



PENGARUH ORIENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BANDUNG

PENULIS

Gina Sugina¹⁾, Asep Suryana²⁾, Eka Prihatin³⁾
Departemen Administrasi Pendidikan FIP UPI

¹⁾ginasugina@student.upi.edu

²⁾doef@upi.edu

³⁾ekap@upi.edu

ABSTRAK

This study entitled “The Influence of Leadership Style to Employee’s Discipline in Bandung Staffing Berau (Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung)”. The research questions of this study is about employee’s discipline who work in Bandung Staffing Berau.

The aims of this study is obtain the actual picture of the influence of the orientation of leadership style on employee’s discipline in BKD Kota Bandung. The method used in this research is descriptive method with a quantitative approach. While the data collection techniques used through the questionnaire enclosed with a four rating scale (Likert). Population is used as a source of data in this research study as well as the sample is the entire employee BKD Kota Bandung by 94 employees.

Based on the results of data processing computed by using the WMS (Weight Means Scored) showed that the average general tendency for the variable X (Orientation Leadership Style) of 3.13 and be in the good category, and the general trend of the average for the variable Y (Employee’s Discipline) of 3.21 to be in good category. Results of testing normality of data distribution, it is known that the variables X and Y variables are normally distributed. Judging from the calculation of the correlation coefficient of 0.625 which shows that there is a strong relationship between variables X and variable Y, while the calculation of significant test of 7.680 proved significant. The results of the analysis of the determination coefficient of 39.06% shows the influence of the influence of leadership style to employee’s discipline is at 39.06% and the rest of them are influenced by other factors. The regression equation $\bar{Y} = 20,325 + 0,625X$ means each one unit increase of leadership style variable provides the increase of employee’s discipline as much as 0.625 unit. This study conclusion states leadership style effects significantly to employee’s discipline in BKD Kota Bandung.

Keywords: Influence of Leadership Style, Employee’s Discipline, WMS, Determination.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi negeri sangat dipengaruhi oleh sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia. Ketika sumber daya manusia berkualitas maka organisasi tersebut dapat dengan mudah mencapai tujuan-tujuan yang

telah ditetapkan sebelumnya. Namun tidak semua sumber daya manusia dalam sebuah organisasi itu berkualitas sesuai harapan organisasi tersebut. Oleh karena itu sangat penting dilakukan pendayagunaan sumber daya organisasi.

Pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal dan tepat dalam



mengelola suatu organisasi menjadi penentu keberhasilan dan keberlangsungan organisasi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam produktivitas organisasi. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan salah satu komponen yang sangat mempunyai peranan penting untuk keberhasilan organisasi.

Kinerja sumber daya manusia tidak akan optimal jika tidak diiringi dengan kepatuhan kepada nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Berhubungan dengan kinerja pegawai, maka disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus ada dalam setiap pegawai dalam suatu organisasi. Dengan adanya disiplin kerja pegawai maka akan mempermudah mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi, dan motivasi. Dari banyaknya faktor tersebut, faktor yang penting yang mempengaruhi disiplin kerja adalah orientasi gaya kepemimpinan.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung adalah instansi yang memegang peranan penting dalam manajemen pegawai negeri sipil (PNS) yang berada di lingkungan pemerintahan kota Bandung. Hal tersebut menyebabkan peranannya perlu dioptimalkan agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan.

Fakta dilapangan yang penulis amati selama bulan Oktober sampai dengan Desember 2015 didapati bahwa disiplin kerja pegawai cukup rendah. Hal tersebut didukung pula oleh data yang penulis peroleh. Dari data yang penulis peroleh, didapat kesimpulan sebagai berikut:

- Ada pegawai yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti apel pagi
- Datang ke kantor tidak tepat waktu (terlambat)
- Ada pegawai yang pulang lebih cepat dari waktunya

Selain itu juga, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung yang penulis lakukan dengan beberapa staf di Badan Kepegawaian

Daerah (BKD) Kota Bandung, mengakui bahwa disiplin kerja mereka kurang, bahkan ada salah satu narasumber yang mengatakan bahwa: “pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) masih ada yang datang terlambat, kita kerjanya santai aja”.

