

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERSEPSI DISIPLIN KERJA KARYAWAN KPP PRATAMA KOTA BOGOR

Laksmi M. Utami

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya no. 100, Depok 16424, Jawa Barat
laksmi.meiutami@student.gunadarma.ac.id

Abstrak

Peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pemimpin biasanya memiliki beberapa cara untuk membuat karyawannya berhasil dalam suatu pekerjaan, tergantung dari kepemimpinan sang pemimpin itu, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan persepsi disiplin kerja pada karyawan KPP Pratama Kota Bogor. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 70 partisipan karyawan KPP Pratama kota Bogor. Analisis penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan hasil data tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja.

Kata Kunci: *kepemimpinan transformasional, persepsi disiplin kerja, dan karyawan KPP Pratama*

THE RELATIONSHIP OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND PERCEPTION OF WORK DISCIPLINE AMONG EMPLOYEES OF KPP PRATAMA KOTA BOGOR

Abstract

The role of leadership in a company is crucial in achieving the goals of the organization or company. Leaders usually have several ways to make their employees successful in a job, depending on the leader's leadership, one of which is transformational leadership. The purpose of this study to prove the hypothesis that there is a relationship between transformational leadership style and perception of work discipline in employees KPP Pratama Bogor City. The sample of this study was taken as much as 70 employees of KPP Pratama Bogor city. The analysis of this research using Product Moment Pearson correlation and the results of the data show that there is a very significant positive relationship between transformational leadership style with work discipline.

Keywords : *transformational leadership, perception of work discipline, and employees of KPP Pratama*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentu dibangun dengan dasar keyakinan bahwa perusahaan ini dapat maju, berkembang dan bersaing di antara perusahaan-perusahaan lainnya. Sejak awal berdiri setiap perusahaan tentu memiliki strategi dalam bersaing baik dari keunggulan sumber daya alam maupun dari sisi sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia seringkali tidak menjadi pilihan utama bagi setiap pemimpin, karena dianggap memakan biaya yang tidak sedikit dan juga waktu yang cukup lama, namun dipandang memberikan hasil yang kurang signifikan bagi perkembangan perusahaan. Padahal dengan memaksimalkan kinerja sumber daya manusia, setiap perusahaan dapat semakin memaksimalkan kinerja perusahaan dan output yang mereka hasilkan.

Karyawan biasanya memiliki seorang pemimpin, pemimpin yang biasanya mengatur tugas para karyawan dan mengawasi kinerja para karyawan tersebut. Pemimpin biasanya memiliki beberapa cara untuk membuat karyawannya berhasil dalam suatu pekerjaan, tergantung dari kepemimpinan sang pemimpin itu, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah suatu relasi antara para pemimpin dan para pengikut mereka di mana kedua pihak diangkat ke tingkat moral yang lebih tinggi.

Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan yang dipimpin. Pemimpin dapat memengaruhi para bawahan melalui pendekatan dalam mengelola manusia. Menurut Klenke, Pemimpin transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi dan untuk menimbulkan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi untuk aktualisasi diri daripada untuk men-

capai minat pribadi semata (Klenke, 1996). Armanu (2005) berpendapat bahwa pemimpin memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal yang baru (selalu berinovasi). Gagasan-gagasan yang dimiliki oleh pemimpin merupakan gagasan sendiri tidak meniru. Pemimpin harus selalu berupaya untuk mengembang-kan apa yang ia lakukan, percaya kepada bawahan atau pada anggota organisasi untuk mengerjakan pekerjaan yang benar. Menurut Munawaroh (2011) kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi. Persepsi adalah proses pemahaman ataupun pemberian makna atas suatu informasi terhadap stimulus. Stimulus didapat dari proses penginderaan terhadap objek, peristiwa atau hubungan-hubungan antara gejala yang selanjutnya diproses oleh otak.

Bimo Walgito mengemukakan bahwa persepsi seseorang merupakan proses aktif yang memegang peranan, bukan hanya stimulus yang mengenainya tetapi juga individu sebagai satu kesatuan dengan pengalaman-pengalamannya, motivasi serta sikapnya yang relevan dalam menanggapi stimulus (dalam Rahardjo, 2011). Individu dalam hubungannya dengan dunia luar selalu melakukan pengamatan untuk dapat mengartikan rangsangan yang diterima dan alat indera dipergunakan sebagai penghubungan antara individu dengan dunia luar. Agar proses pengamatan itu terjadi, maka diperlukan objek yang diamati alat indera yang cukup baik dan perhatian merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam mengadakan pengamatan. Persepsi dalam arti umum adalah pandangan seseorang terhadap sesuatu yang akan membuat respon bagaimana dan dengan apa seseorang akan bertindak.

