Eksis

Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 13(1), Mei 2022, 9-11
Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi
ISSN 2580-6882 (Online), ISSN 2087-5304 (Print), DOI 10.33087/eksis.v13i1.295

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi

Khuluqon Azima*
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
*Corresponding email: khuluqon.azima@unbari.ac.id

Abstract. *In this study, the aim is to find out whether there is a significant influence on the leadership variable on employee discipline at the Jambi Province Industry and Trade Office. The object of research in this study is the entire population of 130 employees, with the data sources obtained from direct respondent questionnaires and also literature studies and other external data. This study uses quantitative descriptive analysis and the data is processed using SPSS 24, namely with simple linear regression analysis. The results showed that the regression equation was Y=1.704 + 0.517X + e. Then the value of the coefficient of determination (R2) is 0.374, which means that the leadership variable (X) is able to explain the discipline variable (Y) at the Jambi Province Industry and Trade Service of 37.4% while 62.6% is influenced by other variables outside of the variables already defined. researched. And partially the magnitude of the influence of the leadership variable is 8.744 and ttable is 1.979. from the comparison results, it can be seen that tcount is greater than ttable (tcount > ttable). With that Ho is rejected and Ha is accepted. By comparing the number of significant levels (sig) of research with a significant level of 0.05 then 0.000 <0.05, so it can be said that there is a significant influence between the leadership variables on the discipline of the Jambi Province Industry and Trade Office.*

Keywords: *leadership, discipline*

PENDAHULUAN

Didalam suatu organisasi salah satu yang menjadi aset penting yakni sumber daya manusia, termasuk itu di dalam sebuah instansi pemerintahan. Untuk pencapaian tujuan organisasi diperlukan pula manajemen yang efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2012:2) pengertian dari manajemen sumber daya manusia itu adalah bagian dari perencanaan, dari pengorganisasian, dari pelaksanaan dan juga pengawasan pada suatu proses sebuah pengadaan, lalu pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemeliharaan serta pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan atau kesuksesan suatu perusahaan itu dapat dilihat dari kinerja yang telah dihasilkan oleh para pegawainya. Dapat terlihat dengan adanya kinerja pegawai yang baik maka perkembangan suatu organisasi/perusahaan diharapkan dapat tercapai sesuai dengan misi dan visi yang sudah ditetapkan dari organisasi tersebut. Pada suatu organisasi baik itu dalam bidang pemerintahan maupun organisasi /instansi swasta, salah satu hal yang dianggap penting itu adalah peran para pemimpin. Dimana seorang pemimpin itu adalah orang yang mampu memimpin dengan melakukan pekerjaan setiap harinya.

Akan tetapi, bukan tidak mungkin bagi seorang pemimpin dihadapi oleh berbagai masalah. Salah satu yang menjadi masalah yang bisa dihadapi oleh pemimpin adalah bahwasanya suatu pekerjaan tidak dapat dilaksanakan seperti yang sudah direncanakan terlebih dahulu sebelumnya, hal ini bisa disebabkan karena pemimpin kurang memiliki suatu keahlian untuk dapat mendorong atau menggerakkan para bawahannya dalam bekerja mencapai tujuan.

Untuk suatu pencapaian tujuan dari organisasi/ instansi ada berbagai macam gaya kepemimpinan yang terlahir dari perkembangan teori kepemimpinan. Dengan adanya kepemimpinan yang tepat maka suatu organisasi akan mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif serta secara efisien.

Tidak hanya itu pula di dalam melaksanakan aktifitas kerja sangatlah diharapkan disiplin pegawai, dimana tidak hanya sebatas kepercayaan yang telah diberikan oleh perusahaan, akan tetapi juga sangat dibutuhkan kesadaran diri dari masing-masing pegawai tentang kedisiplinan.

