

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI RSUD Dr. SOEDOMO TRENGGALEK

### *THE INFLUENCE OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE ON WORK DISCIPLINE IN RSUD Dr. SOEDOMO TRENGGALEK*

Muhamad Ramdhon Solikin, Bachruddin Saleh Luterlean

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

[ramdhonsolikin@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:ramdhonsolikin@student.telkomuniversity.ac.id), [bachruddin\\_saleh@yahoo.com](mailto:bachruddin_saleh@yahoo.com)

#### Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu organisasi yang berperan untuk menjalankan setiap aktivitas dalam rencana organisasi untuk mencapai tujuannya. Banyak organisasi yang semakin menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Kedisiplinan diperlukan karena dapat memaksakan individu untuk mematuhi suatu prosedur untuk menilai tolak ukur kerja seorang pemimpin secara keseluruhan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu seluruh pegawai RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek sebanyak 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh terhadap variabel disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran dalam menentukan disiplin kerja pegawainya. Saran dari penelitian ini bahwa organisasi memberikan akses kepada para bawahan untuk berpartisipasi dalam agenda rapat, serta memberikan balas jasa yang sesuai dalam setiap pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai.

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja Pegawai, Sumber Daya Manusia

#### Abstract

*The success of an organization is inseparable from the role of the human resources. Human resources are one of the important assets in an organization whose role is to carry out every activity in the organization's plan to achieve its targets. Many organizations are increasingly aware that the human element in an organization can provide a competitive advantage. Discipline is needed because it can force individuals to adhere to a procedure to assess the work benchmarks of a leader as a whole. The purpose of this study was to analyze and test the influence of participatory leadership styles on employee work discipline at Dr. SOEDOMO Trenggalek.*

*This research uses quantitative research methods with the descriptive analysis research. The sampling technique in this study was saturated sampling, that is all staff of Dr. SOEDOMO Trenggalek as many as 60 people. The data analysis technique used is simple linear regression analysis.*

*The results of this study indicate that participatory leadership style variables have an influence on employee work discipline variables. This shows that the leader has a role in determining employee work discipline. The suggestion from this study is that the organization provides access to subordinates to participate in the meeting agenda, and provides appropriate remuneration in every job that has been given to employees.*

**Keywords:** *Participatory Leadership Style, Employee Work Discipline, Human Resources*

#### 1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu organisasi yang berperan untuk menjalankan setiap aktivitas dalam rencana organisasi untuk mencapai tujuannya. Banyak organisasi yang semakin menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Menurut Sedarmayanti (2014:25) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah sistem yang di buat untuk memastikan pengelolaan kompetensi yang di miliki oleh manusia

secara efektif dan efisien agar tercapainya suatu tujuan organisasi. Hal tersebut membuat sebuah organisasi atau perusahaan mempertimbangkan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Seorang pemimpin perlu memperhatikan bahwa kepentingan para bawahannya untuk ikut terlibat langsung dalam mencapai visi misi dan tujuan organisasi, gaya kepemimpinan yang dianut oleh suatu pemimpin organisasi memiliki cara yang berbeda – beda, hal ini dipengaruhi atas dasar sifat seseorang. Menurut Sutrisno (2015:213) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam menggerakkan, mempengaruhi, memimpin, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang di inginkan. Dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi perilaku bawahan agar ikut terlibat langsung dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, terutama yaitu pengaruh pada tingkat kedisiplinan.

Kedisiplinan diperlukan karena dapat memaksakan individu untuk mematuhi suatu prosedur untuk menilai tolak ukur kerja seorang pemimpin secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang ada di organisasi untuk menaati tata tertib demi mencapai kinerja dan kualitas kerja yang tinggi.

Dalam meningkatkan kinerja dan kualitas kerja yang tinggi, sumber daya manusia (SDM), RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek dituntut untuk selalu menaati tata tertib, yaitu salah satunya dalam bidang absensi yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) khususnya di Kota Trenggalek, dalam RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek terdapat 60 pegawai pada bidang struktural.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dari bapak Joko Santoso, S.Sos. selaku Kasubbag Kepegawaian SS (Sesuai Standar) adalah meliputi pegawai yang masuk tepat waktu yaitu dimulai pada pukul 07:00 WIB, pulang pada pukul 14:00 WIB, cuti sakit/melahirkan, cuti tahunan, cuti perjalanan dinas, dan tugas belajar. Sedangkan untuk TSS (Tidak Sesuai Standar) adalah meliputi sidik jari yang tidak terdeteksi, tanpa keterangan, dan kekurangan jam kerja dikarenakan absensi elektronik yang melebihi batas masuk jam kerja yang ditentukan. Secara keseluruhan yang meliputi keterangan diatas adalah standarisasi dari ketentuan yang telah ditetapkan yaitu 100%.

