**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN**

**DISIPLIN KERJA KARYAWAN *CGV CINEMAS***

***HARTONO MALL* YOGYAKARTA**

***(THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND THE WORK DISCIPLINE OF CGV CINEMAS HARTONO MALL YOGYAKARTA EMPLOYEES)***

**Fransiscus Dewo Prianggo1, Sowanya Ardi Prahara2, Angelina Dyah Arum3**

12Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email : dewo\_priango27@yahoo.com

**Abstrak :** Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam dalam sebuah perusahaan , karena tanpa disiplin kerja yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah peran seorang pemimpin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan.. Metode pemilihan subjek dengan menggunakan metode total sampling. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan skala Disiplin Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,349 (p≤0.050). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Manfaat penelitian ini adalah untuk menambah referensi terhadap kajian psikologi terkait perilaku disiplin kerja dan untuk menambah pemahaman perusahaan atau organisasi dalam penerapan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan disiplin kerja.

**Kata kunci**: : persepsi kepemimpinan transformasional, disipin kerja, pemimpin..

***Abstract :*** *Work discipline is important in a company, because without good work discipline it is impossible to create a good work process. One of the factors that influence employee work discipline is the role of a leader. This study aims to determine the relationship between perceptions of transformational leadership and work discipline in employees. The method of selecting subjects using the total sampling method. The data collection method in this study used a scale of Perceptions of Transformational Leadership and a scale of Work Discipline. The data analysis technique used was Karl Pearson's product moment correlation. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient (R) was 0.349 (p≤0.050). These results indicate that there is a significant positive relationship between perceptions of transformational leadership and work discipline in employees so that the hypothesis in this study is accepted. The benefit of this research is to add references to psychological studies related to work discipline behavior and to increase understanding of companies or organizations in applying transformational leadership to improve work discipline.*

***Keywords:*** *perceptions of transformational leadership, work discipline, leaders.*

**PENDAHULUAN**

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem didalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Hal tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2011) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi.

Berdasarkan paparan tokoh diatas maka sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang berdisiplin tinggi. Ada berbagai macam jenis perusahaan mulai dari perusahaan industri manufaktur, perusahaan jasa, perusahaan agraris dan perusahaan *entertainment* *service oriented* atau pelayanan hiburan *,* dikutip dari laman portal berita *mobitekno* menjelaskan bahwa industri hiburan saat ini sedang diminati oleh banyak orang dan turut menyumbang perekonomian nasional sebesar 7.44% dan diperdiksi akan terus meningkat, menurut Ario Adimas *Vice President of Marketing Loket* menuturkan bahwa belakangan ini industri hiburan sedang diminati oleh banyak orang dan kalangan di Indonesia terutama kalangan *milenial,* dulu orang-orang menghabiskan uang dengan membeli tanah dan dan emas namun saat ini orang bisa sangat royal untuk menghabiskan uangnya demi sebuah hiburan, Ario Adimas menjelaskan bahwa salah satu berkembang pesatnya industri hiburan adalah karena teknologi yang maju sehingga segala inovasi mulai mengintervemsi bermacam bentuk hiburan (Iwan, 2019).

Salah satu sektor yang berkontribusi dalam perkembangan indutri hiburan adalah industri film dimana salah satu operatornya adalah bioskop , Indonesia memiliki potensi besar dalam pengembangan industri film, Indonesia menempati peringkat ke-15 dari 20 besar pasar *Box Office* internasional dengan ukuran pasar yang mencapai *US$* 400 juta , tahun 2019 jumlah penonton di bioskop mencapai 60 juta orang terdapat kenaikan yang signifikan sebesar 15,4% dibanding tahun sebelumnya. Perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan hiburanadalah *CGV Cinemas, CGV Cinemas* merupakan perusahaan jaringan besar bioskop di Indonesia. *CGV Cienemas* saat ini memiliki 68 cabang yang tersebar di kota kota besar, walaupun bisa disebut sebagai pemain baru namun saat ini *CGV Cinemas* mampu bersaing dengan jaringan bioskop lainnya yang ada di Indonesia, di Yogyakarta sendiri terdapat 3 cabang yang sudah beroperasi yaitu *CGV Cinemas Hartono Mall, Jwalk Sahid Babarsari dan Transmart* Maguwo. Untuk penelitian ini peneliti memilih tempat di *CGV Cienemas Hartono Mall,* setiap harinya tempat ini dikunjungi oleh banyak sekali pengunjung, pengunjung menghabiskan waktu untuk mencari hiburan yaitu menonton film. *CGV Cienemas Hartono Mall* adalah cabang tersebsar yang ada di Yogyakarta, cabang ini menjadi andalan untuk mendatangkan banyak penonton sehingga cabang *CGV Cinemas Hartono Mall* mendapat julukan “*Flagship*”. Pada tahun 2019 *CGV Cinemas Hartono Mall* telah dikunjungi sebanyak 821.664 penonton , jumlah ini menjadi jumlah terbesar diantara cabang lainnya di Yogyakarta, hal ini menjadikan *CGV Cinemas Hartono Mall* sebagai salah satu pilihan utama dalam memilih bioskop untuk dikunjungi khususnya untuk masyarakat Yogyakarta.