Peningkatan disiplin pegawai sebenarnya bertujuan untuk mendapatkan timbal balik dari pekerjaannya mereka sendiri dalam memperbaiki kinerjanya dan tentunya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan pada dasarnya adalah sesuatu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan maupun memberikan arahan suatu tindakan pada seseorang atau sekelompok orang agar dapat mencapai tujuan tertentu pada suatu kondisi tertentu (Asnawi, 2011:1). Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2014:562), kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu proses untuk memimpin sebuah kelompok kerja dan bisa memberikan pengaruh yang baik kepada kelompok tersebut agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Kepemimpinan itu sendiri adalah aspek yang penting dalam mencapai dan meningkatkan keberhasilan suatu organisasi (Thoha, 2010:49).

Terdapat empat ciri atau empat sifat utama yang dimiliki seorang pemimpin guna memepengaruhi kesuksesan dari kepemimpinannya dalam suatu perusahaan /organisasi yaitu: (1) Adanya Kecerdasan; (2) Suatu Kedewasaan; (3) Motivasi diri yang kuat dan (4) Sikap hubungan antar manusia yang manusiawi (Keith Davis dalam Susatyo Herlambang, 2014). Kemudian adapun yang menjadi indikator pada variabel kepemimpinan menurut Wahjosumidjo dalam Wijayanti (2012) antara lain sebagai berikut: (1)Harus Bersifat adil; (2)Dapat Memberi Sugesti; (3) Mendukung tujuan; (4) Katalisator; (5) Menciptakan rasa aman; (6) Sebagai wakil organisasi; (7) Sumber inspirasi dan (8) Harus Bisa Bersikap menghargai.

Menurut Sutrisno (2011), mengemukakan bahwasanya disiplin itu menunjukkan suatu keadaan atau suatu kondisi sikap hormat seseorang karyawan terhadap ketetapan atau peraturan yang ada pada perusahaan tersebut. Disiplin merupakan suatu kemampuan seseorang dalam bekerja agar lebih teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja berdasarkan atau sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak melakukan pelanggaran atas aturan yang sudah di tetapkan tersebut (Hasibuan, 2012).

Sesungguhnya disiplin itu merupakan salah satu bagian dari pengendalian diri pegawai dan juga merupakan tingkat kesungguhan suatu kelompok kerja pada sebuah organisasi. Tindakan disipln itu sendiri diberlakukan oleh suatu perusahaan/organisasi dalam upaya memberikan sanksi kepada para pelanggar aturan-aturan yang sudah dibuat tersebut.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat suatu kedisiplinan para pegawai menurut Hasibuan (2016) antara lain: (1) Tujuan dan Kemampuan; (2) Teladan Pimpinan; (3) Balas Jasa; (4)Keadilan; (5)Waskat; (6) Sanksi Hukum; (7) Ketegasan dan (8) Hubungan Kemanusiaan.

METODE

Adapun pada penelitian ini, objek penelitian yang diambil yaitu seluruh para pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi yang mana berjumlah sebanyak 130 (seratus tiga puluh) orang pegawai. Pada penelitian ini dilakukan metode sampel yakni pendekatan deskriptif kuantitatif. Untuk sumber data pada penelitian ini, diperoleh dari kuesioner pada responden yang dilakukan secara langsung kepada para pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, dan sumber-sumber lainnya yang berasal dari kajian-kajian pustaka maupun dari dokumen-dokumen yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.

Analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier sederhana adalah satu alat analisis yang mana digunakan sebagai mengukur suatu pengaruh dari antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), (Sugiyono,2010). Dimana untuk model persamaan guna menghitung regresi linier sederhana tersebut yaitu :

$$Y = a + bX + e.$$

Y = Disiplin; a=Nilai konstanta; b=Koefisien variabel independen; X=Kepemimpinan; e = Error.

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauhnya kemampuan model guna dapat menjelaskan dari variasi pada variabel yang terikat. Nilai dari koefisien determinasi (R2) itu berada di rentang skala nol (0) dan satu (1). Bilamana nilai dari koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) itu artinya kemampuan model didalam menerangkan variabel terikat sangatlah terbatas. Namun dapat terlihat sebaliknya jika nilai koefisien determinasi variabel itu mendekati angka satu (1) artinya kemampuan dari variabel bebas didalam memunculkan keberadaan suatu variabel terikat juga dapat semakin kuat.

