

Hurai, Rosalina. (2020). Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Tentang Pengaruh Bagian Perlengkapan Pada Kantor Sekretariat Mahakam Ulu). *Vol. 1(2). 135-139*

Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Tentang Pengaruh Bagian Perlengkapan Pada Kantor Sekretariat Mahakam Ulu)

Rosalina Hurai*

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:
Received:
7 Mei 2020
Received in revised form:
3 Juni 2020
Accepted:
30 Juni 2020

Keyword:

Leadership, Disiplin

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Disiplin

ABSTRACT

The work discipline of the Equipment Section Employee at the Mahakam Ulu Secretariat Office and find answers to the problems raised by the previous author and to prove the truth of the hypothesis that has been put forward. The leadership affected the Work Discipline of Equipment Section Employees in the Mahakam Ulu Secretariat Office. This is evident from the results of data analysis where the calculated rs price obtained is greater when compared to the price of the RS table (rs Critical Price table) which is $0.770 > 0.456$ at a confidence level of 95% for $N = 14$. With the proven influence of Leadership on Employee Work Discipline, the problem formulation is answered in this study. This means that the research hypothesis is acceptable to the truth.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Pada Kantor Sekretariat Mahakam Ulu dan menemukan jawaban atas permasalahan yang penulis kemukakan sebelumnya dan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan. Bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Pada Kantor Sekretariat Mahakam Ulu. Hal ini terbukti dari hasil analisis data dimana harga rs hitung yang diperoleh lebih besar bila dibanding dengan harga tabel rs (tabel Harga-harga Kritis rs) yakni $0,770 > 0,456$ pada tingkat kepercayaan 95% untuk $N = 14$. Dengan terbuktinya pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai, maka terjawablah rumusan masalah dalam penelitian ini. Berarti hipotesis penelitian tersebut dapat diterima kebenarannya.

* Corresponding author: RosalinaHurai@untag-smd.ac.id

Pendahuluan

Era pembangunan pada prinsipnya adalah merupakan suatu proses perubahan terus menerus kearah tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu guna mencapai tujuan pembangunan nasional tersebut, maka segenap potensi yang ada dikerahkan dengan sebaik-baiknya, baik pemanfaatan sumber daya alam secara nasional, maupun sumber daya manusia secara maksimal serta mengarahkan dana-dana dalam negeri maupun luar negeri sebagai pelengkap pembiayaan pembangunan.

Untuk merealisasikan sasaran atau tujuan dalam pelaksanaan pembangunan tersebut, maka sudah tentu memerlukan partisipasi masyarakat secara keseluruhan, terutama pegawai negeri. Pegawai inilah nantinya yang akan menjalankan peraturan-peraturan ketentuan-ketentuan, dan kebijaksanaan – kebijaksanaan umum, karena tanpa adanya pegawai negeri sebagai aparatur penyelenggara yang tersebar dari tingkat pusat sampai pelosok pedesaan, maka roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan tidak akan dapat berjalan dengan lancar.

Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional sebagaimana disebutkan di atas, diperlukan aparatur negara yang mempunyai kesetiaan, disiplin dan ketaatan terhadap negara peraturan pemerintah, serta berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat.

Hal ini sesuai dengan kebijakan Pemerintah Pasal 3 Undang-Undang Nomor: 43 Tahun 1999, (Perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974), tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagai berikut : Kedudukan Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.

Berkenaan dengan uraian tersebut di atas, dijelaskan pula dalam pasal 8, sebagai berikut : Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang di percayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Sebagaimana diketahui bahwa organisasi atau kantor dalam usahanya untuk mencapai tujuan perlu ditunjang oleh beberapa unsur yang ada didalamnya. Seorang pemimpin atau dalam hal ini seseorang yang diberi wewenang dalam suatu kantor harus memiliki dedikasi yang tinggi, disiplin kerja yang tinggi serta bertanggung jawab dan di dukung pula oleh pengadaan sarana fisik kantor lainnya yang turut memperlancar kegiatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berpijak dari uraian tersebut di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Apakah Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Pada Kantor Sekretariat Mahakam Ulu."

