

Improving Employee Work Discipline Through Leadership, Communication and Organizational Commitment at the Bengawan River Region Solo Center Office in Sukoharjo

Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Melalui Kepemimpinan, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo Di Sukoharjo

Resalia Ayu Clorenia¹, Dian Nur Mastuti²

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta

E-mail: Resaliaayu77@gmail.com¹, dian_mastuti@yahoo.com²

Abstract

The purpose of this study is to provide partial or simultaneous empirical evidence of leadership, communication and organizational commitment to work discipline. In this study, the sample theory was not used because the population was only 56 employees or using a census technique. For data analysis using multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination. Based on the results of the research partially and simultaneously the simultaneous impact of leadership, communication and organizational commitment is positive and significant on work discipline. The result of the calculation of the coefficient of determination is 74.2%, the remaining 25.8%.

Keywords : leadership, communication, organizational commitment, work discipline.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini memberikan bukti empiris secara parsial maupun simultan kepemimpinan, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Dalam penelitian ini tidak menggunakan teori sampel karena populasi hanya 56 pegawai atau dengan teknik sensus. Untuk analisis data menggunakan uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dan simultan dampak simultan kepemimpinan, komunikasi dan komitmen organisasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 74.2%, sisanya 25.8%.

Kata Kunci : kepemimpinan, komunikasi, komitmen organisasi, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Hasibuan, (2016) menyatakan “Keberhasilan sebuah pekerjaan salah satunya dapat diukur dengan kedisiplinan pegawai dalam suatu instansi, disiplin kerja merupakan alat bagi manajemen untuk menjalankan operasional instansi agar selaras dengan kebijakan dan perangkat peraturan yang telah ditentukan, karyawan atau pegawai dalam berperilaku disiplin dituntut memiliki kesadaran dan kesediaan diri untuk mematuhi segenap peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dimana ia berada, termasuk dalam instansi”.

Menurut Simamora (2014:610) “Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial, oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting”.

Pengertian lain juga mengenai disiplin kerja menurut Sinambela (2012: 45) menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan”.

Menurut Rivai (2013), “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer (pimpinan) untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku (komunikai) serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (komitmen organisasi)”.

Seperti yang dikemukakan oleh Mitfah Toha (2012) bahwa “kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”. Menurut Stoner (2013:37, dalam Pasolong), bahwa “Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerjaan”.

Menurut Thoha (2013:37, dalam Pasolong), bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”.

Menurut Ermaya (2013:37, dalam Pasolong), bahwa “Gaya Kepemimpinan merupakan bagaimana cara mengendalikan bawahan untuk melaksanakan sesuatu”.

Menurut Pace dan Faules (2015:31), bahwa “Komunikasi Organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan”.

Menurut Liliweri (2014:365), bahwa “Komunikasi organisasi adalah studi tentang bagaimana orang-orang yang bekerja di dalam organisasi berkomunikasi dalam konteks organisasi; serta interaksi dan pengaruh antara struktur organisasi dengan pengorganisasian”.

Moorhead dan Griffin (2015: 134) “komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya, seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi”.

Menurut Indra Kharis (2010) “komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu”.

Atas latar belakang tersebut, maka judul penelitian ini “PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI BENGAWAN SOLO DI SUKOHARJO”

METODE

Lokasi dalam penelitian ini di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo Sukoharjo, Jl. Solo – Kartasura Km. 7, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo, 57169.

