ANALISIS PENGARUH KOGNISI BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DI KECAMATAN PARIAMAN UTARA

Ade Febri Suryani, Febsri Susanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”

febsrisusanti@akbpstie.ac.id

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktek menentukan aspek”manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan bukan saja hanya aktif melainkan kesadaran yang dimilikinya tanpa dikendalikan sudah aktif, artinya bukan karena dipaksa, dan itulah yang sebenarnya hakikat peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan yang diharapkan. Perencanaan sumber daya manusia tidak bisa dipercayakan hanya kepada tenaga-tenaga profesional yang menangani masalah-masalah kepegawaian saja, melainkan harus melibatkan para manajer yang memimpin satuan-satuan kerja yang menyelenggarakan fungsi utama

Kata Kunci: MSDM, Sumber daya manusia, Kepegawaian

PENDAHULUAN

Dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Sumber Daya Manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai Negeri, Karena itu Pegawai Negeri disebut sebagai unsur aparatur Negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan. Dan peranannya di setiap negara menjadi sangat penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada organisasi, perusahaan atau instansi.

Menurut kodratnya, organisasi mempunyai sifat yang konservatif. Oleh karena itu, secara aktif akan selalu ada penolakan terhadap perubahan. Faktor yang menjadikan kendala dalam perubahan sendiri dapat dibedakan kedalam dua faktor, yaitu: keengganan individual dan keengganan organisasi.

Sumber individual dari keengganan terhadap perubahan terletak pada karakteristik manusiawi dasar seperti persepsi, kepribadian, dan kebutuhan.

Kesesuaian dengan karakteristik individu akan menjadikan seseorang berperilaku positif dalam artian disiplin, sebaliknya jika tidak sesuai cenderung berperilaku tidak disiplin (Robbins, 2001: 284-285).

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai negeri maupun anggota suatu organisasi, diantaranya adalah kematangan kognisi, budaya kerja, serta peran pemimpin yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat adanya hubungan antara kedisiplinan, kognisi budaya kerja, dan gaya kepemimpinan. Hubungan ini terlihat pada Kecamatan Pariaman Utara. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang: “Analisis Pengaruh Kognisi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kecamatan Pariaman Utara”

LANDASAN TEORI

Kognisi

Kognitif merujuk kepada aktifitas-aktifitas seperti berpikir, menganalisa, membentuk konsep, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pendekatan kognitif merupakan pendekatan yang memberi perhatian khusus kepada proses pemikiran individu seperti kemahiran berpikir secara kritis dan kreatif, kemahiran belajar dan motivasi dipelopori oleh ahli psikologi Gestalt, Piaget, Vygotsky, Bruner, dan Ausubel.

Budaya kerja

Menurut Stoner dalam Waridin & Masrukhin (2006) budaya (culture) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau corporate culture sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Kognisi Budaya Kerja

Ada berbagai hal yang berhubungan dengan keberadaan faktor kognisi dalam pengaruhnya terhadap lintas budaya, antara lain:

- **Kecerdasan umum** (Mc. Shane dan Berry menyimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi kemampuan kognitif seseorang bukanlah budaya yang ada pada kondisi psikis, privasi individu, dan disorganisasi budaya tetapi tes kemampuan kognitif).
- **Genetic epistemologi (Faktor keturunan)** adalah salah satu teori dari Jean Piaget yang isinya mengatakan bahwa “adanya koherensi antara penampilan kognitif saat berbagi tugas diberikan pada seseorang”.
- **Cara berpikir** (Dalam pendekatan kecerdasan umum dan genetic epistemologi, cara berpikir seseorang cenderung mengarah pada aspek “bagaimana” dari pada aspek “seberapa banyak” (kemampuan) dalam kehidupan kognitif).
- **Pengamatan konseptual** (Cole dan Scriber memberikan suatu metodologi dan teori tentang konteks kognisi. Cole membuat suatu studi empiris dan tinjauan terhadap literatur. Misalnya adalah budaya timur, asumsi stabilitas kepribadian sangatlah sulit diterima. Budaya timur melihat bahwa

kepribadian adalah kontekstual. Kepribadian cenderung berubah menyesuaikan dengan konteks dan situasi).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu ciri khas perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Berikut adalah penjelasan dari beberapa gaya kepemimpinan menurut para ahli:

- **Gaya Kepemimpinan Otoritas** (kepemimpinan yang terpusat pada diri pemimpin atau gaya direktif).
- **Gaya kepemimpinan demokratis** (gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan kesederajatan, kepemimpinan konsultatif atau partisipatif).
- **Gaya Kepemimpinan Delegasi** (gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki kemampuan).
- **Gaya Kepemimpinan Birokrasi** (memimpin berdasarkan peraturan).

