

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN  
KERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN BALAI AGUNG KECAMATAN SEKAYU  
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

**Ika Rakhmalina<sup>1</sup>, Yeni Marsih<sup>2</sup>, Feri Supriyanto<sup>3</sup>, Laidy Zubardi<sup>4</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmaniyah

Email : [ika.rakhmalina1983@gmail.com](mailto:ika.rakhmalina1983@gmail.com), [marsihyeni@gmail.com](mailto:marsihyeni@gmail.com),

**Abstrak.** Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan pemerintahan dan keinginan Kelurahan akan mendorong dalam peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaian sasaran dan tujuan pemerintahan. Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan pemerintahan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian adalah Pegawai pada Kelurahan Balai Agung Kecamatan Sekayu. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2021 hingga November 2021. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara kepada pegawai pada Kelurahan Balai Agung Kecamatan Sekayu, untuk menggali informasi mengenai 1) Gaya Kepemimpinan, dan 2) Disiplin Kerja. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja dapat diterapkan dengan baik apabila adanya aturan tertulis tentang tata tertib lingkungan Kelurahan.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor Pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktivitas organisasi.

Peran sumber daya manusia dapat di manfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal. Sukses dan tidaknya suatu organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin kerja maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sudarmayanti, 2010:221). Menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi pemerintah atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (2010:825). Disiplin kerja selanjutnya dapat dilakukan dengan pemberian sanksi berupa hukuman dan teguran agar dapat menciptakan efek jera bagi pegawai dan tidak mengulangi perbuatan yang serupa di masa mendatang serta dapat bekerja lebih baik lagi (Iswara, 2013:25). Oleh karena itu disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam hal ini disiplin kerja sangat diperlukan dalam setiap organisasi pemerintahan karena disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan produktivitas yang dihasilkan oleh para pegawai. Kedisiplinan ini adalah bagian dari tujuan utama dalam rangka membangun kualitas kerja dengan adanya pegawai yang efektif dan efisien yang memiliki disiplin tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh dalam tugas dan tanggung jawabnya serta berorientasi pada kesejahteraan kepada masyarakat.

Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam mendisiplinkan sebuah lembaga atau organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku pegawai dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari pegawai pemerintahan.

Pemimpin memerlukan sifat-sifat kepemimpinan untuk dapat memimpin sejumlah orang yang banyak dan memiliki pola pikir yang berbeda-beda, diantaranya kepemimpinan demokratis, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan delegatif. Seperti fenomena yang terjadi di kantor Kelurahan Balai Agung untuk menciptakan suasana yang tertib dan disiplin di lingkungan kerja pegawai tidak hanya bisa dilakukan dengan menunjuk orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dan juga tidak bisa dilakukan dengan cara hanya pendekatan, memberi dorongan dan memberi penghargaan sebagai imbalan, melainkan juga harus dengan kepemimpinan yang absolut atau mutlak serta ancaman hukuman (kepemimpinan otoriter) agar setiap pegawai memiliki rasa takut dan dapat menurut dengan apa yang diperintahkan serta dikatakan pimpinannya.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan pemerintahan dan keinginan Kelurahan akan mendorong dalam peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaian sasaran dan tujuan pemerintahan. Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan pemerintahan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena permasalahan yang dihadapi organisasi bervariasi, maka para pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan keadaan yang dihadapi.

Permasalahan disiplin kerja yang terjadi di Kelurahan Balai Agung dapat dilihat dari, banyaknya pegawai yang telat masuk kantor dan pulang lebih awal jika tidak ada pimpinan, Dalam hal pekerjaan pimpinan kurang memberi perhatian atau arahan kepada bawahannya sehingga banyak pekerjaan yang tidak tepat waktu dan Pimpinan tidak bisa memberi contoh atau panutan kepada bawahannya, hal ini dapat dilihat dari pimpinan yang sering datang tidak tepat waktu dan jarang berada di kantor.