Permasalahan yang sama juga terjadi di instansi yang sama yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Cimahi dalam penelitian Tessa (2013):

“Fakta yang penulis dapatkan pada studi pendahuluan selama bulan Februari sampai dengan Maret 2013 didapati bahwa kondisi disiplin kerja pegawai cukup rendah. Beberapa hal yang menjadi indikator dan dapat diidentifikasi adalah beberapa pegawai yang tidak tepat waktu datang ke kantor ataupun pulang sebelum jam kantor berakhir.”

Permasalahan serupa juga diberitakan dalam surat kabar elektronik diberitakan bahwa: Disiplin Anak Buah Ridwan Kamil Masih Rendah. Pada berita tersebut disebutkan bahwa:

“Bandung - Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bandung masih rendah. Masih banyak di antara anak buah Ridwan Kamil itu tidak mematuhi jam kerja dan tidak mengisi daftar hadir. Hal itu diungkapkan Asisten Administrasi Umum Sekertariat daerah Kota Bandung, dalam launching e-Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil (PUPNS), e-Kartu Pekerja Elektronik (KPE), dan Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP) di Plaza Balai Kota Bandung, Jalan Wastukencana pada Senin (31/8/2015): “Rendahanya disiplin PNS, masih menjadi masalah birokrasi di Pemkot Bandung. Hasil evaluasi BKD (Badan Kepegawaian Daerah (BKD) menunjukkan tingkat kesadaran PNS mematuhi ketentuan jam kerja dan mengisi daftar hadir masih rendah,” ujar Dandan.” Dandan menjelaskan, kurangnya kedisiplinan PNS Kota Bandung salah satunya tercermin dari



masih adanya PNS yang tidak hadir tanpa keterangan.”

(Sumber:newsdetik.com)

Kedisiplinan seorang pegawai atau karyawan suatu instansi atau perusahaan dapat dilihat dari bagaimana dia mematuhi semua peraturan yang berlaku serta melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya baik secara sukarela penuh kesadaran maupun terpaksa karena tuntutan atasan ataupun tuntutan pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya., mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dari norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut juga sejalan dengan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil.

Sebuah peraturan yang dibuat akan dipatuhi oleh karyawan suatu perusahaan apabila karyawan tersebut mempunyai kesadaran dari dalam dirinya untuk mematuhi, kebijakan pimpinan yang tegas bagaimana ketika para karyawannya mematuhi peraturan dan bagaimana ketika para karyawannya banyak yang tidak mematuhi peraturan yang ada. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa peranan pimpinan sebagai teladan serta memberikan arahan yang jelas sangat diperlukan untuk memotivasi kinerja dan kedisiplinan para karyawannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2014, hlm. 194) yang mengatakan bahwa:

“Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu: 1) Tujuan dan kemampuan; 2) teladan pemimpin; 3)balas jasa; 4) keadilan; 5) pengawasan melekat; 6) sanksi hukuman; 7) ketegasan; 8) hubungan kemanusiaan. Diantara beberapa faktor

yang mempengaruhi tersebut, faktor yang cukup berpengaruh penting adalah bagaimana perilaku pemimpin dalam membawa karyawannya dalam mematuhi peraturannya.”

Ketika perilaku kepemimpinan atau gaya pemimpin menjadi hal yang penting dalam menegakkan kedisiplinan karyawan, maka seharusnya pimpinan dapat memahami bahwa dirinya yang paling diperhatikan oleh sebagian banyak karyawan terutama karyawan baru yang masih membutuhkan pengarahan dari atasannya atau seniornya dalam suatu perusahaan. Maka dari situasi tersebut penting kiranya apabila pimpinan suatu perusahaan mengadakan orientasi baik dalam hal pekerjaan maupun lingkungan organisasi yang dipimpinnya.hal tersebut dilakukan agar karyawannya dapat bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pimpinan harus mengadakan pengawasan secara berkala kepada karyawannya agar mereka merasa terpantau dan merasa dihargai hasil kerjanya.

