

# **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng.**

Sri Mulyati<sup>1</sup>, Sirajuddin Saleh<sup>2</sup>, Muhammad Darwis<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Negeri Makassar

Email: [Smulyati40@gmail.com](mailto:Smulyati40@gmail.com)

## **ABSTRACT**

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau nama perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis pada RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng dan tingkat disiplin kerja pegawai pada RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis asosiatif, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) sejumlah 333 dengan penarikan sampel 50% berjumlah 167 orang pegawai negeri sipil (PNS). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis statistik dekriptif dan teknik analisis statistik inferensial. Data yang digunakan terdiri dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng dalam kategori sangat baik, ditinjau dari indikator: 1) keputusan dibuat bersama (86%), 2) menghargai potensi setiap bawahannya (88%), 3) mendengar kritik, saran/ pendapat dari bawahan (89%) dan 4) melakukan kerjasama dengan bawahannya (86%). Untuk disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng dalam kategori sangat baik yang ditinjau dari: 1) disiplin Waktu (85%), 2) disiplin peraturan (91%) dan 3) Disiplin tanggung jawab (81%). Berdasarkan analisis uji korelasi *product moment* dinyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng, dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh sedang. Dari hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng.

Keyword: Gaya kepemimpinan, demokratis, disiplin

## **PENDAHULUAN (INTRODUCTION)**

### **PENGANTAR**

Seiring berjalannya waktu baik individu maupun organisasi, agar mampu bertahan dan berkembang di era persaingan perlu menunjukkan sumber daya manusia yang berkualitas demi hasil yang berkualitas pula. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam organisasi atau perusahaan. Organisasi adalah aktivitas yang terdiri dari bagian-bagian sistem saling berkaitan dengan satu sama lainnya. Menurut Robbins dalam Budiasih (2012) : Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar relatif, terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Adapun Sondang P. Siagian dalam Zakky (2020) mengemukakan bahwa: Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang saling bekerjasama serta terikat secara formal dalam

rangka melakukan pencapaian tujuan yang sudah ditentukan dalam ikatan yang ada pada seseorang atau beberapa orang yang dikenal sebagai bawahan.

Dari pengertian organisasi dapat penulis asumsikan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang saling bekerjasama yang terdiri dari atasan dan bawahan untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Dalam organisasi, tidak dapat dipungkiri ada individu-individu sebagai penggerak roda organisasi. Silalahi (2012) mengatakan bahwa “sumber daya manusia (*human resource*) juga dinamakan personalia (*personel*) adalah orang yang bekerja dalam organisasi atau orang yang melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi”. Sumber daya manusia memiliki peranan yang teramat sangat penting bagi sebuah organisasi atau instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi atau instansi aktivitas dan kegiatan perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas dan kegiatan di dalam lingkup organisasi atau perusahaan dibutuhkan kerjasama antara satu individu dengan individu – individu lain. Kerjasama tadi membutuhkan seorang pemimpin yang cakap dalam mengatur setiap anggota atau bawahannya sehingga tidak terjadi ketimpangan dalam menjalankan aktivitas dan kegiatan di dalam organisasi. Pemimpin yang cakap harus memiliki jiwa kepemimpinan yang mumpuni dan gaya kepemimpinan yang dapat diaplikasikan sesuai situasi dan kondisi di lingkungan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau nama perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Peranan seorang pemimpin sangat penting didalam memberi dorongan dan bimbingan terhadap karyawan untuk senantiasa bekerja dengan semangat tinggi, disiplin dan tertib sehingga efisiensi dan efektivitas dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Adapun macam-macam gaya kepemimpinan menurut white & Lippit Harbani dalam Zulfardiansyah, Vince Ratnawati (2014) yaitu : 1. Gaya kepemimpinan otokratis, 2. Gaya kepemimpinan demokratis, 3. Gaya kepemimpinan *laisses faire* (gaya kepemimpinan kendali bebas).

Seperti organisasi lain pada umumnya. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) La Temmmala Kabupaten Soppeng juga membutuhkan tenaga – tenaga yang terampil, disiplin dan mempunyai loyalitas yang tinggi. sehingga mempengaruhi produktivitas Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) La Temmamala Kabupaten Soppeng. Oleh karena itu setiap unsur pemimpin harus mempunyai kemampuan menggerakkan bawahannya agar selalu bekerja searah dan sesuai dengan tujuan Rumah Sakit. Pegawai yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya mampu memposisikan dirinya begitupun dengan hak dan tanggung jawabnya hal ini tidak terlepas dari tanggung jawab seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya.

