
PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN DISPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Komang Trisna Sari Dewi ¹

Prodi S1 Manajemn, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma ¹

Email: komangtrisnasaridewi@yahoo.com²

Artikel info

Keywords:

*Kepemimpinan, Disiplin Kerja,
dan Produktivitas Kerja*

Abstract. *The purpose of this study was to determine the role of leadership and work discipline on productivity of employees of the Department of Education, Youth and Sports, Buleleng Regency. This study uses a quantitative approach. Data collection techniques were used in the form of a questionnaire. Where selected as respondents are all employees who work in the Department of Education, Youth and Sports, Buleleng Regency, 68 people with a t-table value for a significant level of $\alpha = 0.05$ and a degree of freedom (df) = 66 is 0.2 2012 All relationships examined in this study on average showed significant results related to Leadership on Work Discipline, Leadership Role on productivity, Role of Work Discipline on productivity, each with a tstatistic value > from t-table (19.058 > 0.22012), (1.370 > 0,2012), (5.676 > 0,2012).*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Dimana yang dipilih sebagai responden adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng 68 orang dengan nilai t-tabel untuk tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* (df) = 66 adalah 0,2012. Semua hubungan yang diteliti dalam penelitian ini rata – rata menunjukkan hasil yang signifikan terkait yaitu Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, peran Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja, peran Disiplin Kerja terhadap Produktivitas, masing-masing dengan nilai tstatistik > dari t-tabel (19.058 > 0,2012), (1.370 > 0,2012), (5.676 > 0,2012).

Corresponden author:

Email: komangtrisnasaridewi@yahoo.com

PENDAHULUAN

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan kelangsungan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting. Sumber daya manusia dapat

dikatakan sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan serta pencapaian tujuan organisasi. Jika dalam suatu organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber

daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya dengan baik maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Selain sumber daya manusia yang baik, peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi juga menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain dalam suatu komunitas yang diarahkan untuk tercapainya tujuan bersama. Pemimpin sebagai komunikator menjadi pihak yang menentukan, apa, bagaimana, bila mana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kompetensi atau kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu yang diinginkan oleh pemimpin. Selain itu menurut (Yukl, 2013) Peran pemimpin dalam proses perubahan dapat dikatakan sebagai sumber kesuksesan proses perubahan karena arah dan tujuan perubahan biasanya ditentukan oleh pemimpin untuk kemudian dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi.

Selain peran seorang pemimpin, sikap disiplin juga menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu perusahaan banyak mengeluarkan, peraturan atau pedoman yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga pencapaian tujuan perusahaan secara umum maupun sasaran-sasaran khusus yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan oleh tiap unit kerja yang ada dalam perusahaan, baik untuk kepentingan prosedur, proses kegiatan pekerjaan, efisiensi, serta

efektivitas, karena semua itu merupakan unsur kekuatan dalam menjalankan suatu aturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta menjadi pendisiplinan bagi karyawan, dan tiap karyawan harus menaati semua aturan yang ada dan jika karyawan tidak disiplin, menjalankan aturan yang telah dibuat, maka akan ada sanksi (hukuman) yang diberikan perusahaan atas pelanggaran yang terjadi.

Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja. Menurut (Handoko, 2012) disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar serta aturan-aturan yang ada, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Menurut Sutrisno (2013) didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Namun peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Masalah kedisiplinan yang ditemukan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng yaitu pegawai sering datang terlambat dan bekerja secara tidak optimal

dan tidak sesuai dengan ketentuan jam kantor. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang serta luntarnya kedisiplinan pegawai menimbulkan ketidak efektifan produktifitas kerja pegawai yang bersangkutan.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Zivin & Neidell, 2011). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Setiap organisasi akan selalu berusaha agar para anggota yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Merealisasikan produktivitas kerja menjadi hal yang sangat penting bagi birokrasi, karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu sangat jelas diketahui bahwa sikap disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan apabila sikap disiplin tersebut tertanam dengan baik pada para pegawai maka akan terwujud pemerintahan yang bersih, adil dan bertanggung jawab serta produktivitas kerja pegawai akan terus mengalami peningkatan.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan melakukan kajian terhadap kepemimpinan disiplin kerja dan produktifitas kerja, dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan?
3. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan?

Dengan demikian tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan produktifitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian, dimana merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Untuk mengetahui pengaruh konstruk eksogen dan konstruk endogen, serta menguji hipotesis penelitian maka data yang sudah diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan SEM PLS. Dari hasil penelitian yang dirangkum dalam kesimpulan maka dapat diajukan saran saran yang dapat dimanfaatkan dalam pengembangan pada lokasi penelitian.

