

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DI KANTOR DPRD KOTA MEDAN

Asri Sanusi¹, Neni Triastuti*²

¹Politeknik LP3I Medan, Medan

²Universitas Asahan

e-mail: *neni_triastuti@una.ac.id

Abstract: *leadership style is one aspect that influences employee work discipline. a phenomenon occurred at the medan city dprd office, where there was negligence while working by employees in several divisions. being late for morning roll call is one of the types of employee indiscipline encountered. therefore, this phenomenon was raised as research. . this research aims to find out how much influence leadership style has on employee discipline in the medan city dprd office. the population in this study was 120 employees from several divisions in the medan city dprd office. the number of samples used was 55 respondents. the data collection technique used is a questionnaire. the data analysis technique uses simple linear regression analysis. the results of the research show that 1) the leadership style used in the medan city dprd office is an autotactic leadership style. 2) leadership style has a positive effect on employee discipline at the medan city dprd office.*

Keywords: *leadership style, work discipline, morning roll call, employee*

Abstrak: Gaya Kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Sebuah fenomena terjadi di kantor DPRD Kota Medan, yang mana adanya kelalaian saat bekerja yang dilakukan oleh karyawan di beberapa divisi. Terlambat ikut apel pagi adalah salah satu dari ketidak – disiplin karyawan yang ditemui. Karena itu, diangkat fenomena ini sebagai penelitian. . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan di kantor DPRD Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 karyawan dari beberapa divisi di kantor DPRD Kota Medan. Jumlah sample yang di gunakan sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis agresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Gaya Kepemimpinan yang digunakan pada kantor DPRD Kota Medan adalah gaya kepemimpinan otoraktis. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan di kantor DPRD Kota Medan.

Kata kunci: Gaya Kepeimpinan, disiplin kerja, apel pagi, pegawai

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan menjadi pemegang peranan yang penting disebabkan karena seorang pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi / perusahaan dalam mencapai tujuan. Bawahan akan dipengaruhi dan diatur sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi /

perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian satu

tujuan organisasi. Maka keberadaan pemimpin itu selalu ada ditengah-tengah kelompoknya (anak buah atau bawahan). Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menata kelembagaan organisasi secara sangat terstruktur, dan mempunyai hubungan yang persahabatan yang sangat baik, saling percaya, saling menghargai, dan senantiasa hangat dengan bawahannya. Maka secara ringkas, model kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menangani kedua aspek organisasi dan manusia sekaligus dalam organisasinya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraeny. Berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Gaya 2 Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang. Oleh karena itu, Gaya Kepemimpinan dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, adapun perbedaan penelitian ini ditemukan fenomena yang terjadi di kantor DPRD Kota Medan, didapati adanya kedisiplinan karyawan yang menurun saat memasuki jam kantor, adanya beberapa pekerjaan yang belum diselesaikan walau sudah memasuki batas akhir penyelesaian tugas. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya perhatian dan ketegasan pemimpin dari masing-masing bidang dalam memberikan arahan dan evaluasi terkait kedisiplinan para pegawai di kantor DPRD Kota Medan.

Pada dasarnya tujuan kepemimpinan adalah pengaturan interaksi kelompok dan penyelesaian berbagai permasalahan, persoalan yang berkaitan dengan tujuan kelompok atau organisasi yang bersangkutan. Dua tujuan ini bagi seorang pemimpin menjadi dua hal yang tidak bisa ditinggalkan, mengingat kedua tujuan tersebut akan menentukan keberhasilan dari kepemimpinannya. Tujuan kepemimpinan yang dimaksud adalah: interaksi kelompok yang konsisten dan

menyelesaikan persoalan atau problem. Rumanti.

Sedangkan menurut Soekarso dan Putong. Tujuan kepemimpinan meliputi tujuan individu, tujuan kelompok, dan tujuan organisasi.

- 1 Tujuan individu adalah untuk memberi kesempatan pada pemimpin berkembang dalam tugasnya seperti mempengaruhi, memberi nasehat dan sebagainya.
- 2 Tujuan kelompok adalah untuk menanamkan pentingnya tujuan kelompok pada masing-masing anggota sehingga tujuan kelompok dapat segera tercapai.
- 3 Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari organisasi dari irasional organisasi.

