



JURNAL PSIKOHUMANIKA

[Http://Ejurnal.Setiabudi.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Psikohumanika](http://Ejurnal.Setiabudi.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Psikohumanika)

KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN DISIPLIN KERJA PT. MG SEMARANG

Ivana Indrianti Leksono¹, Sutarto Wijono²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

ARTICLE INFO

Article History

Be accepted:

December 2019

Approved:

April 2020

Published:

June 2020

Keywords :

Transactional leadership; work discipline

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between transactional leadership and work discipline at PT. MG Semarang. The subjects used in this study are employees who are still actively working at PT. MG Semarang. The population in the company is 100 employees and the sample to be used is 50 employees at PT. MG Semarang who had previously been willing to be a participant in this study. This subject was found from employees at PT. MG Semarang by taking data random sampling technique which is done by making a lottery with each name of the employee who came out who will get and fill out the questionnaire that has been provided in this study. The data scale collection method used by the author is by using the scale of transactional leadership by Robbins (2007) and work discipline by Rivai (2005). The data obtained were then performed statistical tests with correlation analysis with Spearman's rho between transactional leadership variables with work discipline. The results of the data obtained after statistical tests in this study are that there is no significant relationship between the variables of transactional leadership with work discipline, with an r value of 0.210; $p > 0.05$. The absence of a relationship between transactional leadership and work discipline can be interpreted, transactional leadership in PT. MG Semarang does not give a role in work discipline to its employees.

Alamat Korespondensi:

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana
Salatiga

p-ISSN: 1979-0341

e-ISSN : 2302-0660

E-mail:

ivanana.il11@gmail.com¹, ijonosutarto@gmail.com²

Ivana Indrianti Leksono¹, Sutarto Wijono²

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Sejarah Artikel Diterima : Desember 2019</p> <p>Disetujui: April 2020</p> <p>Dipublikasikan: Juni 2020</p>	<p>Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja pada PT. MG Semarang. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang masih aktif bekerja. Populasi yang ada dalam perusahaan tersebut 100 karyawan dan sampel yang akan digunakan yaitu 50 karyawan yang sebelumnya telah bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini. Pengambilan data yang digunakan dengan cara teknik <i>random sampling</i> dengan melakukan undian dengan setiap nama karyawan yang keluar yang akan mendapat dan mengisi kuisisioner yang telah disediakan dalam penelitian. Metode skala pengambilan data yang digunakan penulis dengan menggunakan skala kepemimpinan transaksional oleh Robbins (2007) dan disiplin kerja oleh Rivai (2005). Data yang diperoleh dilakukan uji statistik dengan analisis korelasi spearman's rho antara variabel kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja. Hasil data yang diperoleh setelah dilakukan uji statistik didapati nilai r sebesar 0,210; $p > 0,05$. Maka dapat disimpulkan tidak adanya hubungan antara kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja yang dapat diartikan, kepemimpinan transaksional dalam PT. MG Semarang tidak memberi peran terhadap disiplin kerja pada karyawannya.</p>
<p>Kata Kunci:</p> <p><i>Kepemimpinan transaksional; disiplin kerja</i></p>	

PENDAHULUAN

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, hal ini sesuai dengan Sarwani (2016). Organisasi yang akan digunakan dalam penelitian kali ini adalah perusahaan PT.MG yang berada di Kota Semarang yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Penulis mengidentifikasi adanya kedisiplinan karyawan yang bekerja di organisasi tersebut ada yang mempunyai kedisiplinan kerja positif tetapi ada juga yang kurang positif. Oleh sebab itu penulis ingin mengidentifikasi kedisiplinan kerja para karyawan dalam PT.MG, Semarang. Dengan dasar tersebut penulis menganggap bahwa penelitian tentang kedisiplinan kerja perlu dilakukan di PT.MG, Semarang, untuk mengidentifikasi hubungan antara kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja. Mangkunegara dan Octorend (2015) mengemukakan dampak positif disiplin kerja dimana seorang yang memiliki disiplin kerja maka nama baik dapat dipertahankan, sikap serius dalam menghadapi suatu hal, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sedangkan Thompson (2014) menyatakan tanpa adanya disiplin kerja dapat menyebabkan

dampak negatif dimana tugas akan menjadi tidak tertata dengan baik sehingga bisa terbengkalai.

