

Hubungan antara Disiplin Kerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan Kantor Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Demak

Monika Cita Innovea¹, Abdurrohimi²

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
monikacitta@gmail.com, abdurrohimi@unissula.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan disiplin kerja pegawai dengan gaya kepemimpinan Kantor Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Demak. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 75 pegawai Kantor Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Demak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala gaya kepemimpinan dengan reliabilitas sebesar 0,871 dan skala disiplin kerja dengan reliabilitas sebesar 0,763. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Product Moment. Hasil uji hipotesis mendapatkan perolehan skor $r_{xy} = -0,091$ $F_{linier} = 0,063$ dengan taraf signifikansi 0,440 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa adanya penolakan hipotesis. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja pegawai dengan gaya kepemimpinan Kantor Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Demak.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan*

Pendahuluan

Kehidupan manusia sejak zaman dahulu hingga sekarang tidak bisa lepas dari kebersamaan. Kebersamaan muncul ketika terdapat beberapa orang yang memiliki keinginan, maksud dan tujuan yang sama dengan orang lain. Kenyamanan dan kesamaan pemikiran menyebabkan seseorang mendirikan suatu organisasi dengan beranggotakan beberapa orang yang memiliki keinginan untuk maju dan berkembang bersama. Organisasi pasti memiliki struktur organisasi yang digunakan untuk pembagian tugas dan wewenang dalam bekerja. Organisasi tentunya juga mempunyai pemimpin yang bertugas untuk mengambil alih seluruh kewenangan organisasi. Pemimpin tak hanya harus mengeluarkan wewenang-wewenangnya,

tetapi juga harus membackup pekerjaan bawahannya jika terjadi kesalahan. Pemimpin harus mampu untuk mempengaruhi karyawan-karyawan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah sebuah proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara menyalurkan ide dan gagasan dalam memimpin organisasi tanpa adanya tekanan dan paksaan dari orang lain (Jacob & Jacques, 2008).

Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan untuk diterapkan diorganisasinya. Sarlito (2013) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku dan strategi sebagai hasil dari falsafah dan sikap-sikap yang mencoba untuk mempengaruhi. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap pemimpinnya (Ardana, dkk 2011). Dari adanya penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya organisasi, maka muncul lah tingkat didiplin kerja pegawai.

Beberapa orang beranggapan bahwa disiplin kerja hanyalah masalah yang sepele, namun pada kenyataannya ini merupakan persoalan yang tidak bisa diremehkan. Menumbuhkan sikap disiplin dalam bekerja memanglah tidak mudah. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan serta norma organisasi yang berlaku (Sutrisno, 2015). Disiplin kerja dapat muncul dari dalam diri maupun dari perintah seorang pimpinan (Luthans, 2014).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesediaan atau kemauan untuk melakukan serta mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan suatu organisasi untuk karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, diantaranya yaitu penelitian yang berjudul Penelitian yang berjudul "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Persepsi Disiplin Kerja Karyawan KPP

Pratama Kota Bogor” yang dilakukan oleh Laksmi M. Utami pada tahun 2017. Dan diperoleh hasil $r = 0,991$ dengan nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dengan kata lain bahwa penelitian tersebut dapat membuktikan bahwa adanya hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan persepsi disiplin kerja karyawan KPP Pratama Kota Bogor serta penelitian yang berjudul “Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai di UPT Puskesmas Indrapura Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara” yang dilakukan oleh Rafidah pada tahun 2017. Terdapat 6 hipotesis yang diajukan dan terdapat 3 hipotesis yang diterima. H_1 memperoleh nilai ($p=0,117>0,05$) ($r=0,259$) yang memiliki korelasi positif, H_5 memperoleh nilai ($p=0,816>0,05$) ($r=0,039$) yang memiliki korelasi positif, serta H_6 memperoleh nilai ($p=0,023>0,05$) ($r=0,369$) yang memiliki korelatif positif. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dengan kata lain bahwa penelitian tersebut dapat membuktikan bahwa adanya hubungan peranan kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di UPT Puskesmas Indrapura Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara.

Metode

Variabel yang ada dipenelitian ini ada dua yaitu variabel tergantungnya Gaya Kepemimpinan dan variabel bebasnya Disiplin Kerja. Partisipan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 195 pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Demak. Instrumen Penelitian menggunakan skala gaya kepemimpinan terdiri dari 4 pilihan jawaban, memiliki 15 aitem *favourable* dan 15 aitem *unfavourable* berdasarkan aspek gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Arifin (2012) Koefisien reliabilitas skala gaya kepemimpinan yang dihitung dengan menggunakan *Alpha Crombach* memperoleh skor sebanyak 0,871 yang dapat diartikan bahwa skala gaya kepemimpinan reliabel. Skala disiplin kerja terdiri dari 4 pilihan jawaban, Skala disiplin kerja memiliki 12 aitem *favourable* dan 12 aitem *unfavourable* berdasarkan aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito

(1991). Koefisien reliabilitas skala disiplin kerja yang dihitung dengan menggunakan *Alpha Crombach* memperoleh skor sebanyak 0,763 yang dapat diartikan bahwa skala disiplin kerja reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan statistik. Teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *product moment* karena *product moment* merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui hubungan diantara dua variabel. Untuk menginput skor dari data yang telah ada, peneliti menggunakan bantuan program computer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Hasil

Uji normalitas penelitian ini menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smonov Z*. Kriteria penilaian sebaran data normal apabila nilai $p > 0,05$ dan penilaian sebaran data tidak normal apabila nilai $p < 0,05$. Uji normalitas pada variabel gaya kepemimpinan mendapatkan hasil K-S Z sebesar 1,137 dengan signifikasi 0,150 sehingga ($p > 0,05$). Berdasarkan dari hasil yang telah didapat, maka dapat dikatakan bahwa sebaran data gaya kepemimpinan memiliki distribusi yang normal.