Karena populasi seluruh pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo Sukoharjo yang berjumlah 56 pegawai, maka penelitian ini tidak menggunakan teori sampel karena populasi hanya 56 pegawai atau disebut dengan sensus.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Kualitas Kuesioner

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas kepemimpinan

Item Pertanyaan	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Kesimpulan
X1_1	0.491	0.2632	Valid
X1_2	0.363	0.2632	Valid
X1_3	0.477	0.2632	Valid
X1_4	0.579	0.2632	Valid
X1_5	0.643	0.2632	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Melihat hasil tersebut, Maka dapat di artikan ke lima kuesioner valid dan dapat dipakai.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel komunikasi

Item Pertanyaan	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Kesimpulan
X2_1	0.583	0.2632	Valid
X2_2	0.523	0.2632	Valid
X2_3	0.529	0.2632	Valid
X2_4	0.399	0.2632	Valid
X2_5	0.721	0.2632	Valid
X2_6	0.491	0.2632	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Melihat hasil tersebut, Maka dapat di artikan ke enam kuesioner valid dan dapat dipakai.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas komitmen organisasi

Item Pertanyaan	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Kesimpulan
X3_1	0.531	0.2632	Valid
X3_2	0.478	0.2632	Valid
X3_3	0.582	0.2632	Valid
X3_4	0.549	0.2632	Valid
X3_5	0.598	0.2632	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Melihat hasil tersebut, Maka dapat di artikan ke lima kuesioner valid dan dapat dipakai.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Kesimpulan
Y1	0.482	0.2632	Valid
Y2	0.574	0.2632	Valid
Y3	0.341	0.2632	Valid
Y4	0.427	0.2632	Valid
Y5	0.378	0.2632	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Melihat hasil tersebut, Maka dapat di artikan ke lima kuesioner valid dan dapat dipakai.

Uji Realibilitas

Tabel 5
Rangkuman Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0.738	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Komunikasi	0.787		Reliabel
Komitmen Organisasi	0.768		Reliabel
Disiplin kerja	0.679		Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2022

Keseluruhan item variabel penelitian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Kepemimpinan	0.435	2.297
Komunikasi	0.445	2.247
Komitmen Organisasi	0.777	1.287

Sumber: Data yang diolah, 2022

Menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 7
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868 ^a	,756	,742	,892	2,155

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2022

Menunjukkan tidak mengalami autokorelasi, karena nilai dw 2.155.

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,496	,942		2,651	,011
	Kepemimpinan	-,003	,056	-,013	-,063	,960
	Komunikasi	-,049	,050	-,196	-,976	,334
	Komitmen Organisasi	-,018	,030	-,091	-,602	,550

a. Dependent Variable: Absut

Sumber: Data yang diolah, 2022

Tidak terjadi heteroskedastisitas, karena signifikansi > 0.05.

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,96492283
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,096
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		,812
Asymp. Sig. (2-tailed)		,525

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang diolah, 2022

Data terdistribusi normal, karena signifikansi $0.525 > 0.05$

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10
Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,570	1,551		2,302	,025		
	Kepemimpinan	,200	,092	,227	2,181	,034	,435	2,297
	Komunikasi	,275	,082	,345	3,352	,001	,445	2,247
	Komitmen Organisasi	,305	,049	,480	6,174	,000	,777	1,287

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

$$Y = 3.570 + 0.200 + 0.275 + 0.305$$

α : 3.570 menunjukkan disiplin kerja positif.

β_1 : 0.200, menunjukkan koefisien kepemimpinan positif.

β_2 : 0.275, menunjukkan koefisien komunikasi positif.

β_3 : 0.305, menunjukkan koefisien komitmen organisasi positif.

b. Uji t

Tabel 11
Hasil Uji t

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan	0.034	Signifikan
Komunikasi	0.001	Signifikan
Komitmen Organisasi	0.000	Signifikan

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji t kepemimpinan, komunikasi, komitmen organisasi memiliki dampak signifikan secara parsial atas disiplin kerja.

c. Uji F

Tabel 12
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,344	3	52,781	53,597	,000 ^a
	Residual	51,209	52	,985		
	Total	209,554	55			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji F kepemimpinan, komunikasi, komitmen organisasi memiliki dampak signifikan secara simultan atas disiplin kerja.

d. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.869 ^a	.756	.742	.992	2,155

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Kontribusi dampak variabel bebas variabel terikat 74.2% sisanya 25.8%.