Kedisiplinan

Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Hipotesis

Dari gambaran permasalahan dan penelitian terdahulu, adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh kognitif budaya kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kecamatan Pariaman Utara
- H2 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai di Kecamatan Pariaman Utara

Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif dan kuantitatif. Penelitian kualitatif meneliti respon sampel penelitian yaitu pegawai negeri sipil di kantor Kecamatan Pariaman Utara mengenai kognisi budaya kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai. Sedangkan penelitian kuantitatif yaitu meneliti pengaruh kognisi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai negeri sipil di kantor Kecamatan Pariaman Utara.

Populasi dan sample

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di kantor Kecamatan Pariaman Utara yang pada akhir tahun 2015 berjumlah 30 orang. peneliti mengambil keseluruhan dari populasi yang berjumlah 30 orang.

Jenis dan sumber data

- Jenis data (kualitatif dan kuantitatif)
- Sumber data (data primer dan data sekunder)

Teknik pengumpulan data

- Observasi (pengamatan)
- Wawancara (penelitian dengan tanya jawab)

Tabel 1

Definisi operasional variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Gaya kepemimpinan (X2)	• Cara berkomunikasi	Kecakapan berbicara	Liker
	• Sikap dalam memimpin	Tegas kepada bawahan	Liker
	• Kewibawaan memimpin	Cekatan dalam bertindak	Liker
Kedisiplinan (Y)	• Ketepatan waktu	Tinggi/ Rendah	Liker
	• Tingkat absensi	Tinggi/ Rendah	Liker
	• Kepatuhan	Tinggi/ Rendah	Liker
Kognisi budaya kerja (X1)	• Minat terhadap pekerjaan	Ketetapan dengan kebijakan pemerintah	Liker
	• Tanggung jawab dalam bekerja	Ketetapan dengan waktu	Liker
	• Minat dalam bekerja	Kesesuaian dalam melayani masyarakat	Liker

Teknik analisis data

- Uji validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah korelasi *product moment* dari pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Interpretasi hasil uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor butir dengan skor total. Jika nilai korelasi suatu butir $> 0,4$, maka dapat disimpulkan bahwa butir tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai korelasi suatu butir $< 0,4$, maka dapat disimpulkan bahwa butir tersebut tidak valid (dinyatakan gugur).

- Uji realibilitas

Interpretasi hasil uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *alpha*. Jika nilai *alpha* suatu instrumen kuesioner $> 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner tersebut adalah reliabel. Sebaliknya jika nilai *alpha* suatu butir $< 0,6$, maka disimpulkan bahwa instrumen kuesioner tersebut tidak reliabel.

- Uji regresi linear berganda

Disebut linear karena estimasi setiap atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus. Berikut ini estimasi regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

- Uji determinasi

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

- Uji T

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung. Proses uji t identik dengan uji F.

- Uji F

Menentukan F tabel yang diperoleh dari tabel distribusi F dengan memberikan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasannya (n-k-1). Dengan kriteria pengujian:

- Ho ditolak dan Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
- Ho diterima dan Ha ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian

Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah korelasi *product moment* dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen

Item-Total Statistics									
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted				
item1	113.5333	60.326	.520	.	.829				
item2	113.4000	62.386	.427	.	.833				
item3	113.1000	60.783	.521	.	.829				
item6	113.0667	63.720	.308	.	.836				
item7	113.8333	62.213	.399	.	.833				
item9	113.4667	62.602	.512	.	.831				
item11	113.5333	63.430	.339	.	.835				
item12	113.5333	62.464	.484	.	.831				
item13	113.7667	60.737	.642	.	.826				
item14	113.4333	61.633	.586	.	.828				
item15	113.6667	58.506	.777	.	.820				
item16	113.5000	61.017	.604	.	.827				
item17	113.7333	62.478	.518	.	.831				
item18	113.5000	63.362	.402	.	.834				
item19	113.5000	61.983	.502	.	.830				
item21	113.2000	62.510	.431	.	.832				
item22	113.2000	61.959	.317	.	.838				
item23	113.0667	61.513	.586	.	.828				
item24	112.6000	64.179	.360	.	.835				
item27	114.7667	62.392	.358	.	.835				

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.840	.844	30

Interpretasi hasil uji realibilitas dilakukan dengan melihat nilai *alpha*. Jika nilai *alpha* suatu instrumen kuesioner > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner tersebut adalah reliabel.