Menurut Siagian disiplin kerja merupakan salah satu hal yang banyak menjadi perhatian para pemimpin pada era modern ini. Sehingga dibuatlah banyak dan bermacam-macam peraturan yang berfungsi sebagai alat untuk mengatur kedisiplinan kerja (dalam Rahardjo, 2011). Sedangkan menurut Handoko ada dua tipe disiplin yaitu preventif dan korektif (Handoko, 1996). Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kinerja mereka masing-masing. Kinerja karyawan merupakan dasar dari kinerja organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi output atau hasil dari organisasi itu sendiri, maka sudah pasti bahwa setiap perusahaan ingin

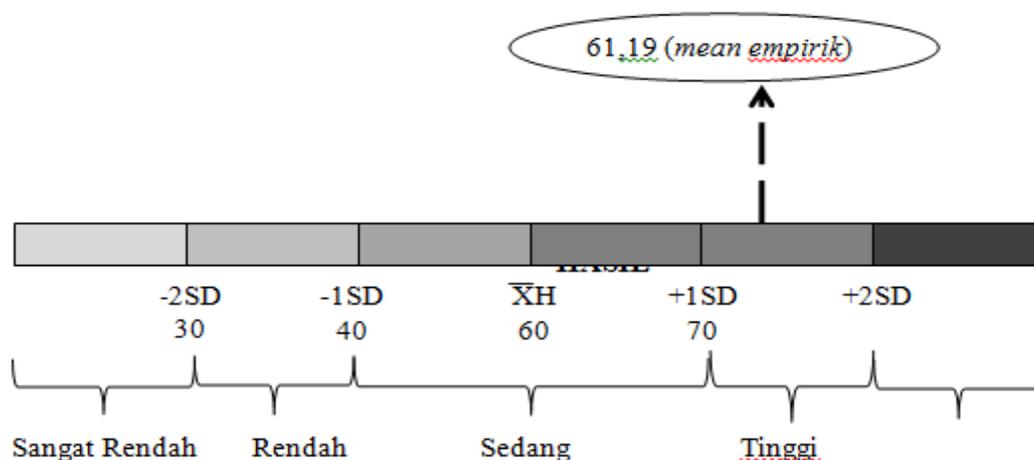
mendapatkan kinerja karyawan yang terbaik. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan dan disiplin kerja karyawan akan memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan pada keseluruhannya. Pemimpin menyediakan pengikut berupa sumber daya dan hadiah untuk ditukar dengan motivasi, produktivitas, dan efektifitas dalam menyelesaikan tugas.

METODE PENELITIAN

Mean Hipotetik dan Mean Empirik Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat dilihat pada tabel 1. Penggolongan skala motivasi berprestasi diperoleh 61,19 pada gambar 1. Tabel 2 menunjukkan *Mean Hipotetik* dan *Mean Empiric* Persepsi Disiplin Kerja. Penggolongan skala motivasi berprestasi diperoleh 54,97 pada gambar 2 berikut:

Tabel 1. Mean Hipotetik dan Mean Empirik Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

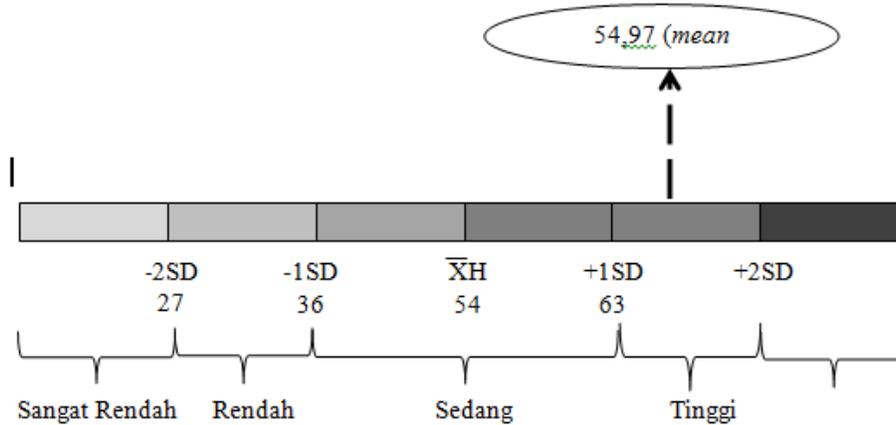
Variabel	Aitem	Mean Hipotetik	Mean Empirik	Standar Deviasi
Gaya Kepemimpinan Transformasional	22	50	61,19	10



Gambar 1. Penggolongan skala motivasi berprestasi

Tabel 2. Mean Hipotetik dan Mean Empirik Persepsi Disiplin Kerja

Variabel	Aitem	Mean Hipotetik	Mean Empirik	Standar Deviasi
Motivasi Berprestasi	18	45	54,97	9



Gambar 2. Penggolongan skala motivasi berprestasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan persepsi disiplin kerja maka telah diperoleh hasil utama dari penelitian ini, yaitu dari hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan persepsi disiplin kerja.