Dari beberapa permasalahan yang muncul tersebut dapat diidentifikasi bahwa hal tersebut disebabkan oleh kurangnya arahan dari pimpinan, kurangnya kesadaran atau motivasi untuk disiplin saat bekerja, budaya organisasi yang negatif dan lingkungan atau iklim organisasi yang negatif.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk lebih lanjut meneliti mengenai hal tersebut, dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Orientasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.”**

Tujuan dari penelitian ini adalah, untuk memperoleh data mengenai orientasi gaya kepemimpinan di BKD Kota Bandung, memperoleh data mengenai disiplin kerja pegawai di BKD Kota Bandung, dan untuk memperoleh data seberapa besar pengaruh orientasi gaya



kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di BKD Kota Bandung.

KAJIAN TEORI

Konsep Orientasi Gaya

Kepemimpinan

Orientasi artinya penyediaan informasi yang berkenaan dengan perusahaan atau lembaga bagi pegawai baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Informasi ini mencakup fakta-fakta seperti jam kerja, cara memperoleh kartu pengenalan, cara pembayaran gaji dan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru. Sedangkan kepemimpinan menurut E. Mulyasa (2009, hlm. 72) dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi.

Berdasarkan Studi Kepemimpinan Ohio State University, orientasi kepemimpinan dibagi menjadi dua yaitu: *initiating structure* (struktur tugas) dan *consideration* (tenggang rasa). *Initiating structure* (struktur tugas) ialah cara pemimpin melukiskan hubungannya dengan bawahan dalam usaha prosedur yang dipakai di dalam organisasi. Sedangkan yang dimaksud dengan *consideration* (tenggang rasa) adalah perilaku yang berhubungan dengan persahabatan, saling mempercayai, saling menghargai, kehangatan, perhatian, dan keakraban hubungan antara pemimpin dengan para anggota kelompoknya. Sedangkan menurut Riset di University of Michigan mengidentifikasi dua jenis perilaku kepemimpinan. Pertama, orientasi pekerja-pekerja yaitu perilaku pemimpin yang mendekati bawahan dengan penekanan hubungan manusia yang kuat.

Mereka menaruh perhatian pada pekerja sebagai makhluk hidup, menghargai individualitas mereka, dan memberi perhatian khusus atas kebutuhan pribadi mereka. Kedua, orientasi produksi terdiri atas perilaku pemimpin yang menekankan pada aspek teknis dan produksi dari suatu pekerjaan. Dari orientasi ini, pekerja dilihat sebagai alat guna menyelesaikan pekerjaan. Menurut E. Mulyasa dalam Kosim (2014, hlm 47), perilaku yang ditampilkan oleh kepala sekolah harus memuat tiga hal, yaitu taks oriented dengan indikator yaitu pimpinan harus memiliki pola organisasi yang jelas, memiliki hubungan atau komunikasi yang baik, menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur dan teknik memimpin dalam melaksanakan mekanisme kerja dengan baik, behavior oriented dengan indikator kepala sekolah harus memiliki pengetahuan kepemimpinan dengan baik, memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap semua komponen organisasi, memberikan penghargaan terhadap kinerja bawahan, memiliki keunggulan dalam melakukan kepemimpinan dan cakap dalam berbagai macam konsepsi kepemimpinan, dan spiritual oriented dengan indikator kepala sekolah harus memiliki kejujuran dalam memimpin dan memiliki kecakapan emosional yang baik.

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

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2003, hlm. 139), yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik
2. Tipe pemimpin yang militeristik
3. Tipe pemimpin yang paternalistik
4. Tipe pemimpin yang kharismatik
5. Tipe pemimpin yang demokratik

Seorang pemimpin harus mempunyai keterampilan. Di bawah ini akan



diuraikan beberapa keterampilan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin menurut dalam buku pengelolaan Pendidikan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan, 2011 hlm. 124) Keterampilan-keterampilan tersebut adalah:

