

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pusat Litbang Jalan Dan Jembatan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat**

**Influence Of Leadership Style On Work Discipline Of Employees, Road Flood Center And Bridge Research And Development Agency Of The Ministry Of General And People's Housing**

<sup>1</sup>Muhamad Bashirul Haque, <sup>2</sup>H. Aminuddin Irfani

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

*email: <sup>1</sup>bashhaque7@gmail.com, <sup>2</sup>aminuddin.irfani@unisba.ac.id*

**Abstract.** This increasingly dynamic work world shows the increasingly complex tasks and responsibilities given by agencies to employees so that it requires employee discipline to fulfill the target as well as the organization's vision and mission. According to Drs. Toni Hadi P. as Head of Sub Division of Transportation Facilities at the Research and Development Office, in implementing the maximum work discipline of employees, there are various obstacles faced by employees. Regarding the work discipline produced by employees it is felt to be less than optimal, some employees who come to the office are not on time due to lack of awareness of the employees themselves and the unfavorable nature of these employees. In addition, researchers also identify other aspects of human resources that are not inferior the importance of leadership style. The function of leadership is a social phenomenon, because it must be realized in interactions between individuals in the social situation of an organization. The purpose of this study was to determine the effect of the democratic leadership style on employee work discipline at the PUPR Research Center, Arcamanik Bandung. The method of data collection uses a questionnaire with a population of 283 people, with a total sample of 74 respondents. Statistical calculations are carried out using the linear regression method. The results of this study indicate that employee work discipline is low, and charismatic leadership style is the leadership style that most influences with R Square of 0.628%.

**Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employees of Road Flood Center And Bridge Research Bandung**

**Abstrak.** Dunia kerja yang semakin dinamis ini menunjukkan semakin kompleksnya tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi kepada pegawainya sehingga membutuhkan disiplin kerja karyawan yang dapat memenuhi target serta visi dan misi organisasi. Menurut Drs. Toni Hadi P. selaku Kasubid Sarana Kelitbang di kantor Puslitbang, dalam penerapan upaya disiplin kerja karyawan yang maksimal, terdapat adanya berbagai kendala yang dihadapi oleh karyawan. Mengenai disiplin kerja yang dihasilkan oleh karyawan dirasakan masih kurang maksimal, beberapa karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu karena kurangnya kesadaran karyawan itu sendiri dan sifat kurang baik dari karyawan tersebut, Selain itu, peneliti juga mengidentifikasi aspek lain dari sumber daya manusia yang tidak kalah pentingnya yaitu gaya kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja karyawan di Puslitbang PUPR, Arcamanik Bandung. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah populasi sebanyak 283 orang, dengan total sampel 74 responden. Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan termasuk rendah, dan gaya kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang paling mempengaruhi dengan R Square sebesar 0.628 %.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan Kementerian PUPR Bandung**

### **A. Pendahuluan**

Sumber daya manusia adalah salah satu aset berharga yang dimiliki

oleh setiap organisasi untuk bisa menyelaraskan dengan perkembangan tersebut, karena dengan keahlian dan

keterampilan manusialah operasional perusahaan dapat berjalan sesuai yang diinginkan sehingga dapat mencapai target sasaran dengan tepat dan sesuai visi dan misi organisasi. Salah satu hal yang perlu dilakukan adalah mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan disiplin kerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan visi dan misi organisasi.

Dalam penerapan upaya Disiplin kerja karyawan yang maksimal, terdapat adanya berbagai kendala yang dihadapi oleh karyawan. Mengenai disiplin kerja dihasilkan oleh karyawan dirasakan masih kurang maksimal, beberapa karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu karena kurangnya kesadaran karyawan itu sendiri dan sifat kurang baik dari karyawan tersebut. Maka dibuatlah peraturan yang harus di taati oleh karyawan-karyawan di PUPR, salah satunya adalah ketaatan terhadap aturan kantor.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Puslitbang Jalan dan PUPR?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb :

1. Untuk mengetahui tipe gaya kepemimpinan di Pusat Litbang Jalan dan Jembatan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan di Pusat Litbang Jalan dan Jembatan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Pusat Litbang

Jalan dan Jembatan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

## **B. Landasan Teori**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992).

Sedangkan menurut James et. al. (1996) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

### **Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan**

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik
2. Gaya Kepemimpinan Militeristik
3. Gaya Kepemimpinan Paternalistik
4. Gaya Kepemimpinan Kharismatik
5. Gaya Kepemimpinan Demokratik

Tujuan dari Gaya Kepemimpinan adalah sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi, dengan memperhatikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut, maka kita bisa mengetahui jiwa kepemimpinan dari seseorang. Tujuan kepemimpinan yang lain adalah untuk membantu orang lain menjadi termotivasi, mempertahankan serta meningkatkan motivasi di dalam diri mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memotivasi pengikut / bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja merupakan 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 menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72) adalah sebagai berikut :

a) Ketepatan Waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b) Pemanfaatan Sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c) Tanggung Jawab yang Tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d) Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, izin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Derajat Gaya Kepemimpinan

Berikut adalah jumlah skor masing-masing tipe gaya kepemimpinan.