Hasil pantauan penulis permasalahan ini dipicu oleh gaya kepemimpinan Lurah Balai Agung, dimana dalam melaksanakan tugasnya Lurah Balai Agung kurang memotivasi pegawainya, baik menekankan tentang pekerjaan bawahannya maupun tentang disiplin kerja. Selain itu, kepemimpinan Lurah Balai Agung kurang improvisasi dalam menerapkan disiplin kerja kepada pegawai atau bawahannya, seperti : 1. Kurang memberi masukan-masukan positif kepada pegawai 2. Kurang memberikan semangat kepada pegawai 3. Kurang menghargai pendapat/masukan yang diberikan pegawai kepada atasan, 4. Kurang mencontohkan sikap disiplin dengan gaya kepemimpinan Lurah Balai Agung ini menyebabkan tingkat disiplin kerja pegawai juga menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya perangkat yang menyalahi aturan prosedur kerja seperti banyaknya pegawai yang

telat masuk kantor dan pimpinan tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas kepada pegawai, dalam hal pekerjaan pimpinan kurang memberi perhatian atau arahan kepada bawahannya sehingga banyak pekerjaan yang tidak tepat waktu, pimpinan tidak bisa memberi contoh atau panutan kepada bawahannya, hal ini dapat dilihat dari pimpinan yang sering datang tidak tepat waktu dan jarang berada di kantor, hal tersebut membuat para bawahan terlihat santai karena kurang pengawasan dari pimpinan, dalam melayani masyarakat mereka bersikap kurang ramah terhadap masyarakat hal ini dikarenakan ketidak tegasan pimpinan dalam mengawasi bawahannya dimana ini bisa mempengaruhi ketidak nyamanan masyarakat. hal ini dikarenakan kurangnya perhatian khusus pimpinan terhadap pegawainya dan pimpinan tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kelurahan Balai Agung Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan 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. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide.

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2011:167). Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Kartini Kartono (2010:120). Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan disuatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian suatu atau beberapa tujuan.

Rivai (2003:2). Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, untuk mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

### **Gaya Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan 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. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide.

Menurut Hasibuan (2016: 170), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kejadian produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai organisasi yang maksimal.

Sedangkan Thoha (2010: 49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

### **Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2016:172). Gaya kepemimpinan dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu sebagai berikut:

a. **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Orientasi kepemimpinannya difokusnya hanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (closed management), kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya. Pengkaderan kurang mendapat perhatiannya.

b. **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan dan partisipasi para bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Pemimpin dengan gaya partisipasif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

c. **Kepemimpinan Delegatif**

Kepemimpinan delegatif bila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam mengerjakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahannya itu.

Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan).

### **Tipe Gaya Kepemimpinan**

Sedangkan menurut Sutikno (2014: 35), gaya kepemimpinan terbagi menjadi beberapa tipe, yaitu:

a. **Tipe Otokratik**

Tipe kepemimpinan menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b. **Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)**

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c. **Tipe Paternalistik**

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.

d. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.

e. Tipe Militeristik

Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

f. Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus dan samar-samar.

g. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasihat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab.

### Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008: 213), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi. Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan

- pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
  6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja adalah sikap mental seseorang yang mengandung kerelaan mematuhi, ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab, baik yang berhubungan dengan waktu maupun terhadap kewajiban dan hak. Disiplin sangat penting di gunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok, di samping itu juga disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur kebijakann yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Rivai (2005:444), Disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan pemerintah dan norma-norma sosial yang beerlaku.

Menurut Sinungan (2010:143), Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang di tetapkan pemerintah atau etika norma dalam kaidah yang berlaku daalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Moenir (2010:89), Disiplin kerja adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan (*pamrih*) atau kepentingan pribadi.

Menurut Hasibuan (2013:190), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya hal ini akan mendorong gairah kerja semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

### **Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:129), ada dua (2) bentuk-bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Preventif adalah upaya untuk mengerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja pada instansi pemerintahan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakkan pegawai beerdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan di dalam instansi pemerintahan.
2. Disiplin Korektif adalah upaya mengerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman pada instansi pemerintahan.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2005:444), indikator-indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja  
Pegawai yang taat kepada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang di tetapkan oleh pemerintah.
3. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai yang di amanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-berhati, penuh perhitungan dan selalu menggunakan ketelitian dalam bekerja secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis  
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan terhadap pelayanan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu wujud dari tidak disiplin kerja pegawai.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Henry (2012:142), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