Pembahasan

Aktualisasi karakter kepemimpinan yang diharapkan bangsa dan negara adalah yang mampu mengantarkan anak bangsa dari ketergantungan (dependency) menuju

kemerdekaan (independency), selanjutnya menuju kontinum maturasi diri yang komplit ke saling tergantung (interdependency), memerlukan pembiasaan melalui contoh keteladanan perilaku para elite politik yang bergerak di eksekutif, yudikatif dan legislatif dalam taman sari demokrasi yang kondusif.

Dapatlah diketahui bahwa kepemimpinan adalah proses kegiatan yang dilakukan seorang pimpinan dalam mempengaruhi orang lain, agar orang lain tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Soerjono Soekanto (1992 : 229) yaitu : Kepemimpinan adalah kemampuan dari seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut bertingkah laku sebagaimana yang dikehendaki oleh pimpinan tersebut. Perlu diketahui bahwa menggerakkan para pegawai untuk bekerja dalam mencapai suatu tujuan adalah pekerjaan yang tidak mudah mengingat para pegawai tersebut memiliki sifat, sikap atau latar belakang yang berbeda. Disinilah peranan seorang pemimpin diuji kemampuannya dalam mengkoordinir dan memotivasi para pegawai.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan / lembaga dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2001: 193). Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang / sekelompok orang terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Ketaatan pada Jam Kerja

Bahwa salah satu cara untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai, dapat diketahui melalui ketaatan terhadap jam kerja. Karena pegawai yang mentaati peraturan tersebut akan rajin turun kerja dan demikian sebaliknya. Untuk mengetahui tingkat ketaatan terhadap jam kerja, penulis mengajukan tiga pertanyaan yang nilai jawabannya disajikan dalam table. Berdasarkan data pada tabel 4 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa untuk pertanyaan nomor 7 dimana 8 orang atau 57,14% menjawab tidak pernah ada pegawai yang ditegur karena tidak masuk kantor, 6 orang atau 42,86% menjawab kadang-kadang ada pegawai yang ditegur karena tidak masuk kantor.

Selanjutnya untuk pertanyaan nomor 8, dimana 7 orang atau 50% menjawab tidak pernah tidak memberitahukan sebelumnya bila tidak masuk kantor dan sisanya menjawab kadang-kadang tidak memberitahukan terlebih dahulu bila tidak masuk kantor.

Kesadaran Pegawai

Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai adalah melalui kesadaran pegawai. Pegawai yang harus memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tentunya sudah pasti mempunyai tanggung jawab yang tinggi baik terhadap tugas-tugasnya maupun terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

Berdasarkan data pada tabel 5 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa untuk pertanyaan nomor 9 ada 6 orang responden atau 42,85% menjawab mampu melakukan menyelesaikan tugas, 7 orang atau 50% menjawab cukup mampu melaksanakan tugas tepat waktu sisanya 1 orang atau 7,15% menjawab kurang mampu melaksanakan tugas tepat waktu.

Untuk pertanyaan nomor 10 dapat diketahui ada 6 orang responden atau 42,85% menjawab bergairah dalam melaksanakan tugas dan 8 orang responden atau 57,15% menjawab cukup bergairah dalam melaksanakan tugas.

Ketaatan Terhadap Perintah Atasan

Dalam suatu organisasi diperlukan adanya kerjasama yang baik antara sesama pegawai maupun antara bawahan dengan atasan dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, karena rangkaian pekerjaan dalam suatu organisasi merupakan suatu sistem yang saling berkaitan satu sama lain. Berdasarkan data pada tabel 6 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa untuk pertanyaan nomor 11 ada 11 orang 78,57% menjawab sering dibantu teman dalam melaksanakan tugas yang sulit dan 3 orang atau 21,43% menjawab cukup sering dibantu teman dalam melaksanakan tugas yang sulit.

