

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA  
KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI KELURAHAN  
CATURTUNGGAL DEPOK SLEMAN**

**Hadi Susilo**

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: [hadisusiloekonomi@gmail.com](mailto:hadisusiloekonomi@gmail.com)

**Abstract**

*The purposes of this research are to know: (1) the effect of transformational leadership style on employee's work discipline at Caturtunggal district, Depok Sleman (2) the effect of work-culture on employee's work-discipline at Caturtunggal district, Depok Sleman (3) the effect of transformational leadership style and work- culture to employee's discipline at Caturtunggal district, Depok Sleman. This research is quantitative research which uses quantitative approach. Amount of this research are 45 employee and the sample are 38 people which is using sampling-technique with accidental method. The Data collecting technique is arranged with the questionnaires, while the data analysis technique used is multiple regression. The results of the research at a significant level of 5% showed that (1) transformational leadership style has no a significant effect on work- discipline with a significant value of 0.331 ( $p > 0.05$ ). (2) There is a significant effect of work- culture to work- discipline with significant value equal to 0,002 ( $p < 0.05$ ). Both of transformational leadership and work-culture have a significant effect on employee's discipline. With a significant value of F of 0.000 ( $p < 0.05$ ). The contribution of transformational leadership style and work culture influence to work discipline of 57%.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Work Culture and Work Discipline*

**PENDAHULUAN**

Kantor Kelurahan Caturtunggal Depok Sleman ini merupakan organisasi pemerintah daerah, lembaga yang menjalankan seluruh kegiatan pemerintah yang sumber pengesahannya berasal dari masyarakat di suatu daerah. Dengan demikian output dari pelaksanaan tugas adalah berupa jasa pelayanan kepada masyarakat sehingga pelayanan dikatakan efektif apabila aparat lembaga berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Tugas pegawai dikatakan sudah berhasil dalam menjalankan pemerintahan dapat dilihat dari hasil kemampuan yang telah dikerjakan. Dari pengertian tersebut kita dapat melihat bahwa kedudukan dan peranan pegawai sangat penting dan menentukan keberhasilan pembangunan nasional dalam peran birokrasi pemerintahan.

Kelurahan Caturtunggal merupakan kawasan yang senantiasa mengalami perkembangan dan perubahan yang dinamis, baik dari aspek pemerintahan, perekonomian, kependudukan maupun sosial kemasyarakatan. Dilihat dari letak geografis aspek itu akan berpengaruh terhadap pola kehidupan masyarakat. Di samping pengaruh yang bersifat positif, juga membawa implikasi kehidupan. Sehingga Kelurahan Caturtunggal menjadi daerah yang sangat kompleks dengan berbagai aktivitas. Kawasan Caturtunggal adalah kawasan trans-sosial antara wilayah perkotaan dengan pedesaan, dengan perkembangan komunitas pendatang, pedagang, pengusaha, maupun pencari kerja yang akseleratif sehingga terjadi peningkatan kebutuhan hidup. Di samping karakteristik sosial komunitas mahasiswa dari berbagai daerah yang beragam.

Pada saat ini pemerintah banyak mendapat sorotan publik terutama dalam hal pelayanan. Masyarakat semakin kritis dan menginginkan pelayanan yang maksimal dari pemerintah. Mereka menuntut pelayanan yang efektif dalam berbagai hal. Tidak hanya di pusat pemerintahan, disemua tingkat pemerintahan dari pusat sampai kelurahan mendapatkan tuntutan yang sama dari publik yaitu pelayanan yang efektif. Ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi efektivitas pelayanan suatu organisasi, salah satunya adalah disiplin kerja. Doelhadi (dalam Fazri, 2014) pada dasarnya disiplin dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja akan sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Tata peraturan tersebut akan menjadi acuan bagi pegawai untuk menjadi pegangan bersama dan sekaligus untuk menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut oleh para pegawai.