Disiplin kerja menjadi suatu pedoman bagi pimpinan menjadi alat komunikasi dengan pegawai guna dapat semakin menyadarkan dan memiliki kesediaan dalam mematuhi aturan-aturan dan nilai yang telah ditetapkan, hal ini sejalan dengan Rivai (2004). Didalam disiplin kerja terdapat aspek-aspek yang didalamnya dinyatakan oleh Rivai (2005) diantaranya absensi kehadiran, kepatuhan terhadap aturan kerja, kepatuhan terhadap standart kerja, kewaspadaan yang tinggi dan bekerja etis. Disiplin kerja sendiri memiliki faktor-faktor yang dinyatakan oleh Saydam (2005) antara lain besarnya kompensasi, pemimpin yang dapat menjadi teladan, mampu memberi perhatian, mampu mengawasi karyawan, ketegasan dalam mengambil sebuah keputusan, peraturan yang pasti, dan pelatihan untuk disiplin. Sehingga dapat diketahui bahwa disiplin kerja menjadi suatu hal yang dimiliki dari dalam diri seseorang dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi seperti rasa takut mendapat sanksi dan sebagainya, kedisiplinan juga merupakan suatu kesadaran yang harus dimiliki tiap karyawan.

Dengan demikian penelitian mengenai kepemimpinan penting dilakukan pada PT.MG Semarang guna untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan kepemimpinan dan kedisiplinan kerja yang dimiliki dalam perusahaan tersebut. Sikap atau cara pemimpin dalam perusahaan PT. MG penting diperhatikan sebab pemimpin merupakan faktor dari kedisiplinan. Kepemimpinan yang berkembang pesat yakni cara kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan tranformasional yang dicetuskan oleh Basstahun 1985 (dalam Locander, 2002). Kepemimpinan transaksional menurut Robbins (2007) merupakan pengertian dimana kepemimpinan mengikutsertakan proses pertukaran yang mengakibatkan pegawai menerima upahnya, dan menolong pegawainya menentukan hal apa yang harus dikerjakan agar dapat mencapai *output* yang diinginkan misalnya kualitas pengeluaran lebih baik, penjualan atau pelayanan lebih dari pegawai, serta menekan biaya produksi. Dimana *contingent*

reward, management by exception (active), laissez - fair style, motivation menjadi dimensi yang penting diperhatikan dalam kepemimpinan transaksional hal ini sesuai dengan Robbins (2007).

Penelitian mengenai hubungan antara kepemimpinan transaksional dengan kedisiplinan kerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Casimir, dkk (2006) yang menyatakan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan transaksional dalam aspek *contingen reward* dan *management by exception* dengan kedisiplinan kerja tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antaranya. Namun penelitian yang dilakukan oleh Shane dan Glinow (2003) dimana menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional sendiri mempunyai hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja pada pegawai, dilihat melalui cara kepemimpinan transaksional yang digunakan semakin tinggi oleh seorang pemimpin, akan menghasilkan disiplin kerja pegawai yang semakin tinggi. Maka dari itu tujuan penelitian ini guna melihat lebih dalam hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja pada pegawai PT. MG Semarang.

METODE

Penelitian kali ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang merupakan salah satu metode dalam penelitian yang memiliki landasan dari filsafat *positivism* dan dikenakan sebagai sebuah penelitian terhadap populasi atau sampel yang akan di ambil dan juga merupakan pengumpulan dari data yang menggunakan alat ukur penelitian, analisis data yang dapat bersifat kuantitatif ataupun statistik dengan berpacu pada tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian, Sugiyono(2012). Penelitian ini menggunakan metode korelasional, guna untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antar variable. Sehingga melalui ini penulis ingin melihat lebih dalam mengenai korelasi kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja.

Partisipan yang digunakan dalam penelitian kali ini berasal dari populasi perusahaan permainan yang berlokasi di Semarang yaitu PT. MG. Dimana dalam perusahaan tersebut memiliki kurang lebih 100 orang. Dalam pengambilan sampel

penulis akan menggunakan teknik *random sampling* sebanyak 50 karyawan yang telah sepakat, yang akan dilakukan secara acak dengan undian dimana nama karyawan yang terpilih akan mendapat kuisioner dan mengisinya. Prosedur pengambilan data yang dilakukan penulis melalui 2 skala yaitu skala disiplin kerja Rivai (2005) dan kepemimpinan transaksional Robbins (2007). Dimana berdasarkan definisi dan aspek yang terdapat dalam teori, penulis melakukan modifikasi skala menjadi 12 aitem. Sedangkan pada skala kedisiplinan penulis melakukan modifikasi berdasarkan definisi dan aspek yang diambil menjadi 20 aitem. Azwar (2012) menyatakan bahwa kriteria validitas alat tes dinyatakan valid apabila memiliki koefisien 0,00 – 1,00, dimana koefisien 0,00 menunjukkan tidak reliable, sedangkan 1,00 menunjukkan reliabilitas yang dimiliki sangat tinggi, dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Data yang diperoleh dalam peneliti kali ini akan diolah menggunakan uji korelasi spearman's Rho. Sedangkan keseluruhan analisis data penulis memakai SPSS Statistics 20.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Penulis telah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap skala disiplin kerja dan kepemimpinan transaksional. Skala disiplin kerja didapati nilai koefisien dari hasil uji validitas dari 20 aitem yang ada dan terdapat 1 aitem yang gugur yaitu aitem 17 dengan koefisien sebesar -0,384, sehingga koefisien bergerak antara 0,315 – 0,682. Penulis melakukan uji realibilitas dengan teknik *Alpha Cronbach* yang dilakukan pada skala ini didapati hasil yaitu dengan koefisien 0,896 yang dapat dikatakan bahwa skala ini memiliki tingkat realibilitas yang sangat tinggi. Skala kepemimpinan transaksional juga telah dilakukan uji validitas dan realibilitas didapat dari 12 aitem yang ada didapati 1 aitem yang gugur yaitu aitem nomor 2 dengan koefisien 0,198, sehingga koefisien bergerak antara 0,307 – 0,845 dan hasil uji realibilitas sebesar 0,885 dimana skala ini diuji dengan uji realibilitas teknik *Alpha Cronbach* dan skala ini dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Kedua skala tersebut dapat digunakan dengan baik.