Berhasil tidaknya penyelenggaraan tugas dan wewenang yang di bebaskan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang meliputi tingkat keterampilan, disiplin, loyalitas, kejujuran, dan rasa tanggung jawab, serta kemampuan kerjanya. Disiplin pegawai sebagai satu dari beberapa faktor yang sepatutnya dimiliki baik oleh anggota maupun pimpinan dalam organisasi karena pemimpin yang disiplin akan menjadi teladan bagi bawahannya.

## **METODE (METHOD)**

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel X dan disiplin kerja variabel Y. Penelitian yang digunakan adalah

penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono 2018) Asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara dua variabel atau lebih. Yakni variabel indenpenden ( variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Untuk mengukur variabel pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert yang disusun berdasarkan indikator variabel jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 333 orang. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penarikan sampel secara acak. Penarikan sampel mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto dalam Ariani (2015) selanjutnya jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% maka peneliti mengadakan penarikan sampel secara acak proporsional (*proposional random sampling*) yakni ditarik sampel sebesar 50 %. Dalam hal ini sampelnya adalah pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng berjumlah 167 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari observasi, angket dan dokumentasi.

Teknik analisis data dalam penelitian yaitu teknik analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng. Kemudian teknik analisis data inferensial (Sugiyono 2018) untuk mengetahui kenormalan suatu data dengan gaya kepemimpinan demokratis (variabel X) dan disiplin kerja pegawai (variabel Y) yang telah dikumpulkan, maka dilakukan suatu uji normalitas data. Teknik analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai ( variabel indenpenden X terhadap variabel dependen Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN ( RESULT AND DISCUSSION)

Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari presentase angket yang telah di berikan kepada 167 orang pegawai negeri sipil yang menjadi sampel penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng diuraikan sebagai berikut:

### Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berdasarkan analisis data dari setiap item mengenai gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dari keseluruhan untuk indikator keputusan dibuat bersama, menghargai setiap bawahannya, mendengar kritik, saran/ pendapat dari bawahan dan melakukan kerjasama dengan bawahannya. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.**  
**Rangkuman Analisis Data Per Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis.**

Indikator	n	N	%	Kategori
Keputusan dibuat bersama	2870	3340	86	sangat baik
Menghargai potensi setiap bawahannya	3684	4175	88	sangat baik
Mendengar kritik, saran / pendapat dari bawahan	5195	5845	89	sangat baik
Melakukan kerja sama dengan bawahan	2867	3340	86	sangat baik
Jumlah	14616	16700	88	sangat baik

$$\begin{aligned} \% &= \frac{\text{nilai yang diperoleh}}{\text{jumlah item} \times \text{skor ideal} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{14615}{20 \times 5 \times 167} \times 100 \\ &= \frac{14615}{16700} \times 100 \\ &= 88 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 1. Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan, skor yang diperoleh (n) 14615, skor item pertanyaan (N) 16700, sehingga memperoleh presentase sebanyak 88% dan dikategorikan sangat baik. Indikator keputusan dibuat bersama berada pada kategori sangat baik dengan perolehan presentase 86%, skor yang diperoleh (n) 2870, skor item pertanyaan (N) 3340, menghargai potensi setiap bawahannya berada pada kategori sangat baik dengan perolehan presentase 88%, skor yang diperoleh (n) 3684, skor item pertanyaan (N) 4175, mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan berada pada kategori sangat baik dengan perolehan presentase 86%, skor yang diperoleh (n) 5195, skor item pertanyaan (N) 5845, dan melakukan kerja sama dengan bawahannya berada pada kategori Sangat baik dengan presentase 86%, skor yang diperoleh (n) 2867 dan skor item pertanyaan (N) 3340. Adapun hasil observasi yang dilakukan pada RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng bahwa gaya kepemimpinan demokratis

### Disiplin Kerja

Hasil analisis data pada variabel disiplin kerja (Y) di RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng yang telah diberikan kepada 167 responden dalam bentuk angket yang dimaksudkan untuk mengetahui disiplin kerja pegawai.

