

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOORDINASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PT. POS INDONESIA TASIKMALAYA**

Cecep Mohamad Kapi

Jurusan Komputerisasi Akuntansi, Politeknik Triguna Tasikmalaya Jl. Raya Indihiang No.
7 Tasikmalaya Telp. (0265) 323232, 332021
Email: cepkapi@poltektriguna.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to analyze the leadership style, Coordination, discipline, Productivity and Influence Leadership Styles, Coordination and discipline on work productivity employees PT.Pos Indonesia Tasikmalaya.

The research method used in this study is a survey research methods, while the data collection techniques through questionnaires and interviews. The research using population size of 112 respondents. The analysis tools are path analysis.

Simultaneously style of leadership, coordination and discipline of work has an influence on the productivity of employees working at PT. Pos Indonesia Tasikmalaya. That is obtained from r square of 0.670 or 67%

Partially leadership styles affect work productivity. Influence leadership styles for 14.88% of employee productivity. PT. Pos Indonesia Tasikmalaya. Effect of coordination on work productivity by 20.48% .. Effect of labor discipline on work productivity by 31.57%

Keyword: Leadership style, Coordination, Discipline, Productivity.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai Gaya Kepemimpinan, Koordinasi, Disiplin Kerja, Produktivitas serta Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Koordinasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT.Pos Indonesia Tasikmalaya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 112 responden. Alat analisis yang digunakan adalah *path analysis*.

Secara simultan gaya kepemimpinan, koordinasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Tasikmalaya. Hal ini diperoleh dari r square sebesar 0,670 atau 67%

Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 14,88% terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia Tasikmalaya. Pengaruh koordinasi terhadap produktivitas kerja sebesar 20.48%.. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 31,57%.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Koordinasi, Disiplin, Produktivitas.

I. Pendahuluan

Agar sebuah perusahaan bisa *survive*, maka diperlukan seorang pemimpin yang cakap, dapat mengkoordinir kegiatan dengan baik, ditunjang dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi. Kepemimpinan yang baik, koordinasi yang baik serta disiplin kerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

Di PT. Pos Indonesia juga sering terjadi pergantian pemimpin baik di level *top* manajemen maupun *middle* manajemen. Kebanyakan pemimpin masih menunjukkan sikap/gaya kepemimpinan sebagai seorang “*birokrat feodal*” yang selalu menuntut bawahannya untuk setia dan loyal, menuruti segala perintah dan keinginannya, sehingga menumbuhkan karakter bawahan yang ABS (Asal Bapak Senang). Selain itu, para pemimpin belum atau kurang memiliki kesadaran untuk menjadikan kualitas kepemimpinannya sebagai pusat perhatian positif dan karenanya mampu menjadi teladan bagi anak buahnya.

Dalam hal koordinasi horizontal maupun vertikal sering tidak berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang tidak berjalan lancar. Komunikasi tidak bisa berjalan dengan efektif dan efisien mengingat lokasi kantor cabang pembantu yang berjauhan.

Dalam hal disiplin kerja, pegawai PT. Pos Indonesia Tasikmalaya masih kurang baik. Hal ini bisa dilihat dari penelitian sepintas oleh peneliti yaitu ada pegawai yang secara sembunyi-sembunyi melakukan kegiatan di luar urusan dinas pada jam-jam kerja seperti terlihat mondar mandir saat jam kerja, bercerita yang kurang bermanfaat bagi kepentingan dinas atau kelompok. Pegawai belum termotivasi untuk disiplin dalam bekerja

karena masih santai dalam bekerja dengan wacana meskipun santai pekerjaan akan selesai tepat waktu. Begitu juga dengan lingkungan yang masih kurang mendukung untuk pegawai bekerja dengan disiplin dan motivasi yang tinggi. Hal ini terlihat pada pegawai di beberapa kantor pos cabang di kecamatan yang jaraknya jauh, tidak memakai seragam, datang terlambat karena merasa tidak ada yang mengawasi dari kantor Pos Cabang Tasikmalaya.

Di PT. Pos Indonesia, seluruh karyawan diharapkan produktivitas kerjanya tinggi. Tetapi dalam kenyataannya terdapat beberapa fenomena yang terjadi seperti ketika waktu istirahat yang terlalu lama, bekerja asal-asalan dan lain sebagainya.

Berdasarkan di atas, maka perlu diadakannya suatu kajian yang bersifat penelitian yaitu tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Koordinasi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Tasikmalaya”.

Identifikasi masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, koordinasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Pos Indonesia Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh koordinasi terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Pos Indonesia Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Pos Indonesia Tasikmalaya.