**Tabel 1.** jumlah skor

Tipe	Skor	Keterangan
------	------	------------

Kepemimpinan Otokratik	590	Rendah
Kepemimpinan Militeristik	263	Rendah
Kepemimpinan Paternalistik	420	Rendah
Kepemimpinan Kharismatik	493	Tinggi
Kepemimpinan Demokratik	515	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat menyatakan bahwa kepemimpinan kharismatik dan demokratik mendapat skor tinggi, dengan jumlah skor yang paling tinggi adalah kepemimpinan demokratik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang ada di Pusat Litbang PUPR adalah kepemimpinan demokratik.

#### Derajat Disiplin Kerja

**Tabel 2.** Derajat Disiplin Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	24	32.4 %
Rendah	50	67.6 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa terdapat 24 karyawan yang memiliki derajat disiplin kerja yang tinggi. Sedangkan sebanyak 50 karyawan yang memiliki derajat disiplin kerja yang rendah.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Puslitbang PUPR

**Tabel 3.** Gaya kepemimpinan

Dari hasil perhitungan dalam tabel tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan kharismatik merupakan

Gaya Kepemimpinan	t hitung	Nilai Sig	R Square	Keterangan
Otokratik	-0.139	0.08 > 0.05	0.000	Tidak ada pengaruh (0%)
Militeristik	-0.766	0.09 > 0.05	0.000	Tidak ada pengaruh (0%)
Paternalistik	-3.065	0.01 < 0.05	0.027	Terdapat pengaruh sebesar 2.7 %
Kharismatik	-4.438	0.00 < 0.05	0.628	Terdapat pengaruh sebesar 62 %
Demokratik	-4.125	0.00 < 0.05	0.217	Terdapat pengaruh sebesar 21 %

gaya kepemimpinan yang paling mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebanyak 62%. Dengan t hitung = -4.438 dan nilai Sig sebesar  $0.00 < 0.05$  artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kharismatik terhadap disiplin kerja. Kemudian nilai beta sebesar -4.438, yang bersifat negatif, artinya jika karyawan Puslitbang PUPR mempunyai pemimpin yang kharismatik maka disiplin kerja karyawan semakin tinggi.

Sedangkan, kepemimpinan demokratik yang ada di Puslitbang PUPR hanya mempengaruhi sebesar 21%. Karyawan Pusat Litbang Jalan PUPR masih ada yang datang terlambat atau melanggar peraturan organisasi. Karena karyawan bekerja lembur sehingga untuk kembali bekerja pada keesokan harinya karyawan ada yang datang terlambat ke kantor, semakin sering karyawan bekerja lembur semakin sering juga karyawan datang terlambat.

Dengan pemimpinnya yang memiliki gaya demokratik, yakni karakteristik yang kurang tegas dan sulit mengambil keputusan karena proses pengambilan keputusan yang berlangsung lama karena diambil secara musyawarah, sulitnya dalam pencapaian kata mufakat karna pendapat setiap orang jelas berbeda.

Kepemimpinan kharismatik memiliki pengikut atau masa yang jumlahnya besar karena dapat dipercaya, dapat membangkitkan semangat bawahan untuk bekerja lebih giat, Kepemimpinan kharismatik banyak di senangi oleh karyawan karena sifatnya tersebut.

Kepemimpinan demokratik dengan kepemimpinan kharismatik mereka sama – sama mengutamakan tujuan organisasi dengan berdiskusi dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Namun, kepemimpinan kharismatik membuat karyawan dapat membangkitkan semangat kerjanya karena pemimpin kharismatik memberikan daya tarik kepada karyawan untuk selalu bekerja lebih giat dan sifatnya yang di senangi karyawan membuat mereka dapat bekerja dengan nyaman.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan pada karyawan PUPR adalah demokratik dengan skor sebesar 515 dengan nilai rata – rata interpretasi sebesar 257.5.
2. Disiplin kerja karyawan puslitbang termasuk rendah dengan jumlah 50 orang rendah dan 24 orang tinggi. Dengan jumlah skor total 3069 dan nilai rata – rata interpretasi sebesar 182.2.

