5	5	2	22
18	4	4	2	5	5	2	22
19	4	4	2	5	5	2	22
20	4	4	2	5	5	2	22
21	4	4	2	5	5	2	22
22	4	5	2	2	4	2	19
23	4	5	2	2	4	2	19
24	4	5	2	2	4	2	19
25	4	5	2	2	4	2	19
26	4	5	2	2	4	2	19
27	5	4	2	4	4	2	21
28	5	4	2	4	4	2	21
29	4	2	2	4	4	4	20
30	4	4	3	4	2	2	19
31	4	4	4	4	2	2	20
32	4	4	4	4	2	2	20
33	4	5	5	4	3	2	23
34	4	4	4	4	5	2	23
35	4	4	4	4	4	2	22
36	4	4	4	4	4	2	22
37	4	4	4	4	4	2	22

38	4	4	4	4	4	2	22
39	4	4	4	4	5	2	23
40	4	4	4	4	4	2	22
41	4	4	4	4	4	2	22
42	4	4	2	4	4	2	20
43	4	4	4	4	4	2	22
44	5	4	4	4	4	2	23
45	4	2	2	4	4	4	20
46	5	4	2	4	4	2	21
47	5	4	2	4	4	2	21
48	5	4	2	4	4	2	21
49	4	2	2	4	4	5	21
50	4	4	2	4	2	2	18
51	4	4	2	4	2	1	17
52	4	4	2	4	2	2	18
53	4	4	2	4	2	2	18
54	2	4	2	2	4	4	18
55	2	4	2	2	4	4	18
56	4	4	2	4	2	2	18
57	2	4	2	2	4	4	18
58	2	4	2	2	4	4	18
59	4	2	2	4	4	4	20
60	4	2	2	4	4	4	20
61	4	2	2	4	4	4	20
62	4	4	2	3	4	2	19
63	4	4	2	4	4	2	20
64	4	4	2	4	4	2	20
65	5	5	2	4	4	2	22
66	4	4	2	4	4	3	21
67	5	4	2	4	4	3	22
68	4	4	2	4	4	2	20
69	4	4	2	3	4	2	19
70	4	4	2	2	4	2	18
	284	276	169	257	270	165	1421

No Responden	Disiplin Kerja (Y)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	4	2	4	4	3	4	4	2	32
2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	30
3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	30
4	4	4	2	4	4	2	4	5	2	31
5	4	4	2	3	4	2	4	4	2	29
6	4	4	3	3	4	2	4	4	2	30
7	5	4	2	4	4	2	4	4	2	31
8	4	4	2	3	4	2	4	4	2	29
9	4	4	2	4	4	2	4	4	2	30
10	4	4	2	4	4	2	4	4	2	30
11	5	5	2	4	4	2	4	4	2	32
12	4	4	2	4	4	3	4	4	2	31
13	5	4	2	4	4	3	4	4	2	32
14	4	4	2	4	4	2	4	4	2	30
15	4	4	2	3	4	2	4	4	2	29
16	4	4	2	2	4	2	4	4	2	28
17	4	4	2	5	5	2	4	5	2	33
18	4	4	2	5	5	2	4	5	2	33
19	4	4	2	5	5	2	4	5	2	33
20	4	4	2	5	5	2	4	5	2	33
21	4	4	2	5	5	2	4	5	2	33
22	4	5	2	2	4	2	5	2	4	30
23	4	5	2	2	4	2	5	2	4	30
24	4	5	2	2	4	2	5	2	4	30
25	4	5	2	2	4	2	5	2	4	30
26	4	5	2	2	4	2	5	2	4	30
27	5	4	2	4	4	2	1	4	2	28
28	5	4	2	4	4	2	1	4	2	28
29	4	2	2	4	4	4	4	2	2	28
30	4	4	3	4	2	2	4	4	2	29
31	4	4	4	4	2	2	4	4	2	30
32	4	4	4	4	2	2	4	4	2	30
33	4	5	5	4	3	2	4	4	2	33
34	4	4	4	4	5	2	4	4	2	33
35	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
36	4	4	4	4	4	2	4	4	5	35
37	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34