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan, koordinasi dan disiplin kerja terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Tasikmalaya.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Pos Indonesia.
3. Pengaruh koordinasi terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Pos Indonesia.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Pos Indonesia.

II. Kajian Teoritis

2.1 Gaya Kepemimpinan

Wahjosumidjo (1997: 63) mengungkapkan mengenai gaya-gaya kepemimpinan yang efektif, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas:
 - Pemimpin memberikan petunjuk-petunjuk kepada bawahan.
 - Pemimpin selalu mengadakan pengawasan secara ketat terhadap bawahan.
 - Pemimpin meyakinkan kepada bawahan, bahwa tugas-tugas harus dapat dilaksanakan sesuai dengan keinginan pemimpin.
2. Gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada bawahan:
 - Pemimpin lebih memberikan motivasi daripada mengadakan pengawasan terhadap bawahan.
 - Pemimpin melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan.
 - Pemimpin lebih bersikap penuh kekeluargaan, percaya, hubungan kerja sama yang saling hormat-menghormati diantara sesama anggota kelompok.

2.2 Koordinasi

Koordinasi merupakan kegiatan mengarahkan, menyatukan, mengintegrasikan usaha-usaha dan pekerjaan-pekerjaan para karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi

Koordinasi yang baik akan terjadi apabila adanya pendelegasian wewenang yang tepat, pembagian kerja yang jelas serta adanya komunikasi yang baik di antara para karyawan (Malayu S.P. Hasibuan 2001: 85).

2.3 Disiplin

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000: 193) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, di antaranya teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

2.4 Produktivitas Kerja

Menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003: 126) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas.

Menurut Agus Dharma (1995: 476), indikator produktivitas tenaga kerja diantaranya kualitas, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, semangat kerja serta disiplin kerja

III. Objek dan Metode Penelitian

Adapun objek pada penelitian adalah pegawai pada PT. POS INDONESIA Tasikmalaya dengan ruang lingkup kepemimpinan, kordinasi dan kedisiplinan serta pengaruhnya terhadap produktivitas. Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif analistis dengan pendekatan survei. Metode deskriptif adalah suatu

metode yang meneliti status kelompok manusia, objek, suatu set kondisi, suatu pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki (Mochammad Nazir, 2005: 54).

Populasi menurut Sugiyono (2003: 55) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pos Indonesia Tasikmalaya yang berjumlah 112 orang.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Tujuan digunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X (*independent variable*) terhadap variabel Y, serta untuk mengetahui pengaruh antar variabel X. Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y. Analisis korelasi dan regresi merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur.

3.1 Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami sebagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi

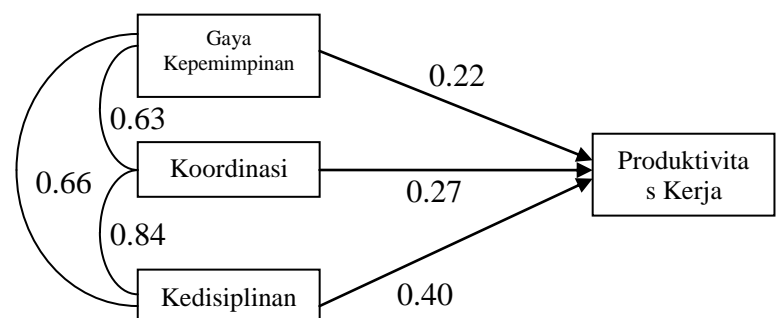
variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel bebas atau independen (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang tidak bebas. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Koordinasi (X_2), dan Kedisiplinan (X_3)
2. Variabel tidak bebas atau dependen (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas.

IV. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Koordinasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Tasikmalaya

Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Koordinasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat dari indikator yang digunakan oleh masing-masing variabel dengan menggunakan *Path Analysis*. Bentuk diagram analisis jalur, hasilnya sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Analisis Jalur

Dasar perhitungan pengaruh antar variabel tersebut dapat dijelaskan pada Tabel berikut ini:

