

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA KANTOR KESATUAN
PENGELOLAAN HUTAN PRODUKSI UNIT IV MERANTI
KECAMATAN TUNGKAL JAYA**

AVISSA CALISTA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmadiyah
Email : calistaavissa@gmail.com

SITI MAIMUNAH

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmadiyah
Email : sitimaimunah605@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of the Leadership Style on Work Discipline at the Unit IV Meranti Production Forest Production Unit Office in Tungkalsari District. The research data was obtained from questionnaires, literature studies, and several direct observations according to the research objectives. The analytical method uses the Quantitative Method with hypothesis testing, namely the t test. The number of samples was 38 employees of the Unit IV Management of Unit IV Meranti Production Forest in Tungkalsari District. The results showed that Leadership Style had a significant effect on Employee Work Discipline. From this study obtained the value of t test calculation obtained t count of $2.899 > 2.028$ then H_a is accepted and H_o is rejected, meaning there is a significant influence between X (leadership style) and Y (work discipline).

Keywords: Leadership Style, Work Discipline.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Unit IV Meranti Kecamatan Tungkalsari. Data penelitian diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan, dan beberapa observasi langsung sesuai tujuan penelitian. Metode analisisnya menggunakan Metode Kuantitatif dengan uji hipotesis, yaitu uji t. Jumlah sampel sebesar 38 Karyawan Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Unit IV Meranti Kecamatan Tungkalsari. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Dari penelitian ini diperoleh nilai perhitungan uji t diperoleh t hitung sebesar $2,899 > 2,028$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara X (gaya kepemimpinan) dengan Y (disiplin kerja)..

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja.

I. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Manusia adalah salah satu faktor pendukung utama keberhasilan organisasi atau instansi. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Disiplin kerja sebagai pengelola utama instansi merupakan hal yang harus dimiliki. Suatu instansi bisa berkembang dengan baik salah satunya dikarenakan pegawai disiplin dengan pedoman yang telah di buat. Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi unit IV Meranti Kecamatan Tungkal Jaya yang bertugas menyelenggarakan pengelolaan hutan setiap pemimpin didalam suatu perusahaan pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Setiap pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk membuat karyawannya agar bekerja dengan baik. Apabila disiplin karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan

maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kesatuan pengelolaan hutan produksi unit IV meranti Kecamatan Tungkal Jaya bergerak di bidang pengolaan hutan produksi dalam pelaksanaan kerjanya kurang efektif karena kantor ini mempunyai pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan permisif. Inilah yang menjadi kekurangan di kantor kesatuan pengelolaan hutan produksi yaitu banyaknya karyawan yang tidak patuh yang mengakibatkan turunnya disiplin kerja. Indikasi kekurangan itu antara lain kurang sesuainya gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan.

Berdasarkan keadaan yang telah dijelaskan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Unit IV Meranti Kecamatan Tungkal Jaya"**.

II. LANDASAN TEORI

A. KONSEP TEORI

1. Manajemen

Menurut Griffin dalam Hasibuan (2014: 65) manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengendalian atau kontrol sumber daya dalam mencapai sasaran dengan efisien dan efektif.

Sedangkan menurut Stoner dan Freeman dalam Safroni (2012: 44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber

daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan kemampuan maupun keterampilan dalam melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengendalian atau kontrol sumber daya upaya untuk mencapai tujuan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manurut Hasibuan (2014: 54) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Simamora (2013: 2), juga berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

Keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari pegawai itu sendiri. Jadi manajemen sumber daya manusia secara sederhana dapat diartikan bahwa bagaimana cara mengatur atau mengelola individu dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan.

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2012:53) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Terry George R yang dialih bahasakan oleh Kartono (2011:57) kepemimpinan adalah kegiatan

mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok, agar orang bersedia bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan pada situasi tertentu. Setiap pemimpin tentunya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dasar yang sering dipergunakan dalam mengelompokkan gaya kepemimpinan yang ada adalah tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pemimpin, kewajiban yang pemimpin harapkan diterima oleh bawahan dan lain sebagainya.