38	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
39	4	4	4	4	5	2	3	4	4	34
40	4	4	4	4	4	2	3	4	4	33
41	4	4	4	4	4	2	2	4	4	32
42	4	4	2	4	4	2	4	4	4	32
43	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
44	5	4	4	4	4	2	4	4	4	35
45	4	2	2	4	4	4	4	2	2	28
46	5	4	2	4	4	2	1	4	2	28
47	5	4	2	4	4	2	1	4	2	28
48	5	4	2	4	4	2	1	4	2	28
49	4	2	2	4	4	5	2	4	2	29
50	4	4	2	4	2	2	1	4	2	25
51	4	4	2	4	2	1	4	2	4	27
52	4	4	2	4	2	2	1	4	2	25
53	4	4	2	4	2	2	1	4	2	25
54	2	4	2	2	4	4	5	2	4	29
55	2	4	2	2	4	4	5	2	4	29
56	4	4	2	4	2	2	1	4	2	25
57	2	4	2	2	4	4	5	2	4	29
58	2	4	2	2	4	4	5	2	4	29
59	4	2	2	4	4	4	4	2	2	28
60	4	2	2	4	4	4	4	2	2	28
61	4	2	2	4	4	4	4	2	2	28
62	4	4	2	3	4	2	4	4	2	29
63	4	4	2	4	4	2	4	4	2	30
64	4	4	2	4	4	2	4	4	2	30
65	5	5	2	4	4	2	4	4	2	32
66	4	4	2	4	4	3	4	4	2	31
67	5	4	2	4	4	3	4	4	2	32
68	4	4	2	4	4	2	4	4	2	30
69	4	4	2	3	4	2	4	4	2	29
70	4	4	2	2	4	2	4	4	2	28
	284	276	169	257	270	165	256	256	181	2114

Hasil HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

Variable X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.862	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X11	4.1000	.30513	70
X12	2.4000	.49827	70
X13	3.6000	.81368	70
X14	3.6000	.81368	70
X15	2.2667	.58329	70
X16	2.6000	.85501	70
X17	3.9333	.36515	70
X18	4.1667	.46113	70
X19	3.4667	.93710	70
X110	2.9000	.95953	70
X111	3.9667	.99943	70
X112	3.4667	.70801	70
X113	2.1667	.83391	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	38.5333	2.533	.570	2.138 ^a
X12	40.2333	2.599	.534	1.992 ^a
X13	39.0333	2.930	.687	1.489 ^a
X14	39.0333	1.689	.509	3.386 ^a
X15	40.3667	3.344	.418	1.275 ^a
X16	40.0333	3.620	.479	1.977 ^a
X17	38.7000	2.286	.437	2.468 ^a
X18	38.4667	2.947	.532	1.641 ^a
X19	39.1667	4.144	.584	1.677 ^a
X110	39.7333	3.513	.456	1.981 ^a
X111	38.6667	3.816	.518	1.794 ^a
X112	39.1667	2.626	.620	1.640 ^a
X113	40.4667	2.257	.604	2.242 ^a

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.6333	2.792	1.67091	13

Variable X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.821	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X21	3.9333	.36515	70
X22	4.1667	.46113	70
X23	3.4667	.93710	70
X24	2.9000	.95953	70
X25	3.9667	.99943	70
X26	3.4667	.70801	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	38.7000	2.286	.437	2.138 ^a
X22	38.4667	2.947	.532	1.992 ^a
X23	39.1667	4.144	.584	1.489 ^a
X24	39.7333	3.513	.456	3.386 ^a
X25	38.6667	3.816	.518	1.275 ^a
X26	39.1667	2.626	.620	2.242 ^a

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.6333	1.692	1.72091	6

Variable Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.762	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.1000	.30513	70
Y2	2.4000	.49827	70
Y3	3.6000	.81368	70
Y4	3.6000	.81368	70
Y5	2.2667	.58329	70
Y6	2.6000	.85501	70
Y7	3.9333	.36515	70
Y8	4.1667	.46113	70
Y9	2.1667	.83391	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	39.0333	2.930	.687	2.138 ^a
Y2	39.0333	1.689	.509	1.992 ^a
Y3	40.3667	3.344	.418	1.489 ^a
Y4	40.0333	3.620	.479	3.386 ^a
Y5	38.7000	2.286	.437	1.275 ^a
Y6	38.4667	2.947	.532	1.977 ^a
Y7	39.1667	4.144	.584	2.468 ^a
Y8	39.7333	3.513	.456	1.641 ^a
Y9	38.6667	3.816	.518	2.242 ^a