No.	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1	<ul style="list-style-type: none"> Variabel X_1 $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y : (PYX_1)^2 = (0.224)^2$ 	-	0.050176
		<ul style="list-style-type: none"> Melalui $X_2 Y \leftarrow X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y$ $(PYX_1) (r_{X_1 X_2}) (PYX_2) = (0.224)(0.639)(0.271)$ Melalui $X_3 Y \leftarrow X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$ $(PYX_1) (r_{X_1 X_3}) (PYX_3) = (0.224)(0.663)(0.404)$ 	0.03879 0.059908
	Total pengaruh $X_1 \rightarrow Y$	-	0.148874
2	<ul style="list-style-type: none"> Variabel X_2 $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y : (PYX_2)^2 = (0.271)^2$ 	-	0.073441
		<ul style="list-style-type: none"> Melalui $X_1 Y \leftarrow X_2 \rightarrow X_1 \rightarrow Y$ $(PYX_2) (r_{X_2 X_1}) (PYX_1) = (0.271)(0.639)(0.224)$ Melalui $X_3 Y \leftarrow X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$ $(PYX_2) (r_{X_2 X_3}) (PYX_3) = (0.271)(0.846)(0.404)$ 	0.03879 0.092623
	pengaruh $X_2 \rightarrow Y$		0.204854
3	<ul style="list-style-type: none"> Variabel X_3 $Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y : (PYX_3)^2 = (0.404)^2$ 	-	0.163216
		<ul style="list-style-type: none"> Melalui $X_1 Y \leftarrow X_3 \rightarrow X_1 \rightarrow Y$ $(PYX_3) (r_{X_3 X_1}) (PYX_1) = (0.404)(0.662)(0.224)$ Melalui $X_2 Y \leftarrow X_3 \rightarrow X_2 \rightarrow Y$ $(PYX_3) (r_{X_3 X_2}) (PYX_2) = (0.404)(0.846)(0.271)$ 	0.059908 0.092623
	Total pengaruh $X_3 \rightarrow Y$	-	0.315748
	Total pengaruh X_1, X_2, X_3		0.670
	Pengaruh luar		0.330
	Jumlah		1.00

Berdasarkan tabel dan diagram jalur tersebut di atas, hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16.0, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan diperoleh hasil R^2 (*R-square*) sebesar 0.670 dengan proporsi total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja adalah 0.148874, total pengaruh koordinasi terhadap produktivitas kerja adalah 0.204854 dan total pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja adalah 0.315748. Faktor residu atau faktor yang mempengaruhi produktivitas selain gaya kepemimpinan, koordinasi dan disiplin adalah sebesar 33%.

Secara simultan, total pengaruh gaya kepemimpinan, koordinasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 67% termasuk dalam kategori baik, artinya setiap perubahan gaya kepemimpinan, koordinasi dan disiplin akan menyebabkan perubahan produktivitas kerja sebesar 67%. Hasil perhitungan statistik menyatakan bahwa yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap produktivitas kerja adalah disiplin dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dan koordinasi. Diketahui nilai *Sig. F. Change* $0.000 < \alpha = 0.00$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga pengujian hipotesisnya diterima, artinya dapat diperoleh kesimpulan secara simultan “Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, koordinasi dan disiplin

terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia Tasikmalaya”.

4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pos Indonesia Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisa jalur, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja secara langsung adalah 0.050176, sedangkan pengaruh tidak langsung atau besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui koordinasi adalah 0.03879, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin adalah 0.059908. Sehingga total keseluruhan adalah sebesar 0.148874, artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 14.88%.

Diketahui kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,984 dan t signifikan sebesar 0,004 dengan mengambil taraf signifikan α sebesar 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 1,660, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia Tasikmalaya. Sehingga pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja diterima, dapat diperoleh kesimpulan secara parsial “Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia Tasikmalaya”.

Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Pos Indonesia sudah cukup baik. Pimpinan sudah menerapkan gaya kepemimpinan berorientasi tugas dengan cara memberikan instruksi dengan jelas atas tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai, memantau agar pegawai bisa mencapai target, memantau pekerjaan

pegawai agar memberikan pelayanan yang bermutu/baik. Selain itu, pimpinan juga menerapkan gaya kepemimpinan berorientasi bawahan dengan selalu berusaha memberikan motivasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Pimpinan pun sudah menciptakan hubungan kerja maupun hubungan sosial yang baik dengan pegawai serta saling menghormati. Hal ini dilakukan agar suasana kerja kondusif. Dengan suasana kerja seperti ini bisa meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hal ini sejalan penelitian Husna Purnama (2012) “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV. Mitra Denso Di Bandar Lampung*” yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

4.3 Pengaruh Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pos Indonesia Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisa jalur, besarnya pengaruh koordinasi terhadap produktivitas kerja secara langsung adalah 0.073441, sedangkan pengaruh tidak langsung koordinasi terhadap produktivitas kerja melalui gaya kepemimpinan sebesar 0.03879 dan pengaruh tidak langsung koordinasi terhadap produktivitas kerja melalui disiplin sebesar 0.092623. Sehingga total keseluruhan adalah sebesar 0.204854, artinya bahwa ketika terjadi perubahan koordinasi akan mengakibatkan perubahan terhadap produktivitas kerja sebesar 20.48%.

