

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN
HORTIKULTURA KOTA DENPASAR**

**I Gusti Agung Rama Pramudita Iswara¹
I Nyoman Sudharma²**

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia¹

e-mail : rama_pramudita@yahoo.com

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia²

PENDAHULUAN

Menciptakan SDM yang berkualitas diperlukan pembinaan disiplin dalam tiap diri karyawan pada perusahaan yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin adalah sikap seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain, kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin dalam organisasi, Budaya yang terbentuk, dan lingkungan kerja (Martoyo, 2009 : 152). Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Budaya organisasi merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar. Jumlah responden dalam penelitian sebanyak 50 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda.

Analisis yang dilakukan menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar dengan kontribusi sebesar 79 persen. Variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar dengan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar.

Kata kunci: disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik

INTRODUCTION

Creation of quality human resources development required self-discipline in every employee in the company which is the management measures to encourage the members of the organization to meet a variety of conditions. Discipline is the attitude of a person to obey and comply with all regulatory norms applicable in the vicinity, Factors affecting employee discipline among other things, the leadership shown by the leadership in the organization, culture is formed, and the work environment (Martoyo, 2009: 152). Leadership style is the pattern of behavior that is designed to integrate with the organization's objectives individual goals to achieve certain goals. Organizational culture is a pattern of systematic human activity is passed from generation to generation through the process of learning to create a certain way of life that is best suited to their environment. While the physical work environment that is contained in all of the circumstances surrounding the workplace, will affect employees either directly or indirectly

The purpose of this study was to determine whether there is a partial influence simultaneously and leadership style, organizational culture and the physical work environment on employee discipline Office of Food Crops and Horticulture Denpasar. The number of respondents in the study as many as 50 employees. The data analysis technique used to test the hypotheses is multiple linear regression analysis.

Analysis of the results of research carried out showed that the variables of leadership style, organizational culture and work environment have significant physical simultaneously to discipline employees in the Office of Food Crops and Horticulture Denpasar with a contribution of 79 percent. Variable style of leadership, organizational culture, physical work environment is also positive and significant partial to discipline employees in the Office of Food Crops and Horticulture Denpasar with variable leadership style as the dominant variable affecting the employee discipline Office of Food Crops and Horticulture City Denpasar.

Keywords: labor discipline, leadership styles, organizational culture, physical work environment

Pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin adalah sikap seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, sedangkan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009 : 193).

Disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya pengawasan dari atasan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan, karena tingkat disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain, kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin dalam organisasi, Budaya yang terbentuk, dan lingkungan kerja (Martoyo, 2009 : 152). Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan.

Penelitian Abadi (2007) yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi : Studi pada

Karyawan Bagian Produksi PT.Gandum Malang”. Menyatakan bahwa agar manajemen dapat berjalan dengan baik perlu peran seorang pemimpin. Pemimpin sangat berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan peran serta aktif dari karyawan.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan budaya organisasi, karena seorang pemimpin akan membentuk budaya organisasi yang nantinya akan menentukan keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi seseorang dalam berperilaku, budaya organisasi itu sendiri merupakan nilai, sikap, norma bahkan asumsi orang-orang dalam bersikap dan berperilaku di dalam suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ojo (2009) yang berjudul *Impact Assessment Of Corporate Culture On Employee Job Performance*. Menyatakan bahwa kekuatan budaya perusahaan mengacu pada seberapa luas dan mendalam karyawan memegang nilai-nilai yang dominan perusahaan dan asumsi. Bukan hal yang mudah bagi pemimpin dalam suatu perusahaan untuk mencitrakan budaya organisasinya berbeda dengan budaya organisasi perusahaan lain. Budaya organisasi dikembangkan secara terus-menerus di dalam organisasi yang pada dasarnya bersumber pada pimpinan organisasi dengan dukungan semua orang dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan dan cara kerja yang ditunjukkan karyawan dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan pengaruh dari budaya organisasi yang akan di anut sumber daya manusia dalam organisasi. Hal-hal yang diidentifikasi dari lingkungan kerja fisik yang merupakan kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial tempat karyawan melaksanakan tugas yaitu dari kebersihan tempat bekerja, penataan peralatan kantor, penerangan dan pencahayaan di dalam ruangan, sirkulasi udara, keamanan kerja, ruang gerak di dalam bekerja, kebisingan, kenyamanan, kerjasama dengan teman sekerja, dan koordinasi dengan pegawai di unit lain ataupun atasan.

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat diihat akibatnya dalam jangka panjang, lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi secara rutin akan mempengaruhi sikap dan prilaku dari anggota organisasi atau karyawan. Lingkungan kerja fisik yang memuaskan akan dapat meningkatkan gairah di dalam suatu organisasi, bekerja dilingkungan kerja yang mendukung secara optimal akan membantu mendorong tumbuhnya disiplin diri dalam bekerja.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Denpasar yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kota Denpasar Nomor 7 Tahun 2008 Tanggal 24 Desember 2008. Sebagai sebuah SKPD, mengacu pada Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Dalam usaha meningkatkan disiplin kerja karyawan maka masalah yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengusahakan untuk selalu menjalin

komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, membentuk budaya organisasi yang mengikat, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk menunjang kinerja karyawan, agar disiplin kerja dapat dilakukan secara sadar.