**Tabel 2.**  
**Rangkuman Hasil Analisis Data Perindikator Variabel Disiplin Kerja.**

Indikator	n	N	%	Kategori
Disiplin Waktu	7116	8350	85	Sangat Baik
Disiplin Peraturan	3038	3340	91	Sangat Baik
Disiplin Tanggung Jawab	4382	5010	87	Sangat Baik
Jumlah	14536	16700	88	Sangat Baik

$$\begin{aligned} &\frac{\text{nilai yang diperoleh}}{\text{jumlah item} \times \text{skor ideaal} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{14536}{20 \times 5 \times 167} \times 100 \\ &= \frac{14536}{16700} \times 100 \\ &= 88 \% \end{aligned}$$

Dari hasil analisis data pada tabel 2. Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berada pada kategori sangat baik dengan hasil presentase 88%, skor yang diperoleh (n) sebanyak 14536, skor item pertanyaan (N) 16700. dengan indikator disiplin waktuskor yang diperoleh (n) 7116, skor item pertanyaan (N) 8350 sehingga berada pada kategori sangat baik dengan perolehan presentase 85%, disiplin peraturan kategori sangat baik dengan perolehan presentase 91%, dengan jumlah skor yang diperoleh (n) 3038, skor item pertanyaan (N) 3340 dan disiplin tanggung jawab skor yang diperoleh (n) 4382, skor item pertanyaan (N) 5010 dikategorikan baik dengan presentase 87%.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng.**

Uji hipotesis yang dilakukan menggunakan uji-f dengan kriteria pengujian bilamana  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  pada taraf sig 5% maka dinyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai, begitupula sebaliknya apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dinyatakan tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai. Dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3.**  
**Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Data Dengan Sig 5%**

<b>Variabel</b>	<b><math>X^2_{hitung}</math></b>	<b><math>X^2_{tabel}</math></b>	<b>Df</b>	<b>Keterangan</b>
Gaya Kepemimpinan Demokratis	<b>33.585</b>	<b>43.772</b>	<b>30</b>	<b>Normal</b>
Disiplin Kerja	<b>25.104</b>	<b>46.194</b>	<b>32</b>	<b>Normal</b>

*Sumber: Hasil analisis Statistik melalui Program SPSS. 22*

Berdasarkan analisis uji normalitas data diatas pada tabel 3 maka diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis (X) dinyatakan terdistribusi normal karna telah memenuhi persyaratan harga  $X^2_h$  (33.585) lebih kecil ( $\leq$ ) daripada  $X^2_t$  dengan df 30 sebesar 43.772. begitupun dengan variabel disiplin kerja (Y) terdistribusi normal karna telah memenuhi persyaratan harga  $X^2_h$  25.104 lebih kecil daripada  $X^2_t$  dengan df 32 sebesar 46.194.

Rangkuman hasil analisis regresi linear sederhana dimaksudkan untuk mengetahui uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng, dapat dilihat pada tabel 4 Berikut:

**Tabel 4.**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3038.492	1	3038.492	55.153	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9090.214	165	55.092		
	Total	12128.707	166			

Sumber: Hasil analisis Statistik melalui Program SPSS. 22

- Dependen variabel Disiplin Kerja
- Predictors: (constans). Gaya Kepemimpinan

Dari hasil Uji-F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 55.153 dan  $F_{tabel}$  (0,159) sebesar yang berarti  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$ . Dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga, secara langsung hasil pengolahan data dalam penelitian ini dengan hipotesis yang mengatakan “ disuga ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng” dinyatakan dapat diterima.

**Tabel 5.**  
**Rangkuman Hasil Pengujian Korelasi Product Momen Dengan Sig.5%**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 <sup>a</sup>	.251	.246	7.42241

Sumber: Hasil analisis Statistik melalui Program SPSS. 22

- Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan demokratis
- Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis korelasi hasil penelitian *product moment*, diperoleh  $r_{hitung}$  sebesar 0,501 yang kemudian dikonsultasikan dengan pedoman interpretasi dapat dilihat pada tabel 3 (interpretasi nilai r pada bab III), sehingga dengan melihat pedoman pada tabel 2 dituliskan dalam koefisien korelasi 0.501 yang berda pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan **sangat kuat**.

Oleh karena itu, untuk menguji signifikan hubungan yang ditemulan itu berlaku seluruh populasi. Apakah ada korelasi hasil tersebut signifikan atau tidak, maka dibandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5 persen dan responden (N) = 167 maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,159

Dari hasil uji korelasi *product moment* dapat dinyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan terhadap Gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng, dikarenakan  $r_{hitung}$  (0,501) lebih besar daripada  $r_{tabel}$  (0,159) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima serta diketahui koefisien

determinansinya yaitu  $r^2 = 0,251$  atau sebesar 25,2persen ini berarti bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng.