Kedisiplinan seorang pegawai akan terbentuk adanya peran seorang pemimpin yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang pegawai untuk bekerja secara disiplin. Tingkat kedisiplinan kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, karena pemimpin yang memiliki karakter seperti ini akan berdampak positif pada bawahannya. Menurut Gibson (dalam Endriawan, 2014) kepemimpinan transformasional adalah sebuah kemampuan untuk memberi inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Kepemimpinan transformasional dapat di lihat oleh siapa saja dalam organisasi pada jenis posisi apa saja. Karakteristik utama kepemimpinan transformasional ini diantaranya memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai agen perubahan (*agen of change*) bagi organisasi, sehingga dapat menciptakan strategi-strategi baru dalam mengembangkan praktik-praktik organisasi yang lebih relevan. (Rafferty & Griffin, 2004) menyatakan bahwa para pemimpin transformasional memotivasi para karyawan untuk mencapai kinerja di luar harapan dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan dan nilai-nilai para karyawan agar memperoleh kepatuhan. Dalam penelitian (Fazri, 2014) bahwa gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja dapat mengarahkan perilaku bawahan sebagai individu kearah positif untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi disiplin kerja sedangkan sebaliknya semakin rendah persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah disiplin kerja yang ada.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kedisiplinan kerja juga dipengaruhi oleh budaya kerja. Seperti yang dipaparkan Schunbell (dalam Cahyantara, 2015) budaya kerja selain mendorong pegawai untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, budaya kerja yang baik juga akan menjauhkan seorang pegawai dari bermacam resiko yang mungkin bisa mengancam posisi kepegawaiannya tersebut. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan pegawai. Dalam penelitian (Cahyantara dan Subudi, 2015) menyatakan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan dengan taraf signifikan sebesar 55,6% terhadap fluktuasi disiplin kerja. Budaya kerja menembus kehidupan organisasi dalam berbagai cara untuk mempengaruhi setiap aspek organisasi. Karena budaya kerjalah yang sangat sensitif untuk mempengaruhi kebiasaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Pada umumnya masing-masing pegawai juga berperilaku, bekerja dan menjalankan kedisiplinan menyesuaikan kondisi budaya kerja yang sudah berjalan dan secara tidak langsung sudah diterapkan dilingkungan itu.

Uraian tersebut mendasari ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian tentang hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai kelurahan Caturtunggal Depok Sleman.

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh secara signifikan pada kedisiplinan kerja pegawai Kelurahan Caturtunggal Depok Sleman?
2. Apakah budaya kerja dapat berpengaruh secara signifikan pada kedisiplinan kerja pegawai Kelurahan Caturtunggal Depok Sleman?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai Kelurahan Caturtunggal Depok Sleman?

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai, (2004:444) suatu alat untuk mengetahui seberapa besar seorang pimpinan atau manajer mengetahui bawahannya mengerti akan pentingnya kedisiplinan dan mampu menerapkan tentang peraturan-peraturan kedisiplinan, bertujuan untuk merubah sikap dari pegawai sebelumnya yang telah ditetapkan dan diharapkan menjalankan peraturan disiplin ini. Mematuhi peraturan-peraturan instansi, norma-norma dan lingkungan sosial yang berjalan. Sebagai contoh, beberapa karyawan sering tidak memakai atribut pakain lengkap, mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan SOP yang telah diterapkan, kadang melakukan tindakan tidak menyenangkan hati dengan pelanggan, atau bahkan ada bawahan yang melakukan tindakan yang tidak pantas melanggar hukum dari instansi maupun kebijakan hukum negara. Disiplin karyawan ini memang memerlukan pendekatan-pendekatan dan cara-cara yang khusus kepada karyawan yang sifat perilakunya cenderung sering melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan kedisiplinan. Tindakan penegakan kedisiplinan ini memang tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang pimpinan untuk merubah sikap dan perilaku bawahannya menuju peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan kesadaran adalah sikap yang harus dibawa dari masing-masing individu dengan kesadaran yang timbul dari hati untuk mencoba menaati semua peraturan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Menurut Rivai (dalam Pratama, 2016), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang sangat mudah untuk melihat seorang pegawai menaati kedisiplinan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai semakin tinggi tingkat kehadiran kerja yang dijalankan.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melanggar peraturan itu dan berusaha menjalankan sesuai yang telah ditetapkan instansi atau perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai yang telah diberikan tanggung jawab kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dalam menjalankan sebuah pekerjaan, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, bahkan seorang pegawai seperti ini mau belajar dari pengalaman sebelumnya serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa pegawai sering melakukan tindakan yang menyenangkan pada pelanggan dan membuat pelanggan itu diperhatikan penuh keinginannya dan diberlakukan secara sopan. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan disiplin yang mudah dilakukan, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan sangat penting dan sangat berpengaruh disetiap bidang baik dibidang organisasi, pekerjaan maupun politik peran kepemimpinan sangat dibutuhkan. Karena kepemimpinan ini memberikan pengaruh yang besar terhadap bidang dimana kepemimpinan