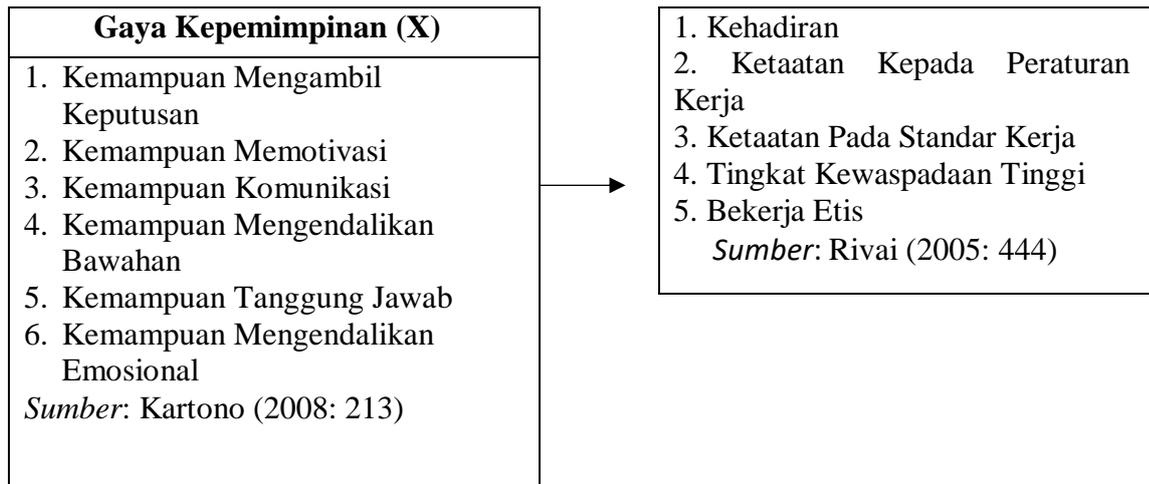
1. Faktor kepribadian  
Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adlah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang timbul dari diri yang di gunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja. sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang.
2. Faktor lingkungan  
Faktor yang penting yang berasal dari lingkungan baik eksternal maupun internal, yang di terapkan di dalam suatu lingkungan organisasi maupun lingkungan instansi/perusahaan yang berdasarka atas disiplin sikap dari sistem nilai seseorang.

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Thoha (2010:42). Dengan menggunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan motivasinya, dengan cara mengarahkan pegawai pada kejelasan tugas, pencapaian, tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Menurut Robbins (2007:432). Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran.

### **Kerangka Pemikiran**

**Disiplin Kerja (Y)**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### **Metodologi Penelitian**

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Kelurahan Balai Agung Kabupaten Musi Banyuasin yang beralamatkan di Jalan Kolonel Wahid Udin Nomor. 009 RT. 032 RW. 10 LK. III Kelurahan Balai Agung Kecamatan Sekayu. Waktu penelitian untuk memperoleh data dan informasi dilakukan selama 3 (tiga) bulan.

#### **Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan rancangan bagaimana suatu penelitian akan dilakukan. Dimana rancangan tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban mengenai pertanyaan penelitian yang dirumuskan, yaitu penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang telah diterapkan oleh Lurah Kelurahan Balai Agung.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Kelurahan Balai Agung. Penelitian ini menggunakan model analisis data kuantitatif. Adapun bentuk kaitan antara variabel dalam penelitian adalah:

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

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka yang kemudian di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.

Adapun sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer. Menurut Husein (2015:45) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda atau fisik, kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Adapun data yang digunakan peneliti berupa data hasil wawancara dan jawaban kuisioner dari pegawai Kelurahan Balai Agung.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara observasi dan pembagian kuisioner. Observasi dilakukan dengan cara peneliti

mengobservasi langsung subjek dan tempat penelitian. Kemudian dalam melakukan penelitian peneliti membagikan kuisisioner yang berisi pertanyaan dengan skala yang telah ditentukan kepada sampel penelitian sebanyak 45 orang.

### Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan berupa variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan (X), serta variabel terikat yaitu Disiplin Kerja (Y). Kuesioner yang dibuat, menggunakan kuesioner tertutup, yaitu responden hanya menjawab sesuai dengan persepsi mereka menurut skala yang digunakan, yaitu skala likert.

### Uji Validitas

Validitas berarti mempunyai tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan dari suatu instrumen. Artinya disini kita ingin melihat apakah instrumen yang kita buat valid untuk digunakan. Adapun analisis data untuk mengetahui tingkat kevalidan instrumen dilakukan menggunakan software SPSS dengan ketentuan berikut:

R Hitung > R Tabel = instrumen valid

R Hitung < R Tabel = instrumen tidak valid (Sugiyono, 2017).