Diketahui kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,566 dan t signifikan sebesar 0,012 dengan mengambil taraf signifikan α sebesar 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 1,660, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain

koordinasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia Tasikmalaya. Sehingga pengujian hipotesis variabel koordinasi terhadap produktivitas kerja diterima, dapat diperoleh kesimpulan secara parsial “Terdapat pengaruh signifikan koordinasi terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia Tasikmalaya”.

Hal ini berarti pelaksanaan koordinasi yang dilaksanakan pegawai PT. Pos Indonesia Tasikmalaya cukup baik. Salah satu kunci dalam melakukan koordinasi adalah komunikasi. Komunikasi secara vertikal maupun horizontal akan meningkatkan produktivitas/kinerja pegawai. Pimpinan harus mengkomunikasikan/menginformasikan tentang visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi, budaya organisasi serta segala kebijakan yang dilakukan, kepada seluruh pegawai. Hal ini akan membuat pemahaman nilai-nilai organisasi pegawai menjadi baik. Pemahaman nilai-nilai organisasi yang baik akan menimbulkan komitmen yang tinggi. Komitmen inilah yang akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kunci lain dalam koordinasi adalah pendelegasian wewenang dan pembagian kerja. Pendelegasikan wewenang kepada karyawan dalam melaksanakan tugas disertai tanggungjawab akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pendelegasian wewenang memberi keleluasaan kepada pegawai untuk bekerja sesuai cara masing-masing. Setelah selesai melaksanakan tugas, pegawai harus menyampaikan laporan pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan. Pembagian kerja dengan baik sesuai dengan bidang keahliannya akan meningkatkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Rini Mutiara (2013) “*Pengaruh Koordinasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Di*

UPTD Pendidikan Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis”. yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh positif antara koordinasi internal dengan produktivitas kerja di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis.

4.4 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pos Indonesia Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisa jalur, besarnya pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja secara langsung adalah 0.163216, sedangkan pengaruh tidak langsung kedisiplinan terhadap produktivitas kerja melalui gaya kepemimpinan sebesar 0.059908 dan pengaruh tidak langsung kedisiplinan terhadap produktivitas kerja melalui koordinasi sebesar 0.092623. Sehingga total keseluruhan adalah sebesar 0.315748, artinya bahwa ketika terjadi perubahan kedisiplinan akan mengakibatkan perubahan terhadap produktivitas kerja sebesar 31,57%.

Diketahui kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,726 dan t signifikan sebesar 0,000 dengan mengambil taraf signifikan α sebesar 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 1,660, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia Tasikmalaya. Sehingga pengujian hipotesis variabel kedisiplinan terhadap produktivitas kerja diterima, dapat diperoleh kesimpulan secara parsial “Terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia Tasikmalaya”.

Hal ini berarti disiplin kerja pegawai sudah baik dan memiliki pengaruh terbesar yaitu sebesar 31,57%.

Penegakan disiplin pegawai diatur melalui Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS, disebutkan bahwa disiplin pegawai negeri adalah: *“kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”*. Sangat jelas dideskripsikan dalam PP tersebut bahwa tidak ada alasan bagi PNS dengan sepenuhnya, karena adanya ancaman hukuman disiplin bagi pelanggar-pelanggarnya. Dalam menerapkan disiplin, peraturan dan ketentuan yang berlaku di instansi atau organisasi harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Hal ini menunjukkan dedikasi masing-masing pegawai pada instansi atau organisasi bersangkutan. Sikap, perbuatan maupun perkataan seorang pegawai harus baik. Hal ini menunjukkan kredibilitas moral instansi atau organisasi terkait terutama terhadap masyarakat sekitar.

Disiplin yang baik adalah disiplin yang datang atas kesadaran dirinya sendiri bukan dipaksa atau terpaksa. Disiplin yang seperti ini akan membawa pengaruh yang positif bagi pegawai itu sendiri maupun untuk organisasi. Menyangkut pekerjaan, pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target, atau waktu yang telah ditentukan, supaya pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target akan mendukung tercapainya tujuan instansi lebih cepat dan lebih mudah. Kepatuhan pegawai akan peraturan yang telah ditentukan juga mempengaruhi produktivitas pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Sukmayati (2013) *“Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Lestari Ultrindo Kota Banjar”*

yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

V. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif untuk gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Pos Indonesia Tasikmalaya. Kemudian untuk gaya kepemimpinan termasuk kriteria baik, artinya bahwa pimpinan di PT Pos Indonesia Tasikmalaya dalam memberikan arahan, petunjuk, pengawasan, motivasi, dan sikap terhadap bawahan cukup baik. Untuk mencapai produktivitas pegawai yang tinggi maka gaya kepemimpinan pun harus baik.
2. Terdapat Pengaruh positif untuk koordinasi terhadap produktivitas pegawai PT Pos Indonesia Tasikmalaya. Tingkat koordinasi di PT Pos Indonesia Tasikmalaya termasuk kategori baik, hal ini terlihat dengan pendelegasian wewenang, pembagian kerja yang baik, pemberian keleluasaan dalam penyelesaian pekerjaan serta komunikasi yang baik.
3. Terdapat pengaruh positif untuk disiplin kerja terhadap terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Pos Indonesia Tasikmalaya. Tingkat disiplin pegawai PT Pos Indonesia Tasikmalaya ada pada kategori baik, hal ini dilihat dari kehadiran tiap jam kerja menunjukkan pegawai sudah melaksanakan tingkat disiplin dengan penuh rasa tanggung jawab kepada pekerjaannya. Peraturan dan ketentuan yang telah diberlakukan di instansi atau organisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam penerapan disiplin bagi seluruh

pegawai. Hal ini menunjukkan dedikasi masing-masing pegawai pada instansi atau organisasi bersangkutan.

4. Secara simultan maupun secara parsial dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, koordinasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja di PT Pos Indonesia Tasikmalaya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan konsep atau teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan, kordinasi dan kedisiplinan berperan dalam membentuk produktivitas kerja pegawai, yang nantinya akan memberikan efek yang positif dalam jangka panjang bagi suatu organisasi atau perusahaan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan setelah menganalisa hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Koordinasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Tasikmalaya, sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan menyediakan sarana berupa kotak saran, sms center atau media lainnya untuk menyalurkan pendapat, saran atau keluhan dari pelanggan maupun bawahan ketika melakukan sesuatu atau ketika mengambil keputusan maupun kebijakan.
2. Sebaiknya dibangun sistem yang baik untuk pemberian *reward* bagi pegawai yang berprestasi. Hal ini menjaga agar pegawai tidak memiliki prinsip yang disiplin maupun yang kurang disiplin, akhirnya akan sama-sama naik pangkat.
3. Sebaiknya dibangun sistem informasi kepegawaian/SDM yang terintegrasi untuk memantau disiplin kerja pegawai dan produktivitas/kinerja pegawai. Hal ini dimaksudkan agar

tidak terjadi disiplin administratif saja tetapi tidak dibarengi dengan produktivitas kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, 2001, Manajemen Supervisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa
- Ambar Teguh Sulistyani, 2008, Kepemimpinan Profesional; Pendekatan Leadership Games, Edisi Pertama, Yogyakarta: Gava Media
- Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Husein Umar. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Grmedia Pustaka Utama.
- Husna Purnama (2012) "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV. Mitra Denso Di Bandar Lampung*". Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2, No:1 Maret 2012: 34-45.
- Indriyo Gito Sudarmo, 1990, Prinsip Dasar Manajemen, Yogyakarta: BPF
- Iqbal Hasan. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Edisi pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ridwan, 2002, Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Bandung:Alfabeta
- Rini Mutiara (2013) "*Pengaruh Koordinasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Di UPTD Pendidikan Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis*". Jurnal Universitas Galuh Vol. 2 Agustus 2013.
http://www.universitasgaluh.ac.id/jurnal/modul/ejurnal_read.php?file=../download/c9b8e8.pdf&i

[d=484](#)

- Sugiyono. 2003. *Statistik untuk Penelitian*. Cetakan Ketiga, CV. Alfabeta : Bandung.
- Sudjana. 2000, *Statistik untuk Ekonomi dan Niaga*, Edisi Baru (Edisi Kelima), Bandung, Penerbit Tarsito.
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sukmayati (2013) "*Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Lestari Ultrindo Kota Banjar*". Jurnal Unsil 2013
<http://journal.unsil.ac.id/jurnalunsil-1621-.html>
- T. Hani Handoko, 1997, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Veithzal Rivai., 2004, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Vincent Gaspersz, 2000, *Manajemen Produktivitas Total*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjosumidjojo, 1997, *Kepemimpinan Dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia

Dokumen :

Peraturan Pemerintah Nomor. 53/2010 tentang *Displin PNS*.

Peraturan Pemerintah Nomor. 30 tahun1980 tentang "*Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*".