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng yang beralamat Jalan Pahlawan No. 05 Singaraja. jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 218 orang, dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Teknik kuesioner yang digunakan adalah teknik kuesioner pilihan yaitu setiap pertanyaan dalam kuesioner telah tersedia pilihan jawaban yang paling tepat menurut responden dengan menggunakan skala interval 1-10 untuk keperluan analisis data secara kuantitatif.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis *variance* atau *Component based SEM*, yang terkenal disebut *Partial Least Square* (PLS) Visual version 3.0. PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Ketiga adalah berkaitan dengan mean dan lokasi parameter untuk indikator dan variabel laten.

HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini terdapat tiga konstruk yang terdiri dari dua variable

heksogen dan dua variable endogen. Variabel heksogen yang pertama yaitu Kepemimpinan. Variable heksogen yang kedua yaitu Disiplin Kerja. Sedangkan variable endogennya adalah Produktifitas karyawan

Menilai Outer Model

1. Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi *antara Item Score* atau *Component Score* yang diestimasi dengan software PLS. Menurut Ghazali (2011), ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 – 0,60 dianggap cukup. Dalam penelitian ini hasil Output SmartPLS dari *Loading*. Faktor adalah sebagai berikut :

Tabel 1. *Outer Loadings*

indikator telah memberikan nilai *loading*

	DISIPLIN KERJA	KEPEMIMPINAN	PRODUKTIVITAS
DK1	0,765		
DK2	0,817		
DK3	0,664		
DK4	0,678		
DK5	0,816		
KEM1		0,679	
KEM2		0,750	
KEM3		0,761	
KEM4		0,790	
KEM5		0,820	
PR1			0,687
PR2			0,840
PR3			0,821
PR4			0,776
PR5			0,813

Sumber : Data Diolah (2021)

Dilihat pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari semua

yang disarankan yaitu sebesar 0,50. Dalam penelitian ini nilai paling kecil terdapat pada indikator DK3 yaitu sebesar

0.664. Jadi reflektif dikatakan tinggi karena berkorelasi diatas $>0,60$. Nilai loading factor dari indikator rata - rata berkorelasi di atas $0,60$ jadi dapat disimpulkan bahwa indikator yang bernilai diatas $0,60$ dalam penelitian ini valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model yang mempunyai *discriminant validity* baik, jika nilai loading setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2 *Discriminant Validity (Cross Loading)*

	DISIPLIN KERJA	KEPEMIMPINAN	PRODUKTIVITAS
DK1	0,765	0,725	0,527
DK2	0,817	0,752	0,610
DK3	0,664	0,321	0,484
DK4	0,678	0,539	0,696
DK5	0,816	0,530	0,615
KEM1	0,618	0,679	0,487
KEM2	0,543	0,750	0,444
KEM3	0,575	0,761	0,566
KEM4	0,628	0,790	0,522
KEM5	0,638	0,820	0,559
PR1	0,615	0,500	0,687
PR2	0,643	0,548	0,840
PR3	0,673	0,500	0,821
PR4	0,553	0,572	0,776
PR5	0,607	0,567	0,813

Sumber : data diolah (2021)

Untuk memperkuat pernyataan valid dari konstruk, peneliti juga menggunakan metode *Average Variance Extraced (AVE)*.

Konstruk dikatakan valid jika nilai *AVE* harus diatas $>0,50$. Hasil pengujian *AVE* adalah sebagai berikut :

Tabel 3 *Average Variance Extraced (AVE)*

	<i>Average Variance Extraced (AVE)</i>
DISIPLIN KERJA	0,564
KEPEMIMPINAN	0,580
PRODUKTIVITAS	0,623

Sumber : data diolah (2021)

Tabel 2 diatas menunjukkan nilai *AVE* untuk seluruh konstruk diatas $0,50$ dengan nilai *AVE* tertinggi terdapat pada konstruk produktivitas yaitu $0,623$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini adalah valid.

3. *Composit Reliability*

Kriteria reliabilitas dapat juga dilihat dari nilai *composite reliability* dan *Cronbach's*

Alpha dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* diatas $>0,70$ dan nilai *cronbach's*

Alpha $>0,60$. Berikut adalah hasil output *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk semua variabel :

Tabel 4 Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
DISIPLIN KERJA	0,806	0,865
KEPEMIMPINAN	0,818	0,873
PRODUKTIVITAS	0,847	0,891

Sumber : data diolah (2021)

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menghasilkan nilai *composite reliability* diatas $>0,70$ dan nilai *cronbach's alpha* diatas $>0,60$. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* terendah berada pada konstruk Disiplin Kerja dengan nilai masing-masing yaitu sebesar 0.806 dan 0.865. Jadi bisa disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini adalah reliabel.