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pengertian bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya. Adapun analisis data untuk mengetahui reliabilitas dilakukan dengan *software SPSS* dengan ketentuan semakin kecil nilai alpha yang diperoleh. Adapun analisis data untuk mengetahui reliabilitas dilakukan dengan software SPSS dengan ketentuan semakin kecil nilai alpha yang diperoleh maka semakin banyak item yang tidak reliabel. Standar yang digunakan adalah  $\alpha > 0,70$ .

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi juga dapat dikatakan keseluruhan unit analisis yang akan diselidiki karakteristiknya. Menurut Sugiyono (2013: 33) populasi adalah keseluruhan objek yang lengkap dan jelas yang ingin diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kelurahan Balai Agung sebanyak 45 orang.

Dalam penentuan sampel penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin ( dalam Riduwan, 2005:65) untuk menentukan banyaknya sampel yang akan dipakai dengan derajat kebebasan atau tingkat kesalahan maksimal 5% (0,05). Perhitungan jumlah sampel dari 45 orang adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{45}{45(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{45}{45(0,0025) + 1}$$

$$n = \frac{45}{0,1125 + 1}$$

$$n = \frac{45}{1,1125}$$

$$n = 40,449$$

$$n = 40$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 sampel.

Menurut Sugiyono (2013: 118) Teknik pengambilan sampel adalah teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik *Probability Sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.

### **Teknik Pengolahan Data dan Teknik Analisis Data**

#### **Teknik Pengolahan Data**

Menurut Notoatmodjo (2010: 176) data yang telah didapatkan akan diolah dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1. *Editing* : Yaitu melakukan pengecekan kembali apakah semua item pertanyaan telah terisi dan melihat apakah ada kekeliruan yang mungkin dapat mengganggu pengolahan data selanjutnya.
2. *Coding* : Yaitu memberi kode berupa nomor pada lembaran kuisioner untuk memudahkan pengolahan data.
3. *Processing/Entry* : Yaitu data yang telah diberi kode disusun secara berurutan dari responden pertama sampai responden terakhir untuk dimasukkan kedalam tabel sesuai dengan variabel yang diteliti.
4. *Cleaning* : Yaitu data dari setiap sumber data atau responden selesai dimasukkan perlu di cek kembali, untuk melihat kemungkinan adanya kesalahan kode, ketidaklengkapan kemudian dilakukan pembetulan atau koreksi (Pembersihan data).
5. *Tabulating* : Yaitu pengelompokan responden yang telah dibuat pada tiap-tiap variabel yang diukur dan selanjutnya dimasukkan kedalam tabel distribusi frekuensi.

#### **Teknik Analisis Data**

Sugiyono (2012: 131), menyatakan teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, pencatatan lapangan, kategori penjabaran kedalam unit-unit, melakukan sistesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Sugiyono (2012: 131), menyatakan teknik analisa data dalam sebuah penelitian terbagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Analisis Kualitatif  
Teknik analisa kualitatif yaitu mengadakan pembahasan dan pengendalian secara deskriptif..
2. Analisis Kuantitatif  
Teknik analisa kuantitatif yaitu penganalisaan data yang menggunakan angka-angka berdasarkan perhitungan matematis.

Pada penelitian ini, Penulis menggunakan teknik analisis kuantitatif. Adapun teknik analisis kuantitatif yang digunakan Penulis pada penelitian ini adalah dengan melakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen.

Priyatno (2009: 13), menyatakan SPSS (*Statistical Product and service*) adalah program atau software olah yang digunakan untuk olah data statitik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 16.00. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (Y). Sunyoto (2013: 110), menyatakan persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + Bx + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (disiplin kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

X = Gaya kepemimpinan

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Korelasi (R)

Sugiyono (2012: 78), menyatakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Koefisien Korelasi**

Koefisien Korelasi	Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012: 78)

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

Kuncoro (2008: 220), menyatakan koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas dan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya.

