

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP DISIPLIN
KERJA KARYAWAN DI UNIT PERSONNEL ADMINISTRATION KANTOR PUSAT
KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

***THE INFLUENCE OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE ON WORK
DISCIPLINE OF EMPLOYEES IN THE ADMINISTRATIVE PERSONNEL UNIT OF
THE INDONESIAN RAILWAY HEADQUARTERS (PERSERO)***

Adinda Ryanindita¹, Alini Gilang²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

¹adindaryanindita@gmail.com , ²alinigilang55@gmail.com

Abstrak

Dalam era globalisasi seperti saat ini Sumber Daya Manusia dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dengan cepat, juga dapat meningkatkan kompetensi dirinya sendiri dengan tepat. Salah satu yang paling berpengaruh pada kegiatan SDM yaitu kedisiplinan. Operasional perusahaan bergantung pada seberapa berkualitas pemimpin untuk mengelola, memberi arahan, membuat keputusan, dan mengkoordinir para karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas utamanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja di unit Personnel Administration Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (Persero). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah tiga puluh empat sampel yang merupakan karyawan di unit personnel administration Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja karyawan di unit personnel administration Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan gaya kepemimpinan partisipatif maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

Abstract

In the era of globalization like today, Human Resources are required to always be able to adapt quickly, also to improve their competence properly. One of the most influential in HR activities is discipline. The company's operations depend on how qualified the leader is to manage, give direction, make decisions, and coordinate the employees to do the work according to their main tasks.

This study aims to determine the effect of participatory leadership style on work discipline in the Personnel Administration unit of the Indonesian Railroad Center (Persero). This study uses quantitative methods with descriptive research types. The sampling technique used a saturated sample technique which amounted to thirty-four samples which were employees in the administrative personnel unit of the Indonesian Railroad Center (Persero) Bandung. The analysis technique used is a simple linear regression analysis.

The results of this study state that there is a positive and significant influence between the participatory leadership style on employee work discipline in the administrative personnel unit of the Indonesian Railroad Office (Persero) Bandung. This show that by increasing participatory leadership style it will improve employee work discipline.

Keywords: Participatory Leadership Style, Employee Discipline, Human Resource

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi seperti saat ini Sumber Daya Manusia dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dengan cepat, juga dapat meningkatkan kompetensi dirinya sendiri dengan tepat. Negara Indonesia sendiri saat ini tergabung dalam Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), MEA sendiri adalah salah satu bentuk pengembangan yang berbasis ekonomi antar 10 negara di asean agar dapat mempermudah jalur perdagangan internasional. Sumber Daya Manusia sendiri merupakan asset terpenting dari sebuah organisasi untuk dapat tergapainya tujuan perusahaan

dengan efektif dan efisien, karena dengan keahlian dan keterampilan manusia, operasional perusahaan dapat berjalan sesuai yang diinginkan. Menurut Nurul Hasanah (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya diartikan sebagai suatu ilmu sekaligus seni yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Salah satunya adalah pengaruh dari tingkat kedisiplinan.

Disiplin sangat diperlukan karena dapat memaksakan individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan lebih dulu. Oleh karena itu pegawai sebagai salah satu anggota dalam sebuah organisasi harus mendapat perhatian dari instansi agar dapat bekerja seperti yang diharapkan. Menurut Indah Puji Hartatik (2014:184) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja dan kualitas perusahaan, SDM dituntut untuk selalu mentaati peraturan, salah satunya yaitu absensi yang telah ditetapkan peraturannya oleh Kantor Pusat Kereta Api Indonesia khususnya di Kota Bandung di unit Personnel Administration, pada bidang ini terdapat 34 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dengan Bapak Iwan Darmawan selaku Junior Manajer yang mewakili seluruh karyawan Kantor Pusat Kereta Api Indonesia khususnya di unit Personnel Administration menyatakan bahwa seluruh karyawan yang ada di unit Personnel Administration ini masih belum disiplin dan sedang dalam tahap proses untuk mendisiplinkan seluruh karyawan, dan jika ada yang melanggar peraturan misalnya pada keterlambatan datang dalam 1 kali maka akan dicatat, namun jika sudah 3 kali terlambat akan dikenakan CO atau sidang disiplin. Menurutnya semua karyawan yang ada disana belum sepenuhnya taat pada peraturan, maka dari itu adanya sidang disiplin agar seluruh karyawan tidak melanggar peraturan kembali dan menaatinya salah satunya pada keterlambatan.

Selain data absensi, peneliti juga mendapatkan data kriteria penilaian kinerja dan kinerja karyawan yang berada di PT Kereta Api Indonesia. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Iwan Darmawan selaku Junior Manajer peneliti memperoleh data dan informasi seperti kriteria penilaian kinerja karyawan pada Kantor Pusat Kereta Api Indonesia.

Salah satu yang mempengaruhi kedisiplinan dari sebuah perusahaan itu adalah gaya kepemimpinan dari seorang pimpinan perusahaannya. Ditegaskan oleh Nurul Hasanah (2018) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan untuk bawahan. Kepemimpinan pada hakikatnya diartikan sebagai suatu ilmu sekaligus seni yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan mempengaruhi dalam mencapai tujuan melainkan merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan atau anggota organisasi, serta mempengaruhi dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai apakah gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di unit Personnel Administration Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di Unit Personnel Administration?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Unit Personnel Administration?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja karyawan di Unit Personnel Administration?