4. Disiplin Kerja

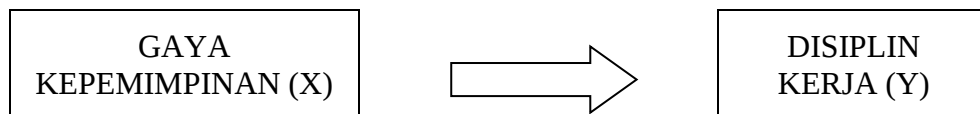
Menurut Hasibuan (2012:193), Kedisiplinan adalah “ kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku 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. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang

telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

B. KERANGKA KONSEP

Untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini berdasarkan konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi dan dirumuskan akan dijelaskan melalui kerangka pemikiran berikut ini :



C. HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah dikemukakan di atas maka penulis menemukan suatu hipotesis sebagai berikut : “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Unit IV Meranti Kecamatan Tungkal Jaya”

III. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2012:205), populasi diartikan sebagai keseluruhan dari subjek atau objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Unit IV Meranti Kecamatan Tungkal Jaya yang berjumlah 38 orang.

Menurut Arikunto (2013: 134-185) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan

Produksi Unit Meranti Kecamatan Tungkal Jaya unit IV Meranti Kecamatan Tungkal Jaya yang berjumlah 38 orang.

B. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam ini n adalah jumlah sampel.

Hasil r hitung $>$ r tabel = valid

Hasil r hitung $<$ r tabel = tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47).

3. Analisis Regresi

Persamaan untuk analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Disiplin Kerja

A = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Gaya Kepemimpinan

e = *error term*

4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk

mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan dengan variabel terikat (Y) yaitu disiplin kerja serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

5. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui linier tidaknya gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja maka digunakan uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa semua item variabel X dan Y dapat dikatakan valid. Dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan kriteria pengujian nilai $\alpha > r$ tabel. Nilai r tabel dengan df $n-2 = 38-2$ pada signifikansi 5% adalah sebesar 0,320. Maka dapat dikatakan nilai r hitung keseluruhan item variabel x dan y lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No	Butir Dalam Kuesioner	Nilai Alpha	Status
1	Gaya Kepemimpinan (X)	0,675	Reliabel
2	Disiplin Kerja (Y)	0,766	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel di atas dengan 10 item indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $>0.60 - 0.80$ maka keandalannya adalah andal.

3. Analisis Regresi

Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,119	10,349		,108	,914
	Gaya Kepemimpinan (X)	,684	,236	,435	2,899	,006

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 1,119 + 0,684X + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 1,119 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan (X) nilainya adalah 0, maka disiplin kerja (Y) nilainya adalah 1,119.
- Koefesien regresi untuk gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,684 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai gaya kepemimpinan (X), maka nilai disiplin kerja (Y) bertambah sebesar 0,684.

4. Analisis Korelasi dan Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,435 ^a	,189	,167	4,323

a. Predictors: (Constant), X

Interprestasi koefisien korelasi diatas diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,435, hal ini menunjukkan hubungan yang sedang antara variabel X dan variabel Y karena berada di kisaran 0,40 – 0,599.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil perhitungan analisis determinasi diketahui bahwa *R square* (R^2) sebesar 0,189 atau sebesar 18,9% gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi unit IV Meranti Kecamatan Tungkal Jaya sedangkan sebesar 81,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,119	10,349		,108	,914
	Gaya Kepemimpinan (X)	,684	,236	,435	2,899	,006

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Dengan membandingkan t hitung dan t tabel untuk X (gaya kepemimpinan) diperoleh, t hitung > t tabel yaitu $2,899 > 2,028$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara X (gaya kepemimpinan) dengan Y (disiplin kerja).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan perhitungan uji t diperoleh t hitung sebesar $2,899 > 2,028$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara X (gaya kepemimpinan) dengan Y (disiplin kerja).

2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis determinasi diketahui bahwa *R square* (R^2) sebesar 0,189 atau sebesar 18,9% gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi unit IV Meranti Kecamatan Tungkal Jaya sedangkan sebesar 81,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini

B. Saran

Pihak kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi unit IV Meranti Kecamatan Tungkal Jaya terutama pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja selain gaya kepemimpinan, karena masih banyak kemungkinan pengaruh factor lain sehingga menurunkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2012, *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. *Metodelogi Penelitian Bisnis. Edisi Kelima*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Dr. Edy, M.Si. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group Rajawali Pers.