## **Pembahasan (DISCUSSION)**

### **Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Menurut Robbins dalam nopita sari (2014) Bahwa gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berada dalam kategori sangat baik ( Tabel 4). Hal ini ditinjau dari 4 (empat) indikator, yaitu keputusan dibuat bersama, menghargai potensi setiap bawahannya, mendengar kritik, saran/ pendapat dari bawahan dan melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Keputusan yang baik tentu tidak lepas dari banyaknya buah pikir dari beberapa orang yang melahirkan satu kesepakatan yang menjadi hal yang akan diikuti oleh beberapa orang tadi. Dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh beberapa orang dalam satu kelompok semestinya terdapat satu orang yang menjadi epicentrum dalam keputusan itu. Epicentrum dalam hal ini adalah orang yang disegani baik karena kemampuan, kebijaksanaan, cerdas dan menjadi patokan dalam setiap keputusan sehingga melahirkan sikap segan oleh orang-orang disekitarnya dan selanjutnya disebut dengan pemimpin dalam kelompok. Pemimpin tadi sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Solikin (2017) bahwa pemimpin adalah orang yang mendapat serta memiliki sifat, sikap, dan gaya yang baik untuk mengurus atau mengatur orang lain. Pemimpin yang memiliki karakter seorang pemimpin tentu mengapresiasi serta menghargai keberadaan anggotanya. Menghargai pendapat anggota dalam pengambilan keputusan merupakan satu dari beberapa contoh dikatakan pemimpin menghargai keberadaan anggotanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator keputusan dibuat bersama berada pada kategori sangat baik. Hal ini tercermin dari perilaku pemimpin yang senantiasa sebelum menetapkan keputusan, terlebih dahulu merundingkan kepada para bawahan. Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat. Hal ini didukung oleh pimpinan dengan tetap memperhatikan tujuan yang harus dicapai oleh organisasi. Kepemimpinan tadi sesuai dengan pendapat Rivai dalam Riadi (2019) bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator menghargai potensi setiap bawahannya berada pada kategori sangat baik. Hal ini tercermin dalam perilaku pimpinan yang selalu menghargai para karyawan yang memiliki potensi dan prestasi kerja yang sangat baik. Mendengar kritik, saran/ pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Kritik merupakan tanggapan berupa kecaman yang biasanya disertai dengan uraian dan pertimbangan baik atau buruk terhadap suatu hasil atau hal. Pemimpin yang demokratis harus siap menerima setiap masukan dari bawahannya baik berupa kritik, saran maupun masukan yang tentunya akan membuat pimpinan tadi dapat memperbaiki dirinya sebagai seorang pemimpin. Bukan hanya itu

hubungan yang harmonis akan terbentuk antara pimpinan dan bawahan karena ada komunikasi diantara mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator mendengar kritik, saran/ pendapat dari bawahan berada pada kategori sangat baik. Hal ini terlihat bahwa pemimpin selalu terbuka untuk bawahan yang ingin menyampaikan saran/pendapat mereka dan akan mempertimbangkan setiap saran dan pendapat tersebut jika hal itu menyangkut kepentingan organisasi dan selalu mengadakan pertemuan-pertemuan lepas dengan para bawahan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama atau terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator melakukan kerjasama dengan bawahannya berada pada kategori sangat baik. Hal ini terlihat pada perilaku pemimpin yang selalu mengontrol dan membimbing para bawahan dalam melakukan aktivitas kerja serta pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelengkapan untuk menjalankan tugas.

### **Disiplin Kerja Pegawai**

Menurut Saleh (2014) disiplin adalah ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku sehingga tujuan dan harapan organisasi dapat tercapai dengan baik. Eksistensi disiplin diperlukan dalam kehidupan seseorang untuk menjamin pelaksanaan tugas yang menuntut kepatuhan atau ketaatan kepada semua peraturan yang telah ditetapkan baik untuk kepentingan dirinya maupun untuk kepentingan organisasi.

Hasil penelitian pada variabel disiplin kerja pegawai berada pada kategori sangat baik. Hal ini ditinjau dari 3 (indikator) indikator disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Hasil tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dalam Riadi (2019) Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi Kehadiran, dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Setiap organisasi telah menetapkan jam kerja untuk karyawannya dan harus dipatuhi baik oleh pemimpin maupun seluruh anggota dalam lingkungan organisasi tersebut. Disiplin waktu yang baik oleh pemimpin dan anggota akan berimplikasi terhadap produktivitas kinerja karyawan di lingkup kantor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator disiplin waktu kategori sangat baik. Hal ini terlihat bahwa pegawai RSUD La Temmamala kabupaten Soppeng selalu memperhatikan jam masuk kantor dan ketetapan masuk kantor. Sebelum masuk kantor, pegawai diwajibkan mengikuti apel pagi tepat pukul 07.00 WITA. Ketetapan mulai bekerja di tetapkan pukul 08.00 WITA dan para pegawai melakukannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan masing-masing kepala bagian yang memantau para pegawai. Dan disiplin waktu terhadap jam istirahat pada pukul 12.00 WITA, apabila ada beberapa pegawai yang melawati jam istirahat yang ditentukan akan mendapat teguran langsung oleh kepala bagian. Adapun jam pulang kerja yang sudah ditentukan yaitu pukul 17.00 WITA dan biasanya ada beberapa karyawan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan itu dikarenakan pegawai tersebut bekerja lembur, karena masih adanya pekerjaan yang belum terselesaikan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik untuk dibutuhkan sikap setia dari karyawan- karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan . kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan oleh organisasi atau kantor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator disiplin peraturan berada pada kategori sangat baik. Hal ini terlihat dalam disiplin peraturan pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng yang dalam bekerja memakai