ini berada. Memberikan pengaruh terhadap semua lini yang ada serta memberikan keputusan yang pada sebuah rencana untuk menuju visi misi dan tujuan tertentu.

Menurut Gibson (dalam Endriawan, 2014) kepemimpinan transformasional adalah sebuah kemampuan untuk memberi inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Dengan cara memberikan contoh dalam menghadapi sebuah masalah pekerjaan atau dalam penyelesaian tugas menggunakan cara-cara yang baru dan meninggalkan kebiasaan yang lama.

Menurut Bass (dalam Ratnawati, 2007) aspek kepemimpinan yang bersifat transformasional memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) *Kharisma*, yaitu kepribadian yang ada pada pimpinan yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus memercayainya.
- 2) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi), yaitu seorang pemimpin yang mampu menggambarkan dengan jelas atas keberhasilan disiplin kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya. Memberikan masukan-masukan tentang harapan sebuah pencapaian dan memberikan bukti nyata walaupun itu sederhana.
- 3) *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual), yaitu inovasi dan kreativitas yang dikembangkan oleh pimpinan yang berguna untuk mendorong sebuah pembaruan dalam pencapaian pekerjaan.
- 4) *Individualized Consideration* (perhatian individu), yaitu seorang pemimpin yang mau menerima masukan-masukan khusus dari bawahannya yang bertujuan untuk kemajuan dari sebuah organisasi maupun kemajuan personal dari seorang bawahannya. Mendukung perkembangan karir bawahan untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul di sebuah organisasi itu.

### **Budaya Kerja**

Nawawi (dalam Rahmah, 2013) mendefinisikan “Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan”. Didalam lingkungan organisasi, seorang pegawai tidak akan terlepas dari sebuah peraturan atau norma-norma yang harus ditaati untuk mencapai kelangsungan tujuan dari organisasi. Budaya kerja termasuk mempengaruhi cara pegawai dalam hubungan bekerja antara pegawai yang lain, bertingkah laku, dan berkomunikasi. Budaya kerja yang positif akan mengacu pada arah yang lebih baik, penelitian yang dilakukan Riky (dalam Yulianti, 2014) bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Langkah-langkah yang diperlukan untuk menuju perubahan kinerja dalam organisasi (Wibowo, 2005:385):

- 1) Visi yang jelas dan arah yang strategis  
Peran pertama pemimpin dalam organisasi adalah menetapkan visi yang jelas dan arah strategis bagi organisasi yang dipimpinnya. Visi dan strategi yang memungkinkan mengarah ke tujuan yang akan datang agar perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan kinerja dalam jangka panjang. Hal tersebut membantu perusahaan menentukan arah kemana memfokuskan sumber daya manusianya dan kemana yang dapat memberikan pendapatan yang maksimal.
- 2) Pengukuran kinerja yang jelas

Mempunyai visi yang jelas dan strategi yang pasti sangat penting bagi perusahaan, namun hal ini belum cukup. Kebanyakan perusahaan kadang berhenti untuk mengejar visi yang telah ditetapkan dan rencana strategis kedalam hasil yang rinci dari bergai divisi, departemen atau unit bisnis. Langkah mengembangkan budaya berorientasi prestasi dimulai dengan mendapatkan pemimpin divisi dan departemen mendiskusikan secara terbuka hasil yang diharapkan dengan satuan yang dapat diukur. Indikator kinerja perlu ditetapkan disetiap tugas-tugas para pegawai untuk mendukung rencana strategis menyeluruh, dan hal ini harus disetujui bersama seluruh anggota perusahaan.