1. Keterampilan dalam memimpin, pemimpin harus menguasai cara-cara kepemimpinan, memiliki keterampilan memimpin supaya dapat bertindak sebagai seorang pemimpin yang baik.
2. Keterampilan dalam hubungan insani, hubungan insani adalah hubungan antar manusia. Ada dua macam hubungan yang biasa kita hadapi dalam kehidupan sehari-hari : (1) Hubungan fungsional atau hubungan formal, yaitu hubungan karena tugas resmi atau pekerjaan resmi ; (2) Hubungan pribadi atau hubungan informal atau hubungan personal, ialah hubungan yang tidak didasarkan atas tugas resmi atau pekerjaan, tetapi lebih bersifat kekeluargaan.
3. Keterampilan dalam proses kelompok. Maksud utama dari proses kelompok ialah bagaimana meningkatkan partisipasi anggota kelompok setinggi-tingginya sehingga potensi yang dimiliki anggota kelompok itu dapat diefektifkan secara maksimal.
4. Keterampilan dalam administrasi personal. Administrasi personal mencakup segala usaha untuk menggunakan keahlian dan kesanggupan yang dimiliki oleh petugas-petugas secara efektif dan efisien.
5. Keterampilan dalam menilai. Penilaian atau evaluasi ialah suatu usaha untuk mengetahui sampai di mana suatu kegiatan sudah dapat dilaksanakan atau sampai di mana suatu tujuan sudah dicapai.

Dengan demikian, diharapkan pemimpin mempunyai keterampilan-keterampilan tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Dimana keterampilan tersebut dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang

sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Menurut Covey pembagian peran kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. *Pathfinding* (pencairan alur); peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti.
2. *Aligning* (penyelarasan); peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi.
3. *Empowering* (pemberdaya); peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan dan kreativitas laten untuk mampu mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Beberapa faktor keberhasilan pimpinan ditulis oleh Dayen Sobarna (dalam <https://dayensobarna.wordpress.com>, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Moril. Moril adalah keadaan jiwa dan emosi seseorang yang mempengaruhi kemauan untuk melaksanakan tugas dan akan mempengaruhi hasil pelaksanaan tugas perorangan maupun organisasi.
2. Disiplin. Disiplin adalah ketaatan tanpa ragu-ragu dan tulus ikhlas terhadap perintah atau petunjuk atasan serta peraturan yang berlaku. Disiplin yang terbaik adalah disiplin yang didasarkan oleh disiplin pribadi.
3. Loyal. Loyalitas adalah kebanggaan dan antusiasme yang tertanam pada anggota termasuk pimpinannya terhadap organisasinya. Dalam suatu organisasi yang mempunyai jiwa korsa yang tinggi, rasa ketidakpuasan bawahan dapat dipadamkan oleh semangat organisasi.
4. Kecakapan. Kecakapan adalah kepandaian melaksanakan tugas dengan hasil yang baik dalam waktu yang singkat dengan menggunakan tenaga dan sarana yang seefisien mungkin serta berlangsung dengan tertib.

Seorang pemimpin membutuhkan nilai-nilai kepemimpinan yang harus menjadi pedoman dalam melaksanakan segala aktifitas lembaga. Asep Suryana dalam *Value Based Leadership* (2013, hlm. 49-



54) mengemukakan bahwa: “Para pemimpin mengasumsikan beraneka peran dalam menjalankan kepemimpinannya untuk dapat menilai dan meletakkan fungsinya dalam berbagai situasi. Dalam kajian kepemimpinan berdasarkan nilai, bahwa pemimpin harus dapat belajar untuk mengawasi diri sendiri untuk setiap tingkah laku dan peranannya, meninjau ulang setiap tindakannya, melihat dan merenungkan setiap kritik dan saran memungkinkan untuk berkembang menjadi perilaku nyata dalam organisasi. Kepemimpinan tanpa menyertakan values adalah sebuah kepemimpinan yang digerakkan oleh ototarianisme belaka. Nilai-nilai inti kehidupan yang telah diuji berlangsung sepanjang zaman adalah spiritualitas.”

Konsep Disiplin Kerja

Definisi Disiplin

Menurut Hasibuan (2014, hlm. 193), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

Selain itu berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan pegawai negeri untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk menjalankan semua peraturan yang dibuat oleh

pimpinan atau lembaga, dengan berdasarkan kepada kesadaran diri sendiri atau dorongan dari orang lain dengan penuh tanggung jawab baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap lembaga. Kedisiplinan pegawai dalam sebuah lembaga akan mempengaruhi ketercapaian tujuan lembaga tersebut.