Selain data absensi, peneliti juga mendapatkan data kriteria penilaian kinerja dan kinerja pegawai yang berada di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek selama 2018 dan 2019.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin akan mempengaruhi kedisiplinan dari sebuah organisasi. Hal tersebut telah ditegaskan oleh nurul hasanah (2018) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kedisiplinan, karena seorang pimpinan merupakan suatu panutan bagi para bawahannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai apakah gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Dr. SOEDOMO TRENGGALEK.

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

1. Bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek?

## **2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2016:244) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### **2.2 Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Dimensi Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Gaya kepemimpinan partisipatif menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa apabila seorang pemimpin dalam kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi agar bawahan merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya ini akan mendorong kemampuan bawahan untuk mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan dengan menerima tanggung jawab yang lebih besar. Dalam penelitian ini dimensi gaya kepemimpinan partisipatif menurut Hasibuan (2018:172) adalah:

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

### 2.3 Disiplin Kerja Pegawai dan Dimensi Disiplin Kerja Pegawai

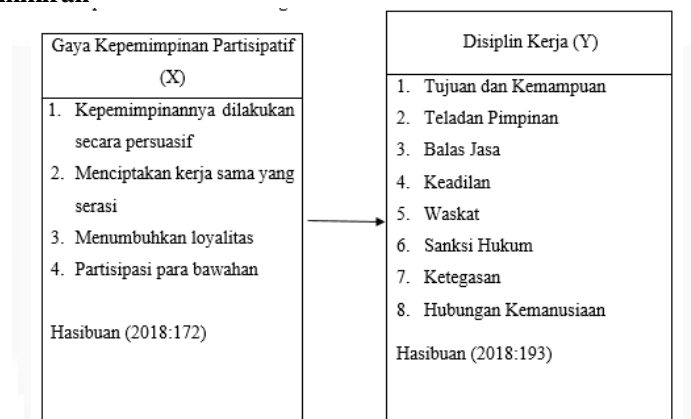
Kedisiplinan kerja pegawai Menurut Hasibuan (2018:193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai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

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

### 2.4 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:90) bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai diantaranya adalah ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan (sanksi/hukuman), ada tidaknya pengawasan pemimpin serta ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

### 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian yaitu “Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai di RSUD Dr. SOEDOMO TRENGGALEK”.

## 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif kasual karena penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa hubungan yang terjadi antar variabel dan menggambarkan hasil dari penelitian. Penelitian deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) yang dilakukan pada 60 Pegawai RSUD Dr. SOEDOMO TRENGGALEK.

TABEL 4.1  
ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.428	2.861		1.198	.236
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	1.278	.067	.929	19.072	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat nilai koefisiensi regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients* "B" diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3.428 + 1.278X$$

Nilai konstanta sebesar 3.428 mengandung arti bahwa nilai konsisten gaya kepemimpinan partisipatif adalah sebesar 3.428. sedangkan koefisien regresi X sebesar 1.278 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan partisipatif bertambah sebesar 1.278. Maka koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja pegawai adalah positif.

#### 4.2 Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear sederhana dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 19.072 sedangkan t tabel diperoleh nilai signifikan 0,05 dan  $n = 60 - 2 = 58$  adalah 2.002. karena nilai t hitung (19.072) > t tabel (2.002), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Disiplin Kerja Pegawai di RSUD Dr. SOEDOMO TRENGGALEK. Dari Tabel 4.1 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dari nilai signifikan 0,05, yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di RSUD Dr. SOEDOMO TRENGGALEK.

#### 4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai R Square ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Disiplin Kerja Pegawai di RSUD Dr. SOEDOMO TRENGGALEK, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 20 for Windows yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

TABEL 4.2  
KOEFSISIEN DETERMINASI

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.862	.860	4.30189

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Partisipatif

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.862 \times 100\%$$

$$= 86,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan hasil koefisien korelasi sebesar 0.929. diperoleh R2 sebesar 0.862. koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi dikalikan dengan 100%. Nilai koefisien determinasi yaitu  $0.862 \times 100\%$  sebesar 86,2% dan kemungkinan lainnya sebesar 13,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini diantaranya lingkungan kerja dan budaya organisasi.

#### 4.4 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 69,77% yang termasuk dalam kategori “baik” dan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) adalah 72,31% yang termasuk dalam kategori “baik”.

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Dr. SOEDOMO TRENGGALEK diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif sudah di jalankan dengan baik dengan nilai tertinggi berada di dimensi menciptakan kerja sama yang serasi.
- b. Berdasarkan jawaban responden pada variabel disiplin kerja sudah di jalankan dengan baik dengan nilai tertinggi pada dimensi ketegasan.
- c. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek.

#### Daftar Pustaka:

- [1] Sedarmayanti. (2014:25). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [2] Sutrisno, Eddy. (2015:213). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Mulia Kencana Semesta.
- [3] Hasibuan, H. M. (2016:163). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [3] 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.
- [4] Hasibuan, H.M. (2016:244). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [5] Hasibuan, H.M. (2016:170). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Hasibuan, H.M. (2018:172). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-22
- [7] Hasibuan, H.M. (2018:193). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [8] Sutrisno, Eddy. (2016:90). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.