3) Tindak lanjut pencapaian tujuan

Kebiasaan manusia adalah merasa puas dengan dirinya sendiri. Dari perspektif psikologis, orang termotivasi oleh kesenangan saja yang dianggapnya simpel, atau menghindari kepusingan. Tanpa menindaklanjuti dan memberikan tekanan pada nonkinerja, motivasi untuk mengurangi kepusingan cenderung dihindari. Hal ini mendorong seseorang tersebut mengarah pada hal yang dirasa berada pada zona nyaman. Menindaklanjuti pencapaian sebuah tujuan merupakan salah satu cara untuk mengurangi perasaan puas terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah dikerjakan pada lingkungan organisasi itu.

4) Menghargai kinerja secara adil

Cara yang paling tepat untuk memberikan sebuah penghargaan pada kinerja dengan harapan kinerjanya meningkat adalah memberikan *reward*, namun dalam pemberian ini jika tidak adil maka akan mematikan dorongan prestasi pada pegawai yang lain. Memberikan penghargaan pada semua anggota secara adil sesuai dengan tanggung jawab dan jabatannya adalah yang benar. Namun dalam perihal ini masih juga ada pemimpin yang memberikan penghargaan pada bawahannya, hal seperti membuat ketidaknyamanan pada pegawai yang lain dan mengakibatkan kecemburuan. Kejadian seperti dapat diatasi dengan memberikan penjelasan yang baik kepada pegawai sebelumnya, menyesuaikan tanggung jawab, jabatan dan penghargaan yang akan diperoleh setiap waktu tertentu. Jadi antara pimpinan dan bawahan akan mendapatkan pengertian yang sama, sehingga keadilan akan dirasakan pada seluruh pegawai.

5) Lingkungan kerja terbuka dan transparan

Lingkungan kerja yang bersifat terbuka dan dimana pekerja dapat membagi informasi serta pengetahuan dengan bebas akan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Delapan puluh persen masalah dalam organisasi berhubungan dengan komunikasi, atau kurangnya komunikasi. Oleh karena itu, salah pengertian, salah persepsi atau salah interpretasi muncul karena orang tidak mengkomunikasikan alasannya untuk melakukan sesuatu.

Keputusan biasanya dibuat tidak sesuai dengan kondisi yang ada sesuai dengan orang-orang yang terlibat dengan keputusan ini. Tindakan ini biasanya dilakukan tanpa adanya komunikasi dengan alasan seperti itu. Hal ini perlu dilakukan oleh pimpinan agar dalam pencapaian sebuah visi akan didukung penuh oleh seluruh anggota organisasi. Karena keseluruhan anggota mengetahui arah kemana tujuan itu akan dituju.

6) Menghapus politik

Penghambat pengembangan dalam sebuah organisasi atau perusahaan biasanya karena adanya politik, yang berakibat kurangnya kepercayaan terhadap sesama anggota. Praktek-praktek tidak sehat inilah yang sering terjadi. Sikap-sikap seperti ini harus benar-benar ditangkis secara jernih oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus menegembangkan profesionalisme dalam mengelola sumber daya manusianya.

Untuk menangkal adanya praktik-praktik politik ini, organisasi harus mengembangkan keterbukaan dan menumbuhkan saling percaya antar anggota, memperbolehkan masukan yang dianggap anggota tidak setuju dan mengunggulkan keputusan yang diambil secara bersama untuk meningkatkan kebersamaan team. Kritik

konstruktif sangat diperlukan sebagai alat yang tepat untuk memperbaiki sesuatu, bukan sebagai modal untuk menjatuhkan anggota yang lain. Hal ini bisa berjalan dengan cara menghilangkan rasa takut pada lingkungan kerja.