Hipotesis diterima, dengan $r = 0,991$ dan nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan mean empirik gaya kepemimpinan transformasional, diperoleh nilai sebesar $61,19$ dimana skor tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin di kantor tersebut tergolong tinggi. Menurut Kartono kepemimpinan itu sendiri didefinisikan sebagai aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok (Kartono, 1998).

Sudah sejak lama pemikiran tentang pentingnya kepemimpinan dalam menjalankan sebuah organisasi terwujud. Ini dapat dilihat melalui teori-teori kepemimpinan yang telah muncul sejak lama.

Mean empirik persepsi disiplin kerja diperoleh nilai $54,97$ yang termasuk kedalam kategori tinggi, dimana persepsi disiplin kerja yang tergolong tinggi menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki persepsi disiplin kerja yang tinggi. Hal tersebut berkaitan dengan teori menurut Aritonang Disiplin kerja adalah sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya (Aritonang, 2005). Hal ini juga memiliki arah positif mengenai pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan kantor tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan persepsi disiplin kerja, hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan disiplin kerja, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional pada kantor tersebut maka semakin tinggi disiplin kerja pada kantor tersebut. Begitupun sebaliknya, jika semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional di kantor tersebut, maka semakin rendah pula disiplin kerja karyawan di kantor tersebut. Analisis penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dan hasil data didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,991$ dan nilai P hitung dengan signifikansi $0,000$ ($p \leq 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja.

Penelitian ini menemukan bahwa seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional ialah seorang pemimpin yang berkarisma atau memiliki pengaruh ideal, di mana pemimpin memberi *sense of mission* dan *sense of vision*, menanamkan rasa bangga dan memperoleh rasa hormat dan kepercayaan (Munawaroh, 2011). Selain itu juga harus memiliki sifat inspirasional, di mana pemimpin memberikan ide-ide yang jelas dan harapan yang tinggi, dan memiliki kemampuan untuk mengekspresikan tujuan-tujuan penting dalam berbagai cara yang sederhana. Serta memiliki stimulasi intelektual, di mana pemimpin mendorong kecerdasan, rasionalitas dan penyelesaian masalah. Dan juga harus memiliki pertimbangan individual, di mana pemimpin memberikan perhatian personal,

melatih, menasihati para pengikut, dan memperlakukan setiap pengikut secara individual.

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut

a. Responden

Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja pada kantor pelayanan pajak pratama kota Bogor memiliki hubungan yang positif dan berada dalam kategori tinggi sehingga diharapkan mampu dipertahankan baik itu oleh pemimpin kantor pelayanan pajak pratama kota Bogor, maupun karyawan kantor pelayanan pajak pratama kota Bogor tersebut.

b. Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi seluruh karyawan dan pemimpin di perusahaan tersebut sehingga dapat mengembangkan tingkat disiplin kerja karyawan dan kepemimpinan transformasional seorang pemimpin perusahaan tersebut.

c. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja agar dapat meneliti faktor lain atau skala lain yang berhubungan dengan kedua skala tersebut yang mempengaruhi disiplin kerja selain gaya kepemimpinan transformasional

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang. (2005). Kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP Kristen BPK Penabur. *Jurnal Pendidikan Penabur* Vol. 5 No. 04. Jakarta: SMP Kristen BPK Penabur.
- Armanu, Thoyib. (2005). Hubungan kepemimpinan, budaya, strategi, dan

- kinerja: pendekatan konsep. *Jurnal Ekonomi* Vol 1. No. 03. Malang : Universitas Brawijaya.
- Handoko, T. Hani. (1996). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, K. (1998). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Klenke, K. (1996). *Women and leadership: a contextual perspective*. New York: Spinger Publishing Company Inc.
- Munawaroh. (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja guru. *Jurnal Psikologi* Vol. 3, No. 02. Jombang : STKIP PGRI.
- Rahardjo, A. H. (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Naga Agung Surya Alam di Yogyakarta. *Skripsi* :Universitas Atmajaya. Yogyakarta.