#### 3. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikasi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (gaya kepemimpinan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (disiplin kerja) secara terpisah atau parsial Priyatno (2009: 61).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kelurahan Balai Agung Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Ha : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kelurahan Balai Agung Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Dasar pengambilan keputusan Priyatno (2009: 63), adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

a. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum responden yang diteliti, maka dapat dilihat penjelasan sebagai berikut:

1. Jenis kelamin

Berdasarkan pengolahan data dapat dilihat klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, dimana jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang pegawai dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 Orang pegawai.

2. Usia Responden.

Berdasarkan pengolahan data dapat dilihat klasifikasi responden berdasarkan usia responden, dimana jumlah responden berusia 21-30 tahun sebanyak 18 orang, berusia 31-40 tahun sebanyak 16 orang dan yang berusia >40 tahun sebanyak 6 orang responnden.

3. Pendidikan Responden.

Berdasarkan pengolahan data dapat dilihat klasifikasi responden berdasarkan pendidikan responden, dimana jumlah responden berpendidikan SMA adalah sebanyak 25 orang, D3 sebanyak 4 orang, S1 sebanyak 10 orang dan yang berpendidikan S2 tahun sebanyak 1 orang responnden.

### Uji Validitas

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai kemudian kita bandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ .  $r_{tabel}$  dicari pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 40, maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,3120. Karena nilainya  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut valid.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai kemudian kita bandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ ,  $r_{tabel}$  dicari pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 40, maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,3120. Karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut valid.

### Uji Realibilitas

Dari hasil pengolahan data, didapat *cronbach alpha* variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,890 dan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0.821 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel adalah reliabel atau dapat diandalkan karena nilai *cronbach alpha* diatas 0,7.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8.542 + 0.734X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 8.542, menyatakan bahwa besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol artinya tanpa dipengaruhi variabel gaya kepemimpinan (X) maka besarnya variabel disiplin kerja (Y) pegawai pada Kelurahan Balai Agung Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin adalah tetap sebesar 8.542.
- b. Koefisien regresi yaitu gaya kepemimpinan (X) memiliki koefisien positif sebesar 0,734 dengan nilai signifikan  $0,000 < \alpha 5\% (0,05)$ , yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y). Maka setiap peningkatan (penambahan) variabel gaya kepemimpinan (X) akan meningkatkan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0,734. Dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.

### Uji Korelasi

Dari nilai  $t_{hitung}$  diatas sebesar  $6.365 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.68385, dan didukung nilai signifikan  $0,000 < \alpha 5\% (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y) pegawai pada

Kelurahan Balai Agung Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin dan dapat dipakai untuk memprediksi disiplin kerja (Y) pegawai pada Kelurahan Balai Agung Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

### **Analisis koefisien determinasi**

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model summary dari hasil analisis diatas. Berdasarkan output diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0.516 atau (51.6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (disiplin kerja) sebesar 51.6%. sedangkan sisanya sebesar 48.4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap Variabel (X) dan Variabel (Y) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana dengan hasil  $Y = a + bx$   $Y = 8.542 + 0.734X$ . Yang telah dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 20. Analisis dilakukan terhadap 40 orang responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang pegawai dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang pegawai.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan dari pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian analisis data korelasi yang dilakukan diatas dinyatakan bahwa hasil gaya kepemimpinan (X), mempunyai hubungan yang kuat terhadap disiplin kerja (Y) dan mempunyai nilai korelasi R sebesar 0.718.
2. Dari hasil analisis uji hipotesis t, gaya kepemimpinan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y), karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.365 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.68385, dan didukung nilai signifikan  $0,000 < \alpha$  5% (0,05).
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana di dapat persamaan sebagai berikut  $Y = 8.542 + 0.734X$  dimana nilai konstanta sebesar 8.542 menunjukkan apabila variabel gaya kepemimpinan (X) nilainya adalah 0, maka besarnya nilai disiplin kerja (Y) sebesar 8.542. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,734. Tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y).
4. Dari hasil uji determinasi, dapat dilihat nilai R square atau koefisien determinasi adalah 0,516 atau 51.6%. ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (disiplin kerja) sebesar 51.6%. sedangkan sisanya sebesar 48.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry, Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2014. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali

- Iswara, 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar*. Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol 2, no. 6, june 2013. ISSN 2302-8912.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro Achmad, Engkus dan Riduwan. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Moenir, H.A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal. Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Prasada.
- Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang di idolakan*. Lombok: Holistika Lombok.
- Thoha. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.