Manfaat dari kepemimpinan yang bersifat hakiki, Siagian dalam Wawoh dkk Adalah sebagai berikut:

- 1 Penentuan arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.
- 2 Sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak diluar organisasi, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai "stakeholder".
- 3 Komunikator yang efektif.
- 4 Mediator yang handal, khususnya dalam mengatasi berbagai situasi konflik yang mungkin timbul antara individu dalam satu kelompok kerja yang terdapat dalam organisasi yang dipimpinya.
- 5 Integrator yang rasional dan objektif.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di kantor DPRD Kota Medan yang beralamat di Jl. Kapten Maulana Lubis nomor 1, Petisah Tengah, Kota Medan, Sumatera Utara, 20236 yang dimulai dari bulan Januari hingga April 2023. Penulis membuat jadwal penelitian dalam bentuk table sebagai berikut.

Jenis data

Menurut Sugiyono. Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data primer dan data sekunder yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis memfokuskan pada data keduanya dalam melakukan analisis ini.

Data Primer

Dalam memperoleh data tersebut penulis melakukan observasi lapangan dan menyebarkan angket atau kuesioner kepada para pegawai yang menjadi objek penelitian.

Data Sekunder

Adapun data sekunder dari penelitian ini penulis peroleh dari Kantor DPRD Kota Medan berupa laporan-laporan penelitian dan website internet yang mendukung data primer.

Sumber Data

Menurut Sugiyono. Sumber data adalah subjek dari mana data itu diperoleh meliputi dua jenis : pertama sumber data internal, yaitu data yang diambil dari sumber pertama yang ada di lapangan. Dalam penelitian ini sumber data yang diambil yaitu data Internal dan data Eksternal.

Data Internal

Data internal dari penelitian ini penulis peroleh dari Kantor DPRD Kota Medan langsung. Adapun data tersebut yaitu berupa pegawai.

Data Eksternal

Data eksternal dari penelitian ini penulis peroleh dari hasil penelitian terdahulu dalam bentuk jurnal, buku dan literatur lainnya. Data tersebut digunakan sebagai perbandingan antara teori dengan praktik.

Metode Pengumpulan Data

Ada dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diharapkan untuk melakukan analisis pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Observasi

Menurut Sugiyono. Mengatakan bahwa, observasi merupakan sebuah proses penelitian mengamati situasi dan kondisi. Dengan melakukan pengamatan secara langsung di Kantor DPRD Kota Medan untuk mengambil fenomena agar diangkat menjadi sebuah penelitian.

Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik mengumpulkan data menggunakan survey. Menurut Sugiyono. Kuesioner artinya metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyampaikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan pedoman informasi lapangan. Questionnaire (angket) ialah daftar pertanyaan yang meliputi seluruh pertanyaan yang akan dipergunakan untuk mendapatkan data melalui Google Forms untuk didapatkan hasil dari jawaban, sehingga dengan hasil kuesioner akan diolah dengan beberapa uji.

Sampel Penelitian

Penggunaan rumus matematika yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Slovin untuk mencari sampel penelitian dengan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1 + \sqrt{Ne}}$$

Sehingga sampel yang digunakan :

$$n = \frac{120}{1 + \sqrt{(120 \times 0,1)}}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120 \times 0,01}$$

$$n = \frac{120}{1 + 1,2}$$

$$n = 55$$

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis kuantitatif dari data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan kantor DPRD Kota Medan dan pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan komputerisasi program SPSS 25.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono. Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan

dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan alat ukur fungsinya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 25. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2241), maka nilai dari pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0, 2241), maka nilai dari pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono. Reliabilitas merupakan penerjemah dari kata reliability yang mempunyai asal kata rely atau ability. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (reliable). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 25. Pengujian menggunakan uji statistik Cronbach Alpha, suatu variabel dapat dikatakan reliable bila memberikan hasil nilai Cronbach Alpha $> r_{tabel}$.

Uji Parsial (Uji T)

Menurut Kuncoro. Uji statistik t adalah uji signifikansi yang menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual menerangkan variabel terikat. Variabel yang memiliki nilai koefisien korelasi yang semakin besar maka variabel tersebut memiliki pengaruh paling dominan ternyata variabel terikatnya. Apabila hasil uji t dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh pada variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Kuncoro. Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi / R² berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam

menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat. Nilai koefisien determinasi yaitu $0 < R^2 < 1$. Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, semakin tinggi nilai R² berarti semakin besar nilai dari persamaan regresi. Dengan demikian diprediksi dari variabel criterion semakin baik.

Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Kuncoro. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25, dapat disimpulkan bahwa pada hasil uji tersebut dinyatakan valid dengan ketentuan $R_{hitung} > 0.2241$. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25, dapat disimpulkan bahwa pada hasil uji tersebut dinyatakan valid dengan ketentuan $R_{hitung} > 0.2241$.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pada reliabilitas menyatakan bahwa nilai yang dilihat pada Cronbach's Alpha untuk keseluruhan variabel lebih besar dari 0,6 maka dikatakan bahwa kuesioner penelitian telah reliable.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T merupakan suatu uji dalam SPSS dengan tujuan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan. Dari hasil uji di atas dengan nilai T_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan $12.569 > T_{tabel}$, sedangkan pada nilai signifikan $0,000 < \alpha$ 0,05. Maka berdasarkan hasil tersebut H₀ di tolak dan H₁ diterima, untuk itu pada gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Dengan hasil ini menyatakan bahwa semakin baik gaya

kepemimpinan maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan DPRD Kota Medan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menjelaskan untuk pengukuran besarnya pengaruh dari variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y). Berdasarkan uji di atas bahwa nilai R² (R Square) didapati sebesar 0,744 yang menyatakan bahwa presentase pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kedisiplinan karyawan) yang sebesar 74.4%. Sedangkan sisanya 25.6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan sebagai pernyataan pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan data penelitian ini melalui pernyataan-pernyataan yang dimasukkan dalam kuesioner dengan memiliki keterikatan antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplin karyawan di kantor DPRD Kota Medan yang diberikan kepada 55 responden. Dalam penelitian ini bertujuan dalam mengetahui ada pengaruh atau tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan. Adapun penelitian ini memiliki 2 variabel yakni, gaya kepemimpinan (X) dan kedisiplinan karyawan (Y). Melalui hasil analisis secara parsial dengan menggunakan uji T menunjukkan hasil pada gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan dengan perolehan $T_{hitung} = 12.569$, Maka $T_{tabel} > T_{hitung}$ dengan artian bahwa banyaknya karyawan yang menginginkan peningkatan kedisiplinan karyawan tanpa dilakukan gaya kepemimpinan kembali di perusahaan ini dikarenakan masih banyak kekurangan untuk instruksi, konsultasi, partisipasi maupun delegasi, baik kendala berasal dari keterlambatan karyawan yang tidak efisien untuk mendukung kedisiplinan di perusahaan tersebut. Berdasarkan perolehan hasil dari koefisien determinasi mendapatkan nilai sebesar 0,744 atau 74,4% dan untuk sisanya sebesar 25.6%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini, melalui besarnya hasil yang diperoleh dari uji di atas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel 27 X dan Y yang diinginkan oleh karyawan di kantor DPRD Kota Medan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik diantaranya :

1. Dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan pada kantor DPRD Kota Medan. sebagai berikut: Penelitian ini menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Dimana gaya kepemimpinan yang dimiliki adalah gaya kepemimpinan otokratis (otoriter). Dibuktikan bahwa dalam gaya otokratis seorang pemimpin merupakan tokoh yang memberikan banyak pengaruh pada pengikutnya yang mendukungnya termasuk terhadap kedisiplinan di kantor DPRD. Pengaruh itu menjadikan sang pemimpin ditakuti, diikuti dan membuat orang lain tunduk dan taat akan peraturan yang diberlakukan oleh pimpinan. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis (otoriter) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di kantor DPRD Kota Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $12.569 > 2.241$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial gaya kepemimpinan otokratis (otoriter) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di kantor DPRD Kota

Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Brahmasari, (2018). *Jurnal Gede Prawira Utama Putra*
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Jepry & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA*,8(1), hal. 1977-1987
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Busro. (2018). *Buku Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Nawawi, H. (2019). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press
- Nugraeny, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin KerjaKaryawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang*. Skripsi. Universitas Sriwijaya Palembang.
- Onsardi, & Putri. S.H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1)
- Soekarso & Putong, I. (2019). *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis*.Bogor: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha. (2018). *Jurnal Gede Prawira Utama Putra*, (804).
- Wawoh, M., Sambrian, S., & Kasenda, V. (2019). *Kepemimpinan Camat Dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi di Kecamatan Aertembaga Kota Bitung* *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3(3), 1 – 8.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta:Prenadamedia Group