pakaian dinas yang hari senin, selasa memakai baju dinas berwarna coklat, rabu memakai seragam putih, kamis memakai batik dan jum'at pakaian olahraga atau baju bebas. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Dalam struktur organisasi sudah ada pembagian bagian atau divisi yang secara spesifik mengklasifikasikan tugas dan tanggung jawab tiap divisi yang tentunya sudah disesuaikan dengan tujuan organisasi tersebut. Semua bagian harus bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan tugas dibagiannya masing-masing demi mencapai tujuan di RSUD La Temmala Kabupaten Soppeng. Berdasarkan hasil olah data dari angket yang diisi oleh pegawai, penelitian ini menunjukkan bahwa indikator disiplin tanggung jawab berada pada kategori sangat baik. Hal ini terlihat pegawai menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai tanggung jawab, menggunakan peralatan kantor serta bertanggung jawab memelihara peralatan ketika sudah dipakai dan tak lupa pula melakukan introspeksi diri terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng.**

Hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng dengan tingkat hubungan sedang. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng mempunyai pengaruh yang signifikan. Hasil hipotesis dari penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (*Statistical Product Standart Solusion*), bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng. Hal ini berarti hipotesis yang mengatakan diduga terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng dalam penelitian ini diterima. Pimpinan RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis cenderung memberikan contoh teladan yang baik bagi para karyawan, menjadi inspirasi, serta berinteraksi langsung dengan para pegawai mengenai tugas dan pekerjaan masing-masing pegawai.

Hasil penelitian tersebut diatas seperti dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan sebagaimana yang dikutip oleh Riadi (2019) bahwa kedisiplinan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya faktor yang dimaksud adalah faktor kepemimpinan dimana data capaian menunjukkan bahwa kepemimpinan (gaya kepemimpinan demokratis) cukup memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa Pimpinan RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis cenderung memberikan contoh teladan yang baik bagi para karyawan, menjadi inspirasi, serta berinteraksi langsung dengan para pegawai mengenai tugas dan pekerjaan masing-masing pegawai.

Hasil penelitian tersebut diatas seperti dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan sebagaimana yang dikutip oleh Riadi (2019) bahwa kedisiplinan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya faktor yang dimaksud adalah faktor kepemimpinan dimana data capaian menunjukkan bahwa kepemimpinan (gaya kepemimpinan demokratis) cukup memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

## SIMPULAN (CONCLUSION)

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang diuraikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai dapat disimpulkan bahwa gambaran gaya kepemimpinan demokratis (X) pada RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng berada pada kategori sangat tinggi, ditinjau dari segi indikator keputusan dibuat bersama, menghargai potensi setiap bawahannya, mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan. Disiplin kerja (Y) pada pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng, hal ini ditinjau dari segi indikator disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Dari hasil uji korelasi *product moment* dapat dinyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng, dikarenakan  $r_{hitung}$  (0,501) lebih besar daripada  $r_{tabel}$  (0,159) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya bahwa ada pengaruh yang sangat kuat gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng.

## DAFTAR PUSTAKA (REFERENCES)

- Ariani. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PP London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba. <http://proceeding.unindra.ac.id/index.php/simponi/article/view/549>
- Budiasih, Y. (2012). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi kasus pada PT. XX di Jakarta).
- Silalahi. (2012). *Pengantar Manajemen*.
- Saleh. (2014). Penegakkan disiplin (suatu upaya peningkatan kinerja pegawai ), 1.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Zakky. (2020). Pengertian Organisasi, tujuan, manfaat, Ciri-ciri, bentuk dan unturnya. Retrieved from <https://www.zonareferensi.com/pengertian-organisasi/>
- Zulfardiansyah, Vince Ratnawati, Y. M. B. (2014). pengaruh profesionalisme, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pengelola keuangan pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) kabupaten indragiri Hilir. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(9), 1–15. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