Definisi disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat tervadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2010). Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan anggota yang bekerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin merupakan suatu hukuman bagi pegawai yang melanggar kebijakan-kebijakan yang telah disepakati (Hasibuan, 2002). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. MenurutHasibuan (2002) yang berpendapat bahwa aspek yang mendukung kedisiplinan kerja adalah sikap, norma dan tanggung jawab.

Berdasarkan observasi dan wawancara di lapangan pada tanggal 25 Oktober 2019 dengan Subjekdi *CGV Cinemas Hartono Mall* didapatkan informasi bahwa sepanjang tahun 2016 saampai 2019 ditemukan perilaku tidak displin, ada saja perilaku dari karyawan yang tidak mematuhi aturan atau bekerja tidak sesuai dengan *SOP.* Awalnya *supervisor* mengira alasan mengapa pada tahun 2016 banyak terjadi perilaku tidak disiplin adalah kerena tempat usaha tersebut baru saja buka dan karyawan butuh penyesuaian , namun terjadi perilaku tidak disiplin tersebut tetap terjadi hingga tahun 2019. Karyawan cenderung menunjukan sikap ketidakperdulian terhadap jam kerja yang sudah ditentukan, untuk menjalankan tugasnya sebagai pegawai. Adapun informasi yang peneliti terima yang terjadi dilapangan adalah sering terjadi masalah antar karyawan, dalam bidang pelayanan, karyawan sering berdiskusi atau mengobrol pada saat jam kerja berlangsung, mangkir saat jam kerja , beberapa kali ditemukan kasus karyawan meninggalkan area kerja untuk membeli makanan bahkan merokok, hal tersebut berdampak pada pelayanan yang kurang memuaskan. Tidak jarang pula perusahaan mendapatkan *complain* langsung dari *customer, customer* menunjukan kekecewaannya atas pelayanan yang diberikan, hal ini jelas akan membuat citra perusahaan menjadi buruk dimana *customer.*

Dari hasil wawancara dengan subjekmaka dapat disimpulkan bahwa memang benar terdapat perilaku tidak disiplin yang terjadi pada subjek , narasumber menuturkan bahwa perilaku tersebut secara tidak langsung menghambat proses operasional kantor menjadi tidak optimal, rentan terhadap *complain* dari *customer* dan mengurangi produktivitas kerja, dilain sisi narasumber mengeluhkan karena memiliki target pekerjaan yang tinggi sehingga perilaku tidak disiplin ini akan menghambat organisasi dalam memenuhi atau mengejar target tersebut. Berdasarkan uraian tersebut dan dikorelasikan dengan aspek aspek disiplin kerja menurut Hasibuan yaitu aspek ketepatan waktu ditandai dengan perilaku datang terlambat, korupsi waktu saat istirahat, terlambat mengikuti briefing atau meeting bulanan, aspek penyelesaian tugas ditandai dengan perilaku keliru dalam memberikan produk makanan, salah dalam memberikan uang kembalian, tidak beraada di dalam auditorium saat film selesai, aspek mematuhi semua peraturan perusahaan, norma-norma sosial yang berlaku, dan tanggung jawab ditandai dengan perilaku mangkir saat jam kerja, mengobrol di area kerja, tidak ramah terhadap customer.

Hal ini menjadi bertolak belakang antara apa yang seharusnya terjadi dengan fakta yang ada di lapangan, proses kegiatan operasional tidak akan maksimal dan efektif sehingga berdampak pada produktifitas dan kepuasanan pelanggan yang menurun, perusahaan sering mendapatkan *complain* langsung dari *customer*, bahkan beberapa kasus *customer* mencurahkan kekecewaan lewat media masa karena kecewa atas pelayanan yang telah diberikan, hal ini jelas sangat berdampak negatif bagi citra perusahaan dari segi pelayanan dan orang orang yang bekerja didalamnya, karena ketika *customer* mencurahkan keluhannya di media internet maka akan semakin banyak orang yang tau. Hal hal tersebut jelas tidak baik bagi perusahaan dan proses operasional menjadi terhambat , sesuai dengan yang dikemukakan oleh Reni (2015).