Pengujian Model Structural Atau Inner Model

Pengujian *inner model* atau model *structural* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikan dan *R-square* dari model penelitian. Model *structural* dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, uji-t serta signifikan dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten endogen. Tabel 5 merupakan hasil nilai *R-square* dengan menggunakan *SmartPLS 3.0*.

Tabel 5 Nilai R-square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
DISIPLIN KERJA	0,626	0,620
PRODUKTIVITAS	0,627	0,616

Sumber : sumber data diolah (2021)

Tabel 5 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh sebesar 0.626 dan untuk variabel Produktivitas diperoleh sebesar 0.627. Hasil ini menunjukkan bahwa 62,6% variabel Disiplin Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan, sedangkan nilai 62,7% Produktivitas yang dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.

PENGUJIAN HUBUNGAN

Signifikan parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antar

variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hubungan adalah nilai yang terdapat pada output result inner weight.

Dalam *PLS* pengujian secara statistik setiap hubungan dilakukan dengan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Berikut adalah hasil pengujian *Path Coefficients* dengan menggunakan *SmartPLS* :

Tabel 6 *Path Coefficients*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
DISIPLIN KERJA -> PRODUKTI VITAS	0,663	0,690	0,117	5,676	0,000
KEPEMIM PINAN -> DISIPLIN KERJA	0,791	0,804	0,041	19,058	0,000
KEPEMIM PINAN -> PRODUKTI VITAS	0,156	0,135	0,114	1,370	0,171

Sumber : data diolah (2021)

Tabel 6 menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja dengan nilai koefisien 0.791, kemudian Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas dengan nilai koefisien parameter 0.156. Selanjutnya Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas dengan nilai koefisien parameter sebesar 0.663. Nilai t-tabel untuk tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* (df) = 66 adalah 0,2012. Apabila t-statistik > dari t-tabel maka dapat dikatakan bahwa konstruk

endogen berpengaruh terhadap konstruk eksogen. Jadi dapat disimpulkan bahwa, hubungan konstruk diatas dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan karena nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-tabel . Oleh karena itu dapat dikatakan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas.

Tabel 7 *Result Inner Weight (Total Effect)*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
DISIPLIN KERJA -> PRODUKTIVITAS	0,663	0,690	0,117	5,676	0,000
KEPEMIMPINAN -> DISIPLIN KERJA	0,791	0,804	0,041	19,058	0,000
KEPEMIMPINAN -> PRODUKTIVITAS	0,156	0,135	0,114	1,370	0,171

Sumber : sumber data diolah (2021)

Tabel 7 menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja dengan nilai koefisien 0.791, kemudian Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang sudah dijelaskan Tabel 6 dapat diketahui bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja adalah positif signifikan dimana hasil koefisien sebesar 0.791 dan nilai t statistik yang lebih besar dari 0.2012 yaitu 19.058. Dengan demikian menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja kartawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Buleleng diterima.

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena pemimpin adalah motor penggerak bagi seluruh sumber daya suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan seorang atasan dapat mempengaruhi orang lain. Pemimpin sebagai orang pertama dalam sebuah organisasi, hendaknya memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat diterima oleh pegawai yang menjadi bawahannya. Dalam kaitan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja, kepemimpinan dapat meningkatkan disiplin kerja. Hal ini disebabkan oleh perhatian pemimpin yang baik, komunikasi yang baik, maka ada beberapa hal yang menjadi pendorong, yaitu: koordinasi dalam melaksanakan tugas menjadi lebih baik, semangat pegawai yang meningkat akan meningkatkan energi dalam menyelesaikan tugas dengan tepat, cepat/efektif dan ringan hati. Disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan disiplin kerja yang meningkat dapat memberikan kontribusi positif untuk kinerja pegawai

dengan nilai koefisien parameter 0.156. Selanjutnya Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas dengan nilai koefisien parameter sebesar 0.663.

itu sendiri, menjadikan proses kinerja pada pegawai menjadi meningkat baik di dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Buleleng, artinya semakin baik Kepemimpinan diberikan, maka akan dapat meningkatkan Disiplin Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Lias, 2017) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri" menunjukkan variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nazar, 2017) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Posmetro Mandari Duri" yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri.

Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang sudah dijelaskan pada tabel 6 dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah positif dan signifikan dimana hasil koefisien sebesar 0.156 dan nilai t statistik yang lebih besar dari 0.2012 yaitu 1.370. Dengan demikian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Dinas Pendidikan

Pemuda dan Olahraga Kab. Buleleng diterima.

Secara langsung maupun tidak langsung kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sinungan menyatakan bahwa faktor yang berpotensi dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu kepemimpinan yang ada dalam lingkungan organisasi. Ada banyak gaya Kepemimpinan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimulai dari yang paling klasik yaitu teori sifat sampai kepada teori situasional.

Jika dilihat dari situasi saat ini, gaya kepemimpinan yang paling sering di gunakan pemimpin saat ini adalah gaya kepemimpinan situasional. Untuk bawahan yang tergolong kurang mampu dalam bekerja tetapi memiliki kemauan tinggi, maka masih memerlukan pengarahan. Dalam hal ini pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah, yaitu untuk membantu bawahan dalam meningkatkan motivasi kerjanya yang akan berdampak pada produktivitas kerjanya. Sedangkan untuk bawahan yang mampu tetapi tidak mau melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya dimana bawahan seperti ini sebenarnya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan, akan tetapi kurang memiliki kemauan dalam melaksanakan tugas. Sehingga peran pemimpin sangatlah penting dalam menggerakkan bawahannya agar mau melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Buleleng. Hasil ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh subardjono(2017) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur" menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif

signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) Dan Kebudayaan Kabupaten OKU TIMUR memiliki pengaruh yang kuat, artinya jika kepemimpinan di Dinas sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan yang efektif maka akan meningkatkan produktivitas kinerja pegawai di DISDIKNAS Dan Kebudayaan Kabupaten OKU TIMUR.

Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang sudah dijelaskan tabel 6 dapat diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas adalah positif signifikan dimana hasil koefisien sebesar 0.663 dan nilai t statistik yang lebih besar dari 0.2012 yaitu 5.676. Dengan demikian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Buleleng diterima.

Produktivitas merupakan kebutuhan pokok bagi setiap usaha dalam proses mencapai tujuan. Hal ini seiring dengan semakin pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan peningkatan mutu kerja yang tinggi. Perbaikan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja di perusahaan diharapkan tingkat kemangkiran kerja, pemborosan biaya, dan pemborosan waktu dapat ditekan seminimal mungkin.

Hasil ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu menyatakan hasil

bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Hardi Utomo (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang juga menunjukkan hasil yang sejalan yaitu terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil koefisien regresi sebesar 0,151 dan nilai t hitung sebesar $1,767 < \text{nilai } t \text{ tabel}$ sebesar 1,99 pada taraf signifikansi 5%.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang Peran Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dimana hasil koefisien sebesar 0.791 dan nilai t statistik sebesar 19.058 lebih besar dari t-tabel yaitu 0,2012 dengan Probabilitas (*P-Value*) sebesar 0 lebih kecil dari taraf signifikan 0.05.
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana hasil koefisien sebesar 0.156 dan nilai t statistik sebesar 1.370 lebih besar dari t-tabel yaitu 0.2012 dengan Probabilitas (*P-Value*) sebesar 0.171 lebih besar dari taraf signifikan 0.05.
3. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana hasil koefisien sebesar 0.663 dan nilai t statistik sebesar 5.676 yang lebih besar dari 0.2012 dengan Probabilitas (*P-Value*) sebesar 0 lebih kecil dari taraf signifikan 0.05.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, yang berhubungan dengan Peran Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng maka terdapat beberapa saran yang penulis berikan yaitu untuk meningkatkan disiplin kerja serta produktivitas karyawan diperlukan peran seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi karyawannya agar mau mentaati setiap aturan yang ada dan bersedia melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan penuh semangat.

DAFTAR RUJUKAN

- Andini. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*. Vol. 1 No.2.
- Ghozali. (2011). *Structural Equation Modeling, Teori Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Lias, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEBI*.
- Nazar, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Posmetro Mandari Duri. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*.
- Saleh, Abdul Rachman dan Hardi Utomo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti*. Vol. 11 No.21.

- Sastrohadiwiryo , B. Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta : Bumi Aks
- Sutrisno, Edy. (2013). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Subardjono. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Actual STIE Trisna Negara*. Vol. 15 No.1.
- Veithzal Rivai and Deddy Mulyadi, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 34.
- Yukl. (2013). Leadership in Organization. England: Pearson.
- Zivin, J. S. G., & Neidell, M. J. (2011). The Impact of Pollution on Worker Productivity.