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2018:10) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2 Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Dimensi Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Sutikno (2014:35) gaya kepemimpinan partisipatif sering disebut gaya kepemimpinan gotong royong, yaitu pemimpin dan para pengikutnya sama-sama menggotong dan sama-sama meroyong kegiatan dan hasilnya. Dalam penelitian ini dimensi gaya kepemimpinan partisipatif menurut Hasibuan (2018:172) menunjukkan

sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dilakukan secara persuasif
2. Menciptakan kerja sama yang serasi,
3. Menumbuhkan loyalitas,
4. Partisipasi para bawahan.

2.3 Disiplin Kerja Karyawan dan Dimensi Disiplin Kerja Karyawan

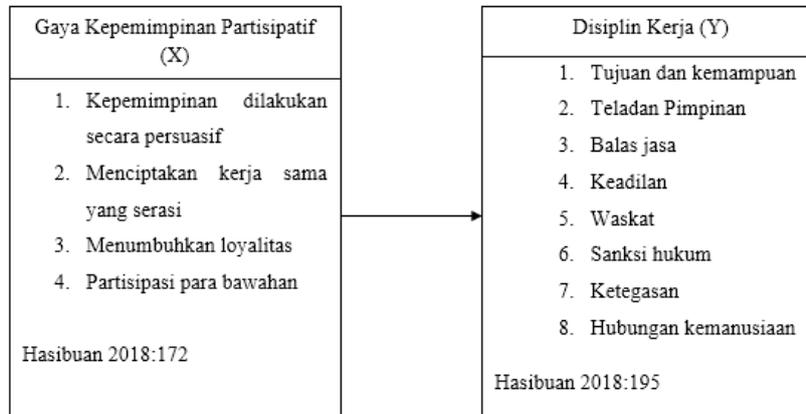
Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, (Hasibuan, 2018:193). Berikut adalah dimensi-dimensi disiplin kerja karyawan yang ada pada penelitian ini:

1. Tujuan dan Kemampuan,
2. Teladan Pimpinan,
3. Balas Jasa,
4. Waskat,
5. Sanksi Hukum,
6. Ketegasan,
7. Hubungan Kemanusiaan.

2.4 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2014:200) mengemukakan bahwa salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi adalah keteladanan pimpinan dimana seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada bawahannya dan menjadil role model atau panutan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahan maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh bawahannya secara maksimal.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian yaitu “Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Unit Personnel Administration Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (Persero)”.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan di dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian bersifat deskriptif dan kuantitatif kasual. Teknik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul tanpa membuat kesimpulan, dan studi kasual adalah studi dimana peneliti ingin menemukan pengaruh dari satu atau lebih masalah. Atau dengan kata lain dapat mengetahui bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) adalah 73,15% yang termasuk dalam kategori “baik” dan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y) adalah 75,05% yang termasuk dalam kategori “baik”.

4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Disiplin Kerja Karyawan yang dilakukan pada 34 Karyawan di unit Personnel Administration Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 4.1
Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,956	1,940		1,008	,316
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	,447	,059	,566	7,581	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Karyawan

Dari *output software* SPSS 22 pada Tabel 4.16 di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,956 + 0,447 X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) bernilai nol atau Disiplin Kerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja, maka rata-rata Disiplin Kerja Karyawan bernilai 1,956. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) meningkat sebesar satu-satuan, maka Disiplin Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,447.

4.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear sederhana dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 7,581 sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 dan $n = 34 - 2 = 32$ adalah 1,693. Karena nilai $t_{\text{hitung}} (7,581) > t_{\text{tabel}} (1,693)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Unit Personnel Administration Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Dari Tabel 4.13 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dari nilai signifikan 0,05, yang artinya bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di unit Personnel Administration Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Disiplin Kerja Karyawan di unit Personnel Administration Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 22 for Windows yang dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.2
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,744	,738	3,38536

- a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Partisipatif
b. Dependent Variable, Disiplin Kerja Karyawan

Koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan nilai sebesar 74,3%. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif memberikan pengaruh sebesar 74,3% terhadap Disiplin Kerja Karyawan di unit Personnel Administration Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (Persero), sedangkan sisanya sebesar 25,76% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Disiplin Kerja Karyawan di unit Personnel Administration Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan partisipatif secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Disiplin kerja karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja karyawan di unit personnel administration Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung sebesar 74,3%.

Daftar Pustaka

- [1] Hartatik. (2014:200). *Buku Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
Hartatik, I. P. (2014:184). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- [2] Hasanah, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi kasus pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Jilid 4 Nomor 1*.
- [3] Hasibuan. (2018:10). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- [4] Hasibuan. (2018:193). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- [5] Hasibuan, H. M. (2018:172). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan ke-22.
- [6] Sutikno. (2014:35). *Pemimpin dan Gaya kepemimpinan, Edisi Pertama*. Lombok: Holistica.