7) Tim spirit yang kuat

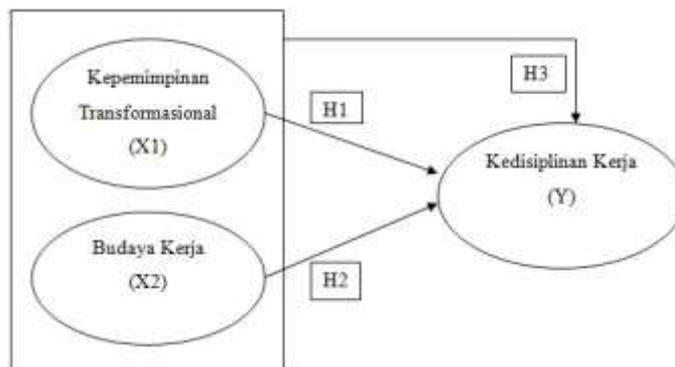
Dalam mengembangkan budaya kerja yang produktif, tidak ada pengganti yang lebih baik daripada menanamkan tim spirit yang kuat pada sumber daya manusianya. Untuk melakukan hak ini, seseorang harus menanamkan komitmen terhadap kepercayaan bersama. Cara ini dapat dilakuakna dengan menetapkan *core values* yang dapat diterima dan dihargai seccara menyeluruh karena dapat memenuhi semua kepentingan baik organisasi maupun individu. Nilai-nilai ini harus memberikan dampak positif pada orang tidak hanya pada rasa berprestasi, tetapi juga rasa kebenaran, menjadi konsisten dengan prinsip pribadinya sendiri.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahkan dasar yang sangat berguna seperti yang dilakukan oleh Billy Dwi Agista Endriawan (2014), mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Hasil penelitian berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan kerja pegawai kelurahan Caturtunggal Depok Sleman.
- b. Ada pengaruh positif antara budaya kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai kelurahan Caturtunggal Depok Sleman.
- c. Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja secara simultan terhadap kedisiplinan kerja pegawai kelurahan Caturtunggal Depok Sleman.

Berdasarkan hipotesis diatas, maka kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 45 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode aksidental. Data dikumpulkan dengan kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) *Kharisma*, yaitu kepribadian yang ada pada pimpinan yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya.
- 2) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi), yaitu seorang pemimpin yang mampu menggambarkan dengan jelas atas keberhasilan disiplin kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya. Memberikan masukan-masukan tentang harapan sebuah pencapaian dan memberikan bukti nyata walaupun itu sederhana.
- 3) *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual), yaitu inovasi dan kreativitas yang dikembangkan oleh pimpinan yang berguna untuk mendorong sebuah pembaruan dalam pencapaian pekerjaan.
- 4) *Individualized Consideration* (perhatian individu), yaitu seorang pemimpin yang mau menerima masukan-masukan khusus dari bawahannya yang bertujuan untuk kemajuan dari sebuah organisasi maupun kemajuan personal dari seorang bawahannya. Mendukung perkembangan karir bawahan untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul di sebuah organisasi itu.

Indikator kinerja dalam organisasi (Wibowo, 2005:385).

- 1) Visi yang jelas dan arah yang strategis  
Peran pertama pemimpin dalam organisasi adalah menetapkan visi yang jelas dan arah strategis bagi organisasi yang dipimpinnya.
- 2) Pengukuran kinerja yang jelas  
Langkah mengembangkan budaya berorientasi prestasi dimulai dengan mendapatkan pemimpin divisi dan departemen mendiskusikan secara terbuka hasil yang diharapkan dengan satuan yang dapat diukur.
- 3) Tindak lanjut pencapaian tujuan  
Kebiasaan manusia adalah merasa puas dengan dirinya sendiri. Dari perspektif psikologis, orang termotivasi oleh kesenangan saja yang dianggapnya simpel, atau menghindari kepusingan.
- 4) Menghargai kinerja secara adil  
Cara yang paling tepat untuk memberikan sebuah penghargaan pada kinerja dengan harapan kinerjanya meningkat adalah memberikan *reward*, namun dalam pemberian ini jika tidak adil maka akan mematikan dorongan prestasi pada pegawai yang lain.
- 5) Lingkungan kerja terbuka dan transparan  
Lingkungan kerja yang bersifat terbuka dan dimana pekerja dapat membagi informasi serta pengetahuan dengan bebas akan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.
- 6) Menghapus politik  
Penghambat pengembangan dalam sebuah organisasi atau perusahaan biasanya karena adanya politik, yang berakibat kurangnya kepercayaan terhadap sesama anggota.
- 7) Tim spirit yang kuat