Secara umum tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi sehingga dapat mempercepat keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan Disiplin Kerja (Sutrisno, 2009, hlm. 126)

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Dengan demikian, berarti tujuan disiplin kerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja adalah salah satu cara yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja lembaga tersebut.

Jenis Disiplin Kerja (T. Hani Handoko, 2010, hlm. 209-211)

1. Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin progresif berarti memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang, dengan



tujuan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja (Bedjo Siswanto, 2005, hlm. 290)

1. Frekuensi kehadiran.
2. Tingkat kewaspadaan.
3. Etika kerja.
4. Ketaatan pada standar kerja.
5. Ketaatan pada peraturan kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Harsono dalam Wahyuningrum (2005, hlm. 53)

1. Faktor kepemimpinan. Peringkat dan pengendali kehidupan kesatuan adalah disiplin dan sistem hierarkis, karena itu kekuatan pimpinan yang dinyatakan dalam kewibawaan menciptakan sistem kesatuan yang harmonis dan terarah tanpa menimbulkan akibat yang merugikan terhadap kesatuannya.
2. Faktor moral. Kondisi moral seseorang juga menentukan dalam individu berhubungan dengan lingkungan sekitarnya. Dengan kondisi moral yang baik seorang pegawai dapat bekerja dengan baik dalam arti bisa mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Faktor kepuasan kerja. Untuk melaksanakan kedisiplinan tidak cukup dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu peningkatan kesejahteraan yang cukup sehingga karyawan merasa puas dan dapat disiplin dalam bekerja.

Dari beberapa faktor, faktor yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap orang adalah faktor kesadaran atau faktor internal dari dalam diri. Akan tetapi, bila kebanyakan pegawai masih belum mempunyai kesadaran dari diri sendiri untuk melaksanakan disiplin, maka diperlukan faktor eksternal agar tujuan lembaga tetap tercapai melalui kedisiplinan pegawainya. Faktor eksternal tersebut dapat dilihat dari faktor kepemimpinan sebagai pengendali dari sebuah kedisiplinan karena pimpinan yang mempunyai wibawa dan kebijaksanaannya maka pegawai akan

merasa segan. Kemudian dapat dengan cara faktor moral pada saat berhubungan dengan lingkungan sekitarnya, baik dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinan. Selain itu, kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karena tidak cukup dengan sanksi hukuman saja, namun dengan kesejahteraan pegawainya maka pegawai akan merasa puas dan dapat disiplin dalam bekerja.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang didukung oleh studi kepustakaan. Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai pada BKD Kota Bandung sebanyak 94 orang dan sekaligus dijadikan sampel penelitian yang nantinya akan menjadi responden dan sumber data dalam penelitian ini. Penelitian dengan menyebarkan angket kuesioner kepada pegawai BKD Kota Bandung dimana setiap item pernyataannya disertai dengan alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert (Selalu, Sering, Kadang-kadang, Tidak Pernah).

Sebelum penyebaran angket kuesioner kepada responden, dilakukan uji kelayakan (validasi) item pernyataan terlebih dahulu, agar ketika da item yang tidak valid, dapat memperbaiki item atau menghilangkan item. Setelah melakukan validasi item, kemudian melakukan uji realibilitas dengan melakukan perhitungan menggunakan bantuan SPSS 21. Setelah item dinyatakan valid dan reliabel, maka penyebaran angket sesungguhnya dilakukan.

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data dengan menggunakan *Ms. Excel 2013* dan *SPSS 21 for Windows*. Tahapan dalam pengolahan data diawali dengan uji kecenderungan skor dari masing-masing variabel dengan



menggunakan rumus *Weight Means Score* (WMS), kemudian mengubah skor mentah menjadi skor baku. Selanjutnya melakukan uji normalitas data yang tujuannya untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak normal. Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis penelitian dengan analisis koefisien korelasi, analisis determinasi, analisis signifikan korelasi dan analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian didapatkan dari hasil perhitungan dengan bantuan *Ms. Excel 2013* dan *SPSS 1 for Windows*. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Orientasi Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja maka dilakukan penyebaran angket penelitian kepada pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung sebanyak 94 orang dengan jumlah item sebanyak 22 untuk variabel X dan 28 item untuk variabel Y.