- **Pengujian Hipotesis**

- a. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	13.285	2.861		4.644	.000
Kognisibudayakerja	.096	.155	.135	.621	.540
Gayakepemimpinan	.145	.096	.326	1.501	.145

a. Dependent Variable: kedisiplinan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.36 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,285 + 0,096 X_1 + 0,145 X_2$$

- b. **Koefisien Determinasi**

Tabel 5
Analisis Data Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
						R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.421 ^a	.177	.116		1.52895	.177	2.905	2	27	.072

a. Predictors: (Constant), gayakepemimpinan, kognisibudayakerja

b. Dependent Variable: kedisiplinan

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS versi 16,0 memperoleh koefisien R sebesar 0,421 yang berarti bahwa hubungan antara kognisi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai mempunyai pengaruh yang rendah sebesar 42,1%, dikatakan rendah karena nilai persentase tersebut berada dibawah 50%.

- c. **Uji f**

Tabel 6
Analisis Pengujian Secara Bersamaan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.582	2	6.791	2.905	.072 ^a
	Residual	63.118	27	2.338		
	Total	76.700	29			

a. Predictors: (Constant), gayakepemimpinan, kognisibudayakerja

b. Dependent Variable: kedisiplinan

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa koefisien uji F diperoleh sebesar 2,905 dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,072 > 0,05$,

d. Uji t

pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel 4.3, nilai probabilitas nilai t hitung dari variabel kognisi budaya kerja sebesar 0,621 dengan nilai p 0,540. Oleh karena nilai $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kognisi budaya kerja terhadap kedisiplinan pegawai.

e. Pengaruh variabel secara simultan

Dengan uraian diatas, maka pengaruh kognisi budaya kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kedisiplinan (Y) secara simultan mempengaruhi kedisiplinan pegawai kecamatan pariaman utara. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini seluruhnya dapat diterima yang berarti bahwa (a) pengaruh kognisi budaya kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai kantor kecamatan pariaman utara adalah teruji kebenarannya; (b) gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai kantor kecamatan pariaman utara adalah teruji kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil analisis data penelitian tentang pengaruh variabel bebas (kognisi budaya kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kedisiplinan), maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel kognisi budaya kerja terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini didasarkan pada hasil uji regresi linear berganda yang menghasilkan nilai t hitung dari variabel kognisi budaya kerja sebesar 0,621 dengan nilai p 0,540. Oleh karena nilai $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kognisi budaya kerja terhadap kedisiplinan pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rumusan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kognisi budaya kerja terhadap kedisiplinan pegawai adalah diterima dan signifikan rumusan hipotesis nol (H_a) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari kognisi budaya kerja terhadap kedisiplinan pegawai adalah ditolak.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan. Hal ini didasarkan pada hasil uji regresi linear berganda yang menghasilkan nilai t hitung dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,501 dengan nilai p sebesar 0,145. Oleh karena nilai $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai adalah diterima, dan sebaliknya rumusan hipotesis nol (H_a) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai adalah ditolak.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor

Pihak pimpinan perlu mencermati faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di luar kognisi budaya kerja dan gaya kepemimpinan. Dalam hal ini berbagai pelatihan diperlukan untuk membangun sikap kognisi yang baik terhadap pegawai, serta pimpinan harus memilih gaya kepemimpinan yang bisa diterima dan diteladani oleh semua pegawai sehingga tercipta iklim kerja kondusif.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini belum sepenuhnya sempurna, karena keterbatasan penulis dalam hal waktu dan pengetahuan. Disamping itu, penulis belum mempunyai pengalaman dalam menulis karya ilmiah, maka dalam hal pengkajian teori, pengolahan data, dan menganalisis data, penulisan skripsi ini jauh dari sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

Aziz, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/E4C59>

Cholid, Narbuko. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Iskandar. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada Press

Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>

Kartono, Kartini. (2011). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/FYPQ9>.

Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

(Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar).
<https://doi.org/10.17605/OSF.IO/JGPDN>

- M. Iqbal Hasan. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Aplikasinya*. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta
- Moleong, Lexy J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Renaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari & Martini. (2006). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Ndraha, T. (2003). *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta
- Noeng, Muhadjir. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Dedy. (2011). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedelapan. Versi Bahasa Indonesia. Jilid 1. Pearson Education Asia. Jakarta: PT. Prenhalindo
- Samsudin, Salidi. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Singarimbun Dan Sofyan Effendi. (2006). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Pustaka LP3ES
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutopo, Hb. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Uns Press
- Teguh, Muhammad. (2014). *Metode Kuantitatif Untuk Analisis Ekonomi Dan Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Triguno. (2000). *Budaya Kerja*. PT. Golden Terayon Press, Jakarta