Uji Asumsi

Penulis melakukan uji asumsi yang didalamnya terdapat uji normalitas dan uji linearitas.

Uji Normalitas

Penulis melakukan uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov yang memperlihatkan bahwa variable kepemimpinan transaksional memiliki koefisien signifikansi sebesar 0,054; $p > 0,05$. Variable disiplin kerja didapati koefisien signifikansi sebesar 0,200; $p > 0,05$. Maka Kedua variable antara variable kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja ini dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Penulis melakukan uji linearitas didapati nilai F beda sebesar 2,225 dengan koefisien signifikansi 0,026; $p < 0,05$ maka dari uji linearitas dinyatakan kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang linear.

Uji Deskriptif

Penulis melakukan penggolongan kategorisasi dengan tingkat tinggi, sedang, dan rendah terhadap skor variabel kepemimpinan transaksional yang diperoleh dari 50 subjek dan didapati sebanyak 31 subjek dengan prosentase sebesar 62% yang berada pada tingkat kategorisasi tinggi, kemudian dengan prosentase 36% (18 subjek) yang berada pada tingkat kategorisasi sedang dan sebanyak 1 subjek yang memiliki prosentase sebesar 2% yang berada pada kategorisasi rendah. Dari perhitungan yang sudah dilakukan didapati rata-rata dari variable kepemimpinan transaksional sebesar 33,24 dengan demikian kepemimpinan transaksional berada pada kategori tinggi. Skor minimum yang diperoleh yaitu 11 dan skor maksimum sebesar 44 dengan standar deviasi 5,08.

Penulis melakukan penggolongan kategorisasi dengan tingkat tinggi, sedang, dan rendah terhadap skor variabel disiplin kerja yang diperoleh dari 50 subjek dan didapati sebanyak 47 subjek dengan prosentase sebesar 94% yang berada pada tingkat kategorisasi tinggi, kemudian dengan prosentase 6% (3

subjek) yang berada pada tingkat kategorisasi sedang dan sebanyak 0 subjek yang memiliki prosentase sebesar 0% yang berada pada kategorisasi rendah. Dari perhitungan yang sudah dilakukan didapati rata-rata dari variable kepemimpinan transaksional sebesar 66,06 dengan demikian kepemimpinan transaksional berada pada kategori tinggi. Skor minimum yang diperoleh yaitu 19 dan skor maksimum sebesar 76 dengan standar deviasi 6,26. Hal ini mampu ditunjukkan melalui fenomena dimana banyaknya karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan akan tugas-tugas yang dikerjakan dalam semua tugas-tugas yang diberikan dan mampu diselesaikan secara tepat waktu dalam jangka waktu pengumpulan tugas yang sudah ditetapkan oleh pimpinan, dari pada sebaliknya.

Uji Korelasi

Tabel. 3
Tabel Hasil Uji Korelasi Kepemimpinan Transaksional dan Disiplin Kerja

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan Transaksional
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient 0.210 Sig. (2-tailed) .143 N=50
	Kepemimpinan Transaksional	Correlation Coefficient 0.210 Sig. (2-tailed) .143 N=50

Hasil uji korelasi yang dilakukan oleh penulis didapati koefisien korelasi antara kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja sebesar 0,210 yang artinya kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja tidak memiliki hubungan. Dapat dilihat dalam tabel bahwa koefisien signifikansi 0,143; $p > 0,05$ yang memiliki arti bahwa variable kepemimpinan transaksional dengan variable disiplin kerja tidak terdapat hubungan yang signifikan. Hasil penelitian ini mungkin disebabkan oleh pertama sebagian besar karyawan menganggap bahwa kepemimpinan transaksional yang dilakukan dalam perusahaan tersebut dianggap suatu hal yang wajar dan sudah pernah terjadi