Berdasarkan perhitungan *Weight Means Score* (WMS) dapat diketahui bahwa gambaran umum dari orientasi gaya kepemimpinan adalah dalam kategori tinggi, begitu juga dengan gambaran umum disiplin kerja termasuk kedalam kategori tinggi. Selanjutnya perhitungan uji normalitas dengan menggunakan SPSS 21 dan hasil yang didapatkan adalah data berdistribusi normal, hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Asymp Sig 2-tailed* yaitu sebesar 0,572 untuk variabel X dan sebesar 0,717 untuk variabel Y.

Selanjutnya adalah pengujian hipotesis penelitian untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian di tolak atau diterima. Adapun hipotesis penelitian adalah "Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Orientasi Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung." Pengujian hipotesis dilakukan dengan menghitung analisis korelasi, dengan hasil koefisien korelasi

antara variabel X dan variabel Y adalah 0,625, hal tersebut berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang Kuat antara variabel X (orientasi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di BKD Kota Bandung). Selanjutnya dilakukan analisis determinasi, berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa meningkat atau menurunnya disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dipengaruhi oleh Orientasi Gaya Kepemimpinan sebesar 39,06 %, adapun sisanya sebanyak 60,94 % dipengaruhi oleh faktor lain. Setelah itu, dilakukan uji signifikansi korelasi dengan menggunakan *SPSS for Windows* Versi 21. Berdasarkan perhitungan, didapat hasil t_{hitung} sebesar 7,680, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,986 dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 2$. Dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian, berarti hal tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, Orientasi Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.

Pembahasan dalam penelitian ini yaitu mengenai hasil penelitian yang diperoleh di lapangan untuk menjawab rumusan masalah yang telah diuraikan, yaitu gambaran umum mengenai orientasi gaya kepemimpinan di BKD Kota Bandung, gambaran umum mengenai disiplin kerja pegawai di BKD Kota Bandung, serta bagaimana pengaruh orientasi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Orientasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung, yaitu:



1. Gambaran umum mengenai orientasi gaya kepemimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung sudah tinggi berdasarkan hasil perhitungan WMS dengan skor sebesar 3,36.
2. Gambaran umum mengenai disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung sudah tinggi berdasarkan hasil perhitungan WMS dengan skor sebesar 3,21.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari orientasi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung. Hal tersebut dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,625 (kuat) dan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 39,06% yang berarti variabel X (orientasi gaya kepemimpinan) berpengaruh sebesar 39,06% terhadap variabel Y (disiplin kerja pegawai) dan sisanya sebesar 60,94% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. (2015). *Disiplin Anak Buah Ridwan Kamil Masih Rendah*. [online]. Tersedia: <http://news.detik.com/berita-jawa-barat/3005432/disiplin-anak-buah-ridwan-kamil-masih-rendah-pemkot-bandung-terapkan-sistem-ini> (28 [Februari 2016](#)).
- Maulana, Rizky Tessa. (2013). *Pengaruh Iklim Kerja Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah kota Cimahi*. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Evisi Revisi. Cetakan ke Delapanbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan*

- Menyenangkan*. Bndung: Remaja Rosdakarya.
- Setiana, Edi Kosim. (2014). *Pengaruh Orientasi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru (Analisis deskriptif pada SD Negeri di Kecamatan Jatigede Kabupaten Sumedang*. Thesis. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Siagian, Sondong. P. (2003). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan. (2011). *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sobarna, Dian. (2015). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan*. [online]. Tersedia: <https://dayensobarna.wordpress.com/2015/06/01/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepemimpinan/> (diakses tanggal 6 april 2016).
- Suryana, Asep. (2013). *Value Based Leadership*. Bandung: Nurani Press.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Biodata Penulis:

1. Gina Sugina adalah mahasiswa S.1 Departemen Administrasi Pendidikan FIP UPI
2. Dr. Asep Suryana, M.Pd adalah Dosen Departemen Administrasi Pendidikan FIP UPI
3. Dr Eka Prihatin, M.Pd adalah Dosen Departemen Administrasi Pendidikan FIP UPI