PENUTUP

Kesimpulan

kepemimpinan, komunikasi, komitmen organisasi dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo di Sukoharjo secara parsial dan simultan.

Saran

1. Pimpinan Kantor Balai Besar Wilayah Bengawan Solo Di Sukoharjo meningkatkan perhatian, selalu mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan bawahan dengan cara seperti, memberikan waktu bicara saat rapat atau memberikan waktu bicara secara langsung di ruang pimpinan.
2. Pimpinan Kantor Balai Besar Wilayah Bengawan Solo Di Sukoharjo selalu memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya dengan cara seperti, pimpinan selalu melakukan inspeksi terhadap seluruh pegawai dan pimpinan melakukan perbaikan terhadap kesalahan yang sudah terjadi.
3. Pimpinan Kantor Balai Besar Wilayah Bengawan Solo Di Sukoharjo sudah menjadi teladan yang baik bagi bawahannya dengan cara seperti, memberikan contoh disiplin kerja datang tepat waktu, berpakaian selalu rapi.
4. Pesan yang disampaikan Atasan menggunakan berbagai media seperti, telfon, chat, email dan secara tatap muka sehingga lebih memudahkan dalam berkomunikasi
5. Segala informasi dari Atasan tegas, jelas dan mudah diterima para pegawai, dengan cara seperti saat Atasan berbicara dengan suara yang lantang dan berulang-ulang.
6. Para pegawai harus mengerti isi pesan yang disampaikan Atasan dengan baik dan benar, dengan cara seperti saat Atasan berbicara atau saat memberikan arahan selalu menanyakan kepada bawahan apakah sudah memahami atau belum.

7. Meningkatkan rasa bangga bekerja di Kantor Balai Besar Wilayah Bengawan Solo Di Sukoharjo, dengan cara seperti menyampaikan tujuan-tujuan besar yang akan dicapai bersama para pegawai.
8. Meningkatkan rasa senang bekerja di Kantor Balai Besar Wilayah Bengawan Solo Di Sukoharjo, dengan cara seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti ruang kerja disediakan pendingin ruangan (AC), adanya dapur kecil yang disediakan berbagai minuman.
9. Meluaskan populasi penelitian
10. Menambahkan variabel penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Ancok, D. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta : Erlangga

Dewi. 2014. *Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Blitar*. Jurnal Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya.

Diantari. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud)

Ghozali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Gibson, James L, John M Ivancevich. 2009, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi 4, TerjemahanDjoerban Wahid, penerbitErlangga, Jakarta.

Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2015. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.

Handoko Hani dkk. 2001. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta : Amara Books.

Hasibuan, Malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian*. Jakarta: Rajawali Press.

- Hermaya. 2018. *Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja*. Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Indra, Kharis. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*. Jurnal Administrasi. Bisnis. Vol. 3.
- Jogiyanto. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kristina. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Temanggung*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Miftachul. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)*. Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia.
- Muhammad, Arni, 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace, R. Wayne & Faules, Don F. 1998, *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, terjemahan Deddy Mulyana. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne dan Faules. 2015. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta
- Poerwodarminto, WJS. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Pradiansyah, Arvan, 2009, *You Are A Leader: Menjadi Pemimpin Dengan Memanfaatkan Potensi Terbesar yang Anda Miliki: Kekuatan Memilih*, Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Qamaruddin. 2021. *Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparat Sipil Negara (ASN)*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Palopo

- Ramadoni. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampa*. Jurnal Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau
- Rivai Veithzal, 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rizal. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. Jurnal Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sitty Hardiyanti Korompot. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparat Kelurahan Motoboi Besar*. Jurnal Universitas Negeri Jakarta.
- Sugiharjo. 2016. *Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Disiplin kerja*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsudin Acep dan Firmansyah Hilman. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.
- Widiawati. 2016. *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru Di SMKN 6 Kota Bekasi*. Jurnal Manajemen Administrasi Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani Bekasi.