Sedangkan untuk pertanyaan nomor 12 sebanyak 6 orang atau 42,86% menjawab sering membantu teman dalam melaksanakan tugas dan 5 orang atau 35,71% menjawab cukup sering membantu teman dalam melaksanakan tugas, sisanya sebanyak 3 orang atau 21,43% menjawab kadang-kadang membantu teman dalam melaksanakan tugas.

Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam menganalisis data tersebut adalah sebagai berikut:

Memberikan ranking pada nilai variabel Kepemimpinan (X) dan Disiplin Kerja Pegawai (Y).

Menentukan harga di untuk setiap subjek dengan cara mengurangkan harga ranking X dengan ranking Y.

Harga harga di untuk setiap subjek dikuadratkan untuk mendapatkan harga diz.

Harga-harga diz dijumlahkan untuk mendapatkan $\sum diz$.

Menentukan harga-harga $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ dengan menggunakan rumus, di mana setelah diketahui jumlah ranking berangka sama pada masing-masing variabel, maka digunakan faktor koreksi (T) untuk mendapatkan $\sum x^2$ dan $\sum y^2$.

Berdasarkan data pada tabel 8 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa pada variabel Kepemimpinan terdapat 5 (lima) himpunan observasi berangka sama yaitu :

Dua himpunan berangka sama pada skor 12, diberi ranking 12,5

Dua himpunan berangka sama pada skor 13, diberi ranking 10,5

Tiga himpunan berangka sama pada skor 14, diberi ranking 8

Dua himpunan berangka sama pada skor 15, diberi ranking 5,5

Dua himpunan berangka sama pada skor 17 diberi ranking 2,5

Sedangkan pada variabel disiplin kerja pegawai (y) terdapat lima himpunan observasi berangka sama yaitu :

Dua himpunan berangka sama pada skor 13, diberi ranking 12,5

Empat himpunan berangka sama pada skor 14, diberi ranking 9,5

Dua himpunan berangka sama pada skor 15, diberi ranking 6,5

Dua himpunan berangka sama pada skor 16, diberi ranking 4,5

Dua himpunan berangka sama pada skor 17 diberi ranking 2,5.

Karena proporsi yang relatif banyak dari observasi berangka sama pada variabel kepemimpinan (x) dan disiplin kerja pegawai (y), maka dalam perhitungan harga rs digunakan suatu faktor koreksi (T). Karenanya terlebih dahulu ditetapkan harga $\sum x^2$ dan $\sum y^2$.

Sekarang dengan lima himpunan observasi berangka sama pada variabel Kepemimpinan dimana $t = 2$ ada empat himpunan, dan $t = 3$ ada satu himpunan, maka dengan demikian $\sum x^2$ adalah:

Penutup

Bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Pada Kantor Sekretariat Mahakam Ulu. Hal ini terbukti dari hasil analisis data dimana harga rs hitung yang diperoleh lebih besar bila dibanding dengan harga tabel rs (tabel Harga-harga Kritis rs) yakni $0,770 > 0,456$ pada tingkat kepercayaan 95% untuk $N = 14$.

Dengan terbuktinya pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai, maka terjawablah rumusan masalah dalam penelitian ini. Berarti hipotesis penelitian tersebut dapat diterima kebenarannya.

Oleh karena terbukti Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Pada Kantor Sekretariat Mahakam Ulu lebih meningkatkan perannya dalam Kepemimpinan.

Daftar Pustaka

- Anonim, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, Tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah.
- , Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1979, Tentang Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- , Himpunan Ketetapan-Ketetapan MPR, CV. Mayasari, 1983.
- , Undang-Undang Dasar 1945, GBHN, Ketetapan MPR No.II/MPR/1988
- Sutrisno Hadi, Metodologi Research 1 & 2, Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1987.
- S. Pamudji, Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta, 1983.
- Sondang P. Siagian, Peranan Staf Dalam Management, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1985.