Disiplin kerja memiliki lima indikator menurut Rivai (dalam Pratama, 2016) sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang sangat mudah untuk melihat seorang pegawai menaati kedisiplinan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai semakin tinggi tingkat kehadiran kerja yang dijalankan.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melanggar peraturan itu dan berusaha menjalankan sesuai yang telah ditetapkan instansi atau perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai yang telah diberikan tanggung jawab kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dalam menjalankan sebuah pekerjaan, penuh perhitungan dan ketelitian dalam

bekerja, bahkan seorang pegawai seperti ini mau belajar dari pengalaman sebelumnya serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis. Beberapa pegawai sering melakukan tindakan yang menyenangkan pada pelanggan dan membuat pelanggan itu diperhatikan penuh keinginannya dan diberlakukan secara sopan. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan disiplin yang mudah dilakukan, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut ini adalah pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap variabel dependent yaitu kedisiplinan kerja, dengan persamaan  $Y = 0,179 X1 + 0,616 X2$

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,531	5,472	,179	1,011	,319
	X1	,237	,240	,616	,987	,331
	X2	,432	,127		3,401	,002

a. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,924	2	156,462	24,997	,000 <sup>a</sup>
	Residual	219,076	35	6,259		
	Total	532,000	37			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 <sup>a</sup>	,588	,565	2,502

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**a. Pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan kerja pegawai**

Berdasarkan persamaan regresi berganda dapat diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,179. Sedangkan dari hasil uji t dapat diketahui variabel kepemimpinan transformasional nilai probabilitas sebesar 0,331, menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk kepemimpinan transformasional (X1) adalah 0,179 merupakan variabel kepemimpinan transformasional (X1) yang bernilai positif berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

**b. Pengaruh antara budaya kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai.**

Nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel budaya kerja adalah 0,616. Sedangkan dari hasil uji t Nilai 0,616 merupakan variabel budaya kerja (X2) yang bernilai positif berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Dapat diketahui variabel budaya kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,002 ( $p < 0.05$ ) maka artinya variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

**c. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kedisiplinan pegawai.**

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 24,997 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut  $< 0,05$  atau  $H_0$  tidak diterima dan  $H_a$  diterima, maka dapat dikatakan signifikan. Dengan kata lain variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan budaya kerja) secara bersama sama/simultan berpengaruh pada variabel terikat (kedisiplinan kerja).

Selain itu dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa kedua variabel independen (bebas) kepemimpinan transformasional dan budaya kerja hanya mempengaruhi variabel dependen (terikat) kedisiplinan kerja sebesar 0,565 atau 56%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai Kelurahan Caturtunggal Depok Sleman selain kepemimpinan transformasional dan budaya kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Setelah dilakukan analisis bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Nilai signifikan 0,331 ( $p > 0,05$ ). Terdapat pengaruh variabel budaya kerja (X2) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,002 ( $p < 0.05$ ). Secara bersama-sama kepemimpinan transformasional dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Berdasarkan data diatas, didapatkan nilai signifikan F sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ).