3. Gaya kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang paling mempengaruhi. Dengan nilai Sig  $0.00 < 0.05$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan, dan R Square sebesar 0.628 yang artinya kepemimpinan kharismatik berpengaruh sebesar 62%.

#### E. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Pimpinan Pusat Litbang PUPR agar bersikap positif ketika bekerja, dapat membangkitkan semangat bawahan untuk bekerja lebih giat, memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain, memiliki pengikut atau masa yang jumlahnya besar karena dapat dipercaya (memiliki gaya kepemimpinan kharismatik). Kemudian agar bersikap tegas dalam menegakan aturan / sanksi yang membuat jera.
2. Bagi karyawan Pusat Litbang PUPR sebaiknya memperhatikan peraturan yang sudah diatur di dalam organisasi, karena sanksi dalam organisasi berlaku bagi karyawan yang melanggar peraturan dan karyawan dapat meningkatkan manajemen waktu karena ketepatan waktu merupakan indikator yang paling rendah.
3. Saran untuk penelitiannya selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh beban kerja yang dirasakan oleh karyawan yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Kemudian agar lebih mengembangkan item pada alat ukur gaya kepemimpinan.

#### Daftar Pustaka

- Abdul, 2012. *Perubahan Gaya Hidup Dalam Kepemimpinan*. (<http://suaraatr2025.wordpress.com/2012/04/27/34-perubahan-gaya-hidup-dalam-kepemimpinan/>). Diakses 15 Maret 2018.
- Adryanto, Michael. *Mengenal Metode Penilaian 360 Derajat*. <http://michaeldryanto.wordpress.com/2011/11/09/mengenalimetedepenaian-360-derajat>. Diakses tanggal 15 April 2018.
- A. F. Stoner James. Dkk. 1996. *Manajemen : Edisi Indonesia*. Jakarta : Penerbit PT. Prenhallindo.
- Akdon, Riduwan. 2007. *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Alfred R. Lateiner. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.
- Andhita, 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Pemerintah Kabupaten Cirebon*. (<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/2739>). Diakses 30 Februari 2018.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Penerbit Rineka Citra.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen* :

- Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen.* Semarang : Universitas Diponegoro.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Erlangga.
- Dale, Robert D. 1992. *Pelayan sebagai Pemimpin.* Malang : Gandum Mas
- Fandi, Tjiptono. 2001. *Manajemen Jasa : Edisi kedua.* Yogyakarta : Andi offset,
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hartono, 2016. *Pengertian Kepemimpinan Demokratis.* (<https://www.gomarketingstrategic.com/apa-pengertian-kepemimpinan-demokratis/>). Diakses 5 Februari 2018.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi.* Jakarta : Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manning, G. dan K. Curtis. 2003. *The Art Of Leadership.* New York : McGraw - Hill
- Massofa. 2009. *Teori-teori dalam Kepemimpinan.* (<http://massofa.wordpress.com/2009/02/22/teori-teori-dalam-kepemimpinan/>). Diakses 15 Maret 2018.
- Miftah, Thoha. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Noor, Hasanudin. 2009. *Psikometri Aplikasi Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku.* Bandung : Fakultas Psikologi Unisba.
- Om Makplus. 2015. *Unsur – unsur Kedisiplinan.* ([www.definisi-pengertian.com/2015/04/unsur-unsur-kedisiplinan.html?m=1](http://www.definisi-pengertian.com/2015/04/unsur-unsur-kedisiplinan.html?m=1)). Diakses 20 Februari 2018.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi.* Jakarta : Gunung Agung.
- Prawatya, Dipta Adi dan Susilo Toto Raharjo. 2012. *Pengaruh disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu putih (PMKP) krai Purwodadi.* Diponegoro Journal Of Management. Volume 1, No. 1, 2012.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizqiyah, 2015. *Tipe-Tipe Kepemimpinan Beserta Kelebihan dan Kekurangannya.* (<https://rizqiyahratna.wordpress.com/2015/04/01/tipe-tipe->

kepemimpinan-beserta-  
kelebihan-dan-kekurangannya/).  
Diakses tanggal 10 Maret 2018.

Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi : Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi pertama*. Jakarta : Kencana

Tampubolon, Biatna.2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19- 9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9.

Uma, Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis : Edisi 4 buku 2*. Jakarta Salemba Empat.

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Gramedia Pustaka.