sehingga kepemimpinan transaksional telah menjadi hal yang biasa bagi karyawan pada PT.MG Semarang. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dalam PT.MG tersebut tidak memiliki peran dalam meningkatkan hasil disiplin kerja. Kedua, karyawan menganggap bahwa sebagai seorang pemimpin sudah seharusnya memiliki sikap yang adil dalam memperlakukan karyawannya, memberi penghargaan dan teguran, dan hal itu dianggap sudah biasa terjadi dalam sebuah pekerjaan dan menyebabkan kepemimpinan transaksional tidak memberikan peran terhadap disiplin kerja pada karyawan PT.MG Semarang. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Casimir, dkk (2006) yang menyatakan tidak ada hubungan signifikan dalam kepemimpinan transaksional dengan aspek *contingen reward* dan *management by exception* dengan kedisiplinan kerja.

Sementara itu, penulis juga melakukan analisis data tentang kedisiplinan kerja karyawan ditinjau dari tingkat usia. Untuk kepentingan analisis data tersebut, maka penulis membagi usia ke dalam 2 tingkatan yaitu usia 20 tahun-35 tahun dan usia 36 – 52 tahun (Santrock, 2012). Pembagian kelompok usia tersebut dapat dilihat dalam diagram. 1 mengenai tingkat usia karyawan.

Penulis menemukan bahwa berdasarkan nilai $t = 0,986$; $p > 0,05$ menunjukkan bahwa kedua tingkatan usia yang telah dikategorikan oleh penulis didapati hasil bahwa usia tidak memiliki perbedaan (homogen), serta koefisien signifikansi $0,005$; $p < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja antara rentang usia 20 tahun hingga usia 35 tahun dengan rentang usia 36 tahun hingga usia 52 tahun pada karyawan PT.MG Semarang, dimana rentang usia 36 tahun hingga usia 52 tahun memiliki nilai disiplin kerja yang tinggi dibandingkan dengan rentang usia yang dibawah 36 tahun. Kedua kategori ini memiliki selisih antara disiplin kerja pada rentang usia 20 tahun hingga 35 tahun dengan disiplin kerja pada yang memiliki rentang usia 36 tahun hingga 52 tahun yaitu $-5,02778$ dan selisih perbedaan yang didapati yaitu bergerak dari nilai $-8,47944$ hingga $-1,57612$ (*95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper*).

Kemungkinan ini dikarenakan usia 36 hingga usia 52 termasuk dalam usia dewasa madya, dimana kematangan karir yang dimilikinya termasuk dalam kematangan karir yang baik, maka hal itu menyebabkan subjek dengan usia 36 tahun ke atas memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi, sehingga subjek memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi dibandingkan dengan usia dibawah 36 tahun. Hasil ini sejalan dengan Santrock (2012) bahwa usia dewasa madya mampu untuk menyesuaikan harapan-harapan secara realitis dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah menjadi pilihan mereka, serta memahami perannya dengan baik sehingga dapat menghasilkan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Selain itu hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sutarman (2015) yang menjelaskan dalam hasil penelitiannya dimana usia menjadi salah satu faktor dalam kedisiplinan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja pada karyawan PT. MG Semarang, dengan dilihat dari nilai korelasi dan nilai signifikansi. Tidak adanya hubungan yang linear antara kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja pada karyawan PT.MG Semarang, dengan nilai koefisien signifikansi sebesar. Hasil uji deskriptif menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT.MG Semarang termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih memperluas lagi cakupan pengambilan data, lebih memperdalam pernyataan-pernyataan dalam aitem dan variabel-variabelnya, sehingga mampu menghasilkan hasil penelitian yang semakin komperhensif dalam penelitian selanjutnya, serta memperdalam lagi fenomena-fenomena yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Casimir, G.; Waldman, D.A.; Bartram, T. and Yang,S. (2006). Trust and the

- Relationship Between Leadership and Follower Performance: *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 12 (3): 68-85.
- Locander, W. B, F. Hamilton, D. Ladik & J. Stuart. (2002). *Developing a Leadership-Rich Culture: The Missing Link to Creating a Market – Focused organization*. *Journal Of Market Focused Management*. Vol.5,Pp. 149-163.
- Mangkunegara, P. A & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia).*Journal of Management*, 3(8): 318-328.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. & Sanghi, S. (2007). *Organizational Behavior (12th ed)*. India: Pearson: Prentice Hall.
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development (13th ed)*. Jakarta: Erlangga.
- Sarwani. 2016. The Effect of Work Discipline And Work Enviroment On The Performance Of Employees. *Sinergi*. Vol. 2, No. 2.
- Shane, Mc., dan Glinow Von,. (2003). *Organization Behavior*. McGraw-Hill Company.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarman. (2015). Pengaruh Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, dan Golongan Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Bengkayang. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 344-35.
- Thompson, E. P. (2014). Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism. *Oxford Journal*. 38, 56-97.