Berdasarkan atas permasalahan, tujuan penelitian, kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

- 1) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar.
- 2) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultural Kota Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultural Kota Denpasar. Populasi dalam peneltiuan ini berjumlah 97 orang, metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penarikan sampel stratifikasi (*stratified random sampling*) dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 50 orang. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk tujuan penelitian yang pertama, yaitu untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan

(X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) sebagai variabel independen terhadap disiplin kerja sebagai variabel dependen (Y). Rangkuman hasil uji regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Undstandartized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Gaya kepemimpinan	0,592	0,120	0,432	4,929	0,000
Budaya organisasi	0,460	0,145	0,290	3,167	0,003
Lingkungan kerja fisik	0,455	0,116	0,333	3,913	0,000
Constant = 0,383					
R = 0,889					
R Square = 0,790					
Adjusted R Square = 0,776					
F _{hitung} = 57,735					
Sig. F _{hitung} = 0,000					

Berdasarkan Tabel maka dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan

$$\hat{Y} = 0,383 + 0,432X_1 + 0,290X_2 + 0,333X_3$$

2. Uji Signifikansi Koefisien Regresi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Secara Simultan

Analisis *F-test* bertujuan untuk menguji pengaruh signifikansi secara serempak antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X₁), budaya organisasi (X₂) dan lingkungan kerja fisik (X₃) terhadap disiplin kerja (Y) pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar.

Hasil uji menunjukkan nilai F_{hitung} (41,892) lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,84) maka disimpulkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari

variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja disiplin pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar. Nilai R^2 adalah 0,790 yang berarti 79,0 persen variasi disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya 21,0 persen dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

3. Uji Signifikansi Koefisien Regresi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Secara Parsial.

Analisis t-tes bertujuan menguji pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar.

1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (4,929) lebih besar dari t_{tabel} (1,684) maka disimpulkan ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,432. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang searah terhadap disiplin kerja karena koefisien regresi menunjukkan nilai positif. Gaya kepemimpinan mampu membentuk disiplin kerja yang mendasar melalui jalinan kerja sama.

2) Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar.

Hasil uji menunjukkan nilai t_{hitung} (3,167) lebih besar dari t_{tabel} (1,684) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,290. Nilai positif pada koefisien regresi menandakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap disiplin kerja karyawan.

3) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap penerapan disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar

Hasil uji menunjukkan nilai t_{hitung} (3,913) lebih besar dari t_{tabel} (1,684) maka disimpulkan ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,333. Nilai positif dari koefisien regresi menandakan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang searah terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

4. Analisis Pengaruh Dominan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Berdasarkan dari perhitungan analisis *standardized coefficients beta* dalam penelitian ini dapat dilihat variabel yang berpengaruh dominan. Variabel bebas yang memiliki nilai koefisien beta absolut terbesar memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel bebas lainnya yang lebih kecil. Perbandingan nilai *standardized coefficients beta* dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel Nilai *Standardized Coefficients Beta* Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>Ranking</i>
Gaya kepemimpinan (X1)	0,432	1
Budaya organisasi (X2)	0,290	3
Lingkungan kerja fisik (X3)	0,333	2

Berdasarkan perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui diantara ketiga variabel bebas tersebut, gaya kepemimpinan memiliki nilai *standardized coefficients beta* terbesar yaitu sebesar 0,543 sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Secara simultan ditunjukkan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi variasi terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar signifikan dengan kontribusi sebesar 79 persen dan 21 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.
- 2) Secara parsial diketahui variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap

disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar.

- 3) Variabel gaya kepemimpinan (X_1) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi sebesar 0,432 diantara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik.

2. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, saran yang dapat diberikan kepada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar adalah sebagai berikut.

- 1) Dinas pertanian harus lebih memperhatikan faktor gaya kepemimpinan yang ada dilingkungan kerja karena dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap disiplin.
- 2) Disarankan selanjutnya perlu diperhatikan variabel budaya organisasi. Pada variabel budaya organisasi indikator yang perlu diperhatiakn lebih yaitu mengarahkan karyawan untuk lebih mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.
- 3) Disarankan lebih lanjut variabel lingkungan kerja fisik juga harus menjadi perhatian untuk meningkatkan tingkat disiplin pada dinas pertanian, dan indikator yang harus diperhatikan dalam variabel lingkungan kerja fisik adalah penerangan pada ruang kerja karena nilai rata-rata skor paling rendah.

- 4) Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar harus lebih memperhatikan halaman luar gedung dengan melakukan pembersihan halaman dari sampah-sampah daun.

DAFTAR RUJUKAN

- Abadi, Prima. 2007. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Gandum Malang. *Skripsi Sarjana Universitas Negeri Malang*. (Online), (<http://library.um.ac.id/free-contents/download/pub/pub.php/32290.pdf>, diakses 12-10-2011).
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar. 2012. *Gambaran Umum Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar 2012*. Denpasar.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Martoyo, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : BPF.
- Ojo, Olu. 2009. Impact Assessment Of Corporate Culture On Employee Job Performance. *Jurnal Of Business and Management*. pp:74-81.
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensial) untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar : Keraras Emas.