Uji t digunakan sebagai penentuan dalam menguji/membuktikan signifikansi hubungan antara variabel X dan juga Variabel Y, akan terlihat apakah variabel X yakni (Kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel Y yaitu (Disiplin) secara terpisah atau secara parsial (Priyanto,2013). Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Merancang Hipotesis
   Ho : Diduga tidak adanya pengaruh kepemimpinan secara signifikan terhadap disiplin pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.
   H1 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap disiplin pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.
2. Menentukan nilai ttabel dengan cara menggunakan suatu tingkat dari keyakinan sebesar 95%, α=5%, df 1 (jumlah variabel -1), df 2 (n-k-1), dimana n itu adalah jumlah dari kasus dan k itu jumlah variabel independen. thitung = koefisien regresi atau
3. Standar deviasi.
   a. Apabila thitung > ttabel artinya Ho nya ditolak dan H1 nya diterima, yang mana bearti terdapat pengaruh signifikan antara kepemipinan terhadap disiplin pegawai.
   b. Jika thitung < ttabel artinya Ho nya diterima dan H1 nya ditolak, ini menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin pegawainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.704	.188		9,078	.000
Kepemimpinan	.517	.059	.612	8,744	.000

Berdasarkan dari Tabel 1, adapun hasil uji regresi linier sederhana didapatkan hasil dari nilai koefisien untuk variabel bebas (X)=0.517, dengan nilai konstantanya sebesar 1.704 sehingga didapat model persamaan regresinya :

Y = 1.704 + 0.517X + e

Dari nilai konstanta yang sebesar 1.704 itu artinya jika variabel independennya (Kepemimpinan) bernilai nol (0), maka variabel dependennya (Disiplin) akan bernilai 1.704. Koefisien regresi variabel kepemimpinan itu bernilai positif yang sebesar 0.517 yang artinya jika variabel X itu mengalami peningkatan sebesar satu (1), maka nilai variabel Y tersebut akan mengalami peningkatan sebesar 0.517.

Tabel 2
Hasil Koefifien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612[a]	.374	.369	.376

Terlihat pada tabel 2, nilai dari koefifien determinasi (R2) sebesar 0.374, dimana itu artinya menyatakan bahwa variabel X (Kepemimpinan) mampu menjelaskan variabel Y (Disiplin) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi dengan nilai sebesar 37,4% sedangkan sebesar 62,6% itu dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar variabel yang diteliti. Berdsarkan dari tabel 1itu terlihat hasil dari thitung diketahui secara parsial besarnya nilai pengaruh kepemipinan itu sebesar 8.744 dan ttabelnya sebesar 1,979, dilihat dari hasil perbndingan itu jadi bisa diketahui thitung itu lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel). Dengan begitu artinya Ho ditolak sedangkan Ha diterima. Dengan cara membandingkan besarnya nilai dari angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,05 maka 0,000 < 0,05, jadi bisa dikatakan bahwasanya ada pengaruh signifikan antara variabel kepemiminan terhadap variabel disiplin pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.

SIMPULAN

Berdasarakan dari hasil yang didapat dari penelitian diatas, bahwasanya ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin pegawai.Dinas Perindutrian dan.Perdagangan.Provinsi.Jambi. HalHini terlihat dengan cara membandingkan dari besarnya angka.taraf signifikan, (sig).penelitianndenganntarafnsignifikannsebesar.0,05 maka 0,000 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan anatara kepimpinan terhadap disiplin pegawai Dinas.Perindustrian.dan Perdagangan.Provinsi Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

Asnawi,* Sahlan. 2011. *SemangatykerjakdanuGaya Kepemimpinan*.oJurnal Psikologi No. 2: 87 : Universitas Persada Indonesia

Hasibuan. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Jakarta: PT. BumiAksara.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Priyanto. 2013. *Data Statistik.* Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.

Rivai. Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Dayauntuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbin,P . Stephen, Mary Coulter. 2014. Management Twelft Edition. United States : Pearson Education Limited

Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Al Fabeta

Thoha Miftah. 2010. *Pembinaan Organisasi, Proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta* : Gava Media