### **Saran**

#### **Praktisi**

Adapun sarannya adalah bagi pemimpin sebaiknya dapat bekerja secara profesional dengan memperhatikan dan mendekati dengan bawahannya. Karena pada hasil angket menunjukkan responden menyatakan setuju terhadap gaya kepemimpinan transformasional agar bisa meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Selain itu Kelurahan Caturtunggal Depok Sleman harus mampu mempertahankan budaya kerja yang diterapkan oleh instansi. Budaya kerja sangatlah penting dalam sebuah kegiatan instansi seperti Kelurahan Caturtunggal Depok Sleman agar tercipta keteraturan dalam bekerja dan suasana yang nyaman. Karena semakin meningkat budaya kerja, maka nilai-nilai moral dalam instansi akan semakin meningkat. Juga Instansi diharapkan mampu memberikan dukungan yang lebih besar untuk pegawai yang

bekerja di kelurahan, seperti fasilitas kantor, kepedulian pimpinan dan suasana yang nyaman dalam bekerja.

**Peneliti**

Penelitian hanya memfokuskan pada 2 variabel yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, yang terdiri dari kepemimpinan transformasional dan budaya kerja. Sedangkan seluruh variabel independent tersebut hanya dapat mempengaruhi variabel dependent kedisiplinan kerja sebesar 57 %. Dan sisanya 43 % dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independent dalam penelitian ini, sehingga dimasa mendatang perlu dilakukan penelitian kembali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Artina,. Hb., Isyandi dan Sri Indarti,. 2014., “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Kembar Abadi Utama Di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser” , *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VI, No. 2 Mei 2014.
- Bommer, W. H., Rubin, R. S., & Baldwin, T. T., 2004. Setting the stage for effective leadership: Antecedents of transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 15(2), 195-210.
- Cahyantara, I Putu Agus Eka,. dan Subudi,, Made., 2015. ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7, 2015, 20162035. ISSN: 2302-8912.
- Endriawan, Billy Dwi Agista., 2014. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai “. (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang Bidang Sumber Daya Air). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Fazri, Danar Aulia Tama., 2014. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Kembar Abadi Utama Di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser”, *E-Journal Psikologi*. 2014, 2 (2): 150-161.
- Ivancevich John M, Konopaske Robert, dan Matteson Michael T., 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jaya, Kadek Yudi Prawira Jaya,. dan Adnyani, I Gst. Ayu Dewi,. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015: 2702-2721. ISSN : 2302-8912.
- Pratama, Aditya Nur., 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers”. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rafferty, Alannah E. Dan Mark A.griffin., 2004. “Dimensions of Transformational Leadership : Conceptual and Empirical Extensions”. *International Journal of The Leadership Quarterly*.15 (2004),329-354.
- Rahayu, Fety., 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Mediasi Variabel Komitmen Organisasi”. (Studi Kasus Pegawai Kantor Kecamatan Depok Kabupaten Sleman). Skripsi. Tidak di Publikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- Rahmah, Aisyatur., dan Ranu, Meylia Elizabeth., 2013. “Peran Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan”. Skripsi. Fakultas Ekonomi Unesa Kampus Ketintang Surabaya.
- Ratnawati, Yuanita Henny Chandra., 2007. “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bank Jateng Cabang Surakarta”. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, Veithzal., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta. Sutarmaningtyas, Ary Nurul,. Moehammad Soe’oed,. dan Hakam Mohammad Iqbal., 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Pt. Adira Dinamika Multi Finance Kabupaten Paser Propinsi Kalimantan Timur)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 14 No. 2 September 2014*.

- Tintami, Lila., Ari Pradhanawati., dan Hari Susanto N., 2012. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus”, *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun 2012, Hal. 1-8.
- Wibowo., 2008. *Manajemen Perubahan*. Edisi Kedua. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Wiyono, Gendro., 2011. *Merancang Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. STIM YKPN. Yogyakarta.
- Yulianti, Chintya Fitri., 2014. “*Analisi pengaruh budaya kerja, jaminan sosial dan loyalitas karyawan terhadap kinerja*”. PT. Garuda Indonesia Cabang Yogyakarta. Skripsi. Tidak di Publikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- [https://\(www.finansialku.com/gaya-kepemimpinan-dalam-organisasi-teori-kepemimpinan/](https://www.finansialku.com/gaya-kepemimpinan-dalam-organisasi-teori-kepemimpinan/) akses 12 Oktober 2017, 20:26 PM).