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.6333	2.792	1.67091	9

TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI

Variabel X1

Frequency Table

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	4.3	4.3	4.3
4.00	56	80.0	80.0	84.3
5.00	11	15.7	15.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.4	1.4	1.4
2.00	42	60.0	60.0	61.4
3.00	19	27.1	27.1	88.6
4.00	7	10.0	10.0	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	14	20.0	20.0	20.0
4.00	55	78.6	78.6	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	17	24.3	24.3	24.3
4.00	52	74.3	74.3	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	4.3	4.3	4.3
2.00	51	72.9	72.9	77.1
3.00	8	11.4	11.4	88.6
4.00	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	36	51.4	51.4	51.4
3.00	5	7.1	7.1	58.6
4.00	28	40.0	40.0	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	7.1	7.1	7.1
4.00	64	91.4	91.4	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	7.1	7.1	7.1
3.00	1	1.4	1.4	8.6
4.00	52	74.3	74.3	82.9
5.00	12	17.1	17.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	15	21.4	21.4	21.4
3.00	21	30.0	30.0	51.4
4.00	24	34.3	34.3	85.7
5.00	10	14.3	14.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X110

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	32	45.7	45.7	45.7
3.00	5	7.1	7.1	52.9
4.00	32	45.7	45.7	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X111

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	11	15.7	15.7	15.7
4.00	45	64.3	64.3	80.0
5.00	14	20.0	20.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X112

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	30	42.9	42.9	42.9
4.00	36	51.4	51.4	94.3
5.00	4	5.7	5.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X113

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	9	12.9	12.9	12.9
2.00	34	48.6	48.6	61.4
3.00	7	10.0	10.0	71.4
4.00	18	25.7	25.7	97.1
5.00	2	2.9	2.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Variabel X2**X21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	5.7	5.7	5.7
4.00	54	77.1	77.1	82.9
5.00	12	17.1	17.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	8.6	8.6	8.6
4.00	56	80.0	80.0	88.6
5.00	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	55	78.6	78.6	78.6
3.00	2	2.9	2.9	81.4
4.00	12	17.1	17.1	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	11	15.7	15.7	15.7
3.00	6	8.6	8.6	24.3
4.00	48	68.6	68.6	92.9
5.00	5	7.1	7.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	11.4	11.4	11.4
3.00	1	1.4	1.4	12.9
4.00	54	77.1	77.1	90.0
5.00	7	10.0	10.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.4	1.4	1.4
2.00	54	77.1	77.1	78.6
3.00	5	7.1	7.1	85.7
4.00	9	12.9	12.9	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Variabel Y**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	5.7	5.7	5.7
4.00	54	77.1	77.1	82.9
5.00	12	17.1	17.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	8.6	8.6	8.6
4.00	56	80.0	80.0	88.6
5.00	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	55	78.6	78.6	78.6
3.00	2	2.9	2.9	81.4
4.00	12	17.1	17.1	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	11	15.7	15.7	15.7
3.00	6	8.6	8.6	24.3
4.00	48	68.6	68.6	92.9
5.00	5	7.1	7.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	11.4	11.4	11.4
3.00	1	1.4	1.4	12.9
4.00	54	77.1	77.1	90.0
5.00	7	10.0	10.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.4	1.4	1.4
2.00	54	77.1	77.1	78.6
3.00	5	7.1	7.1	85.7
4.00	9	12.9	12.9	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	9	12.9	12.9	12.9
2.00	2	2.9	2.9	15.7
3.00	2	2.9	2.9	18.6
4.00	48	68.6	68.6	87.1
5.00	9	12.9	12.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	15	21.4	21.4	21.4
4.00	49	70.0	70.0	91.4
5.00	6	8.6	8.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	50	71.4	71.4	71.4
4.00	19	27.1	27.1	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.639	.628	1.46634	.971

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.141	2	127.570	59.331	.000 ^b
	Residual	144.059	67	2.150		
	Total	399.200	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.524	3.254		1.083	.283		
	X1	1.256	.080	.658	5.705	.000	.805	1.242
	X2	1.195	.127	.772	9.441	.000	.805	1.242

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	30.979	.22	.09	.98
	3	.002	43.206	.78	.91	.02