Uji normalitas pada variabel disiplin kerja mendapatkan hasil K-S Z sebesar 1,203 dengan signifikasi 0,110 sehingga ($p > 0,05$). Berdasarkan dari hasil yang telah didapat, maka dapat dikatakan bahwa sebaran data disiplin kerja memiliki distribusi yang normal.

Uji linieritas antara variabel gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja memperoleh hasil F_{linier} sebesar 0,063 dengan taraf signifikan sebesar 0,440 ($p > 0,05$). Berdasarkan dari hasil uji linieritas diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja tidak terdapat hubungan yang linier.

Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil dari uji korelasi antara variabel disiplin kerja dengan gaya kepemimpinan memperoleh hasil $r_{xy} = -0,091$ dengan signifikasi sebesar 0,440

($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara disiplin kerja dengan gaya kepemimpinan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak.

Tabel 1. Kategorisasi Skor Skala Gaya Kepemimpinan

| Norma | Kategorisasi | Jumlah | Presentase |
|----------------------|---------------|--------|------------|
| $81,6 < X \leq 96$ | Sangat Tinggi | 1 | 1,3% |
| $67,2 < X \leq 81,6$ | Tinggi | 74 | 98,7% |
| $52,8 < X \leq 67,2$ | Sedang | 0 | 0% |
| $38,4 < X \leq 52,8$ | Rendah | 0 | 0% |
| $24 < X \leq 38,4$ | Sangat Rendah | 0 | 0% |

Berdasarkan dari hasil kategorisasi skor skala gaya kepemimpinan terdapat 74 subjek yang mendapat kategorisasi tinggi dengan presentase 98,7% dan terdapat 1 subjek yang mendapat kategorisasi sangat tinggi dengan presentase 1,3%. Hasil tersebut juga menjelaskan jika tidak terdapat subjek yang mendapat kategorisasi sedang, rendah dan sangat rendah dengan nilai presentase 0%.

Tabel 2. Kategorisasi Skor Skala Disiplin Kerja

| Norma | Kategorisasi | Jumlah | Presentase |
|----------------------|---------------|--------|------------|
| $54,4 < X \leq 64$ | Sangat Tinggi | 1 | 1,3% |
| $44,8 < X \leq 54,4$ | Tinggi | 73 | 97,4% |
| $35,2 < X \leq 44,8$ | Sedang | 1 | 1,3% |
| $25,6 < X \leq 35,2$ | Rendah | 0 | 0% |
| $16 < X \leq 25,6$ | Sangat Rendah | 0 | 0% |

Berdasarkan dari hasil kategorisasi skor skala disiplin kerja terdapat 73 subjek yang mendapat kategorisasi tinggi dengan presentase 97,4%, terdapat 1 subjek yang mendapat kategorisasi sangat tinggi dengan presentase 1,3% dan terdapat 1 subjek yang mendapat kategorisasi sedang dengan presentase 1,3%. Hasil tersebut juga menjelaskan jika tidak terdapat subjek yang mendapat kategorisasi rendah dan sangat rendah dengan nilai presentase 0%.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu adanya hubungan positif antara disiplin kerja pegawai dengan gaya kepemimpinan kantor Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Demak diterima atau ditolak. Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebesar $r_{xy} = -0,091$ dengan signifikansi sebesar $0,440$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara disiplin kerja dengan gaya kepemimpinan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak karena tidak memiliki hubungan yang positif.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofya (2014) yang menyebutkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di kantor PT. RASAPALA. Berdasarkan dari hasil kategorisasi skor skala gaya kepemimpinan terdapat 74 subjek yang mendapat kategorisasi tinggi dengan presentase 98,7% dan terdapat 1 subjek yang mendapat kategorisasi sangat tinggi dengan presentase 1,3%. Hasil tersebut juga menjelaskan jika tidak terdapat subjek yang mendapat kategorisasi sedang, rendah dan sangat rendah dengan nilai presentase 0%. Berdasarkan dari hasil kategorisasi skor skala disiplin kerja terdapat 73 subjek yang mendapat kategorisasi tinggi dengan presentase 97,4%, terdapat 1 subjek yang mendapat kategorisasi sangat tinggi dengan presentase 1,3% dan terdapat 1 subjek yang mendapat kategorisasi sedang dengan presentase 1,3%. Hasil tersebut juga menjelaskan jika tidak terdapat subjek yang mendapat kategorisasi rendah dan sangat rendah dengan nilai presentase 0%.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa dari hasil uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara disiplin kerja dengan gaya kepemimpinan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak karena

tidak menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan pada pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Demak. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofya (2014) yang menyebutkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di kantor PT. RASAPALA.

Daftar Pustaka

- Angela, I. (2018). Hubungan Antara Employee Engagement Dan Disiplin Kerja. *Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*, 1-106.
- Ariska, S. (2019). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung. *Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 1-110.
- Dilig-Ruiz, A., MacDonald, I., Varin, M. D., Vandyk, A., Graham, I. D., & Squires, J. E. (2018). Job Satisfaction among Critical Care Nurses: A Systematic Review. *International Jurnal of Nursing Studies* , 1-50. Doi : [10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014).
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 135-142.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar . *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 611-628.
- Kadek Yudi Prawira Jaya, I. G. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2702-2721.
- Rafidah. (2017). Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai di UPT Puskesmas Indrapura Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara. *Skripsi Universitas Sumatera Utara*, 1-71.
- Ryani D. Parashakti, A. H. (2018). Effect of Styles and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta). *International Conference of Organizational Innovation*, 419-429. Doi:<https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3392>.
- Sofya, J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Kantor Pusat PT. Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa. *Jurnal Administrasi Bisnis*.