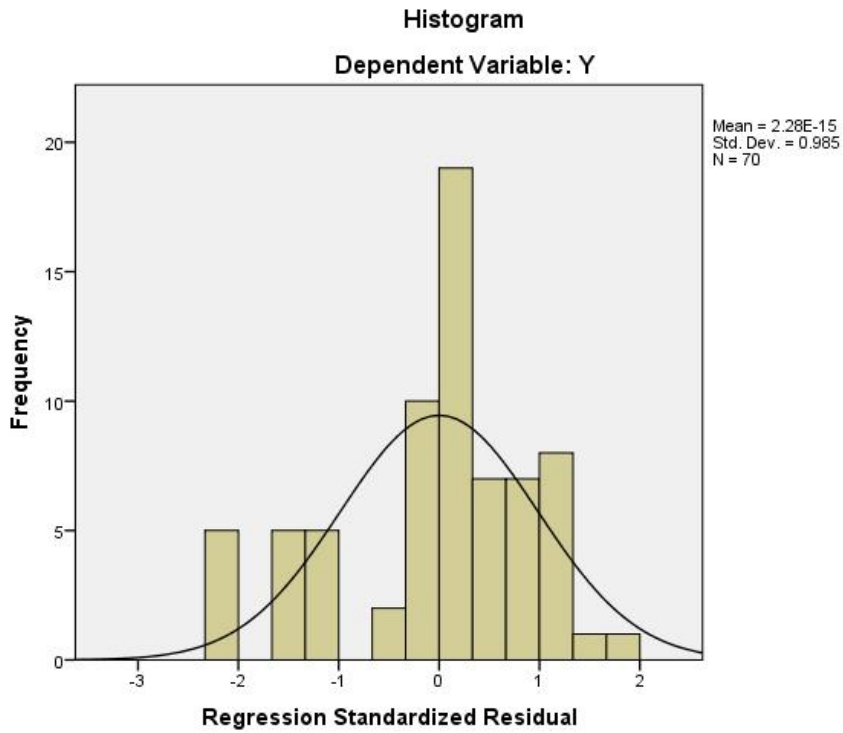
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

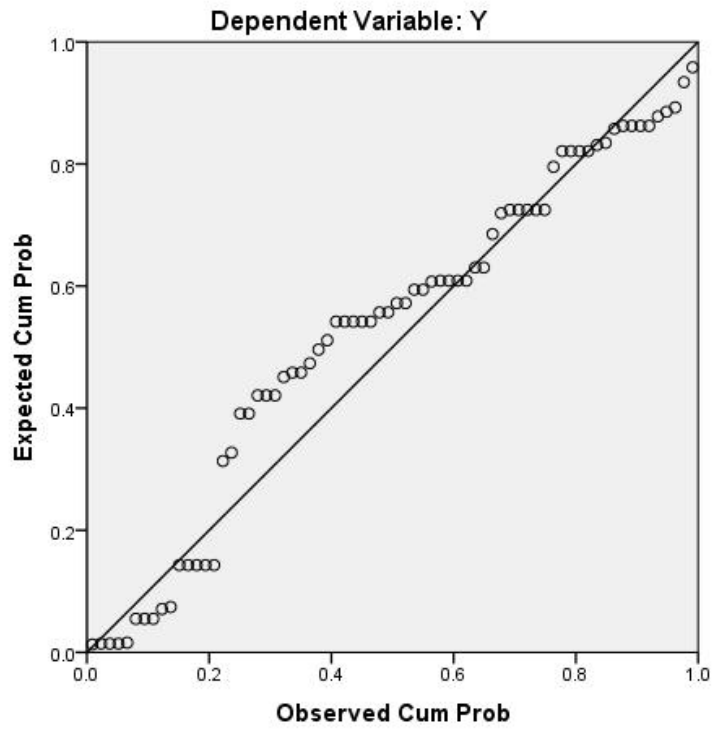
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.1484	33.7131	30.2000	1.92294	70
Std. Predicted Value	-2.107	1.827	.000	1.000	70
Standard Error of Predicted Value	.180	.470	.293	.079	70
Adjusted Predicted Value	26.0742	33.7821	30.2057	1.91522	70
Residual	-3.26654	2.53834	.00000	1.44493	70
Std. Residual	-2.228	1.731	.000	.985	70
Stud. Residual	-2.292	1.782	-.002	1.009	70
Deleted Residual	-3.45851	2.69017	-.00571	1.51652	70
Stud. Deleted Residual	-2.370	1.812	-.008	1.024	70
Mahal. Distance	.055	6.092	1.971	1.574	70
Cook's Distance	.000	.103	.017	.023	70
Centered Leverage Value	.001	.088	.029	.023	70

a. Dependent Variable: Y

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