Menurut Sutrisno (2010) salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Faktor pemimpin merupakan hal yang penting dalam pembentukan disiplin kerja karyawan, oleh sebab itu pimpinan harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan, membimbing karyawannya, adanya komunikasi antara kedua belah pihak untuk menghindari dari rasa keterasingannya di organisasi, sehingga timbul kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan merasa perusahaan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya dan perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawan memberikan kompensasi sesuai dengan ketetapan hukum yang berlaku dan hal ini akan meningkatkan disiplin kerja bagi karyawannya, hal ini sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Hasibuan (2007) disiplin kerja itu timbul diantaranya dengan memberikan pengarahan pada karyawan, bagaimana dan seharusnya karyawan bekerja, dan pihak yang paling bertanggungjawab atas hal tersebut adalah pemimpin.

Persepsi penting dalam perilaku organisasi (Robbins & Timothy, 2012), menurut Suharnan (2005) persepsi merupakan tahap paling awal dari serangkaian proses informasi. Persepsi merupakan proses menginterpretasi atau menafsirkan informasi yang diperoleh melalui sistem alat indera manusia. Menurut Robbins (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Sejalan dengan Yulk, (2010) yang meyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pengaruh pada bawahannya. Bawahan akan merasakan kepercayaan, kebanggaan, kesetiaan dan tanggung jawab terhadap atasannya serta bawahan akan dimotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang biasanya bawahan lakukan.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu penilaian karyawan atau bawahan terhadap interaksi antara pemimpin dengan pengikutnya yang ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku pengikutnya/bawahannya untuk menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu Munandar (2014). Aspek kepemimpinan transformasional menurut Munandar (2014) adalah pengaruh yang ideal, stimulasi intelektual, kepedulian secara perorang, dan motivasi yang menginspirasi.

Berdasarkan pemahaman konsep, hasil wawancara, serta paparan dari beberapa tokoh dapat menjelaskan bahwasanya adanya kaitan yang erat antara disiplin kerja dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai, kebiasaan disiplin karyawan dapat dipengaruhi oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan ataupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu disiplin pegawai yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Disiplin kerja bukanlah timbul begitu saja atau secara sembarangan. Disiplin kerja itu timbul diantaranya dengan memberikan pengarahan pada karyawan, dan itu adalah salah satu kegiatan pemimpin (Hasibuan, 2007).

**METODE PENELITIAN**

**Responden Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta desain penelitian korelasional yang melibatkan variabel disiplin kerja sebagai variabel tergantung dan persepsi kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas. Subjek penelitian sejumlah 60 orang karyawan yang bekerja di *CGV Cinemas Hartono Mall* Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2009). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala.

**Instrumen Penelitian**

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Disiplin Kerja dan Skala Persepsi Kepemimpinan Transformasional*,* dengan aitem-aitem skala yang dibagi dalam satu kelompok saja, yaitu kelompok *favourable*. Bentuk skala yang digunakan adalah skala dengan model Linkert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

**Prosedur Penelitian**

Sebelum alat ukur tersebut digunakan untuk pengambilan data penelitian, terlebih dahulu peneliti melakukan uji daya beda aitem dengan melakukan professional judgement yag dilakukan oleh peneliti pada tanggal 7 Desember 2020. Peneliti meminta izin kepada pimpinan perusahaan untuk dilakukan penyebaran skala pada karyawan, langkah berikutnya peneliti akan menyusun skala dengan format google form untuk disebarkan kepada para subjek penelitian yang sesuai dengan kriteria penelitian. Pada tanggal 7 Desember 2020 peneliti mulai menyebarkan skala yang berbentuk google form melalui aplikasi whatsapp dan telegram kepada seluruh subjek yang masuk kriteria.

Uji Coba skala (*try out*) untuk skala persepsi kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dilakukan oleh peneliti yang dimulai dari tanggal 7 Desember 2020 sampai dengan 14 Desember 2020. Setelah peneliti selesai melakukan penyebaran skala persepsi kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja , maka peneliti langsung menghitung uji reliabilitas dan daya beda aitem berdasarkan hasil uji coba (*try out*) Selanjutnya peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan skala kepada 60 karyawan, penyebaran skala dilakukan pada tanggal 15 Desember sampai dengan 20 Desember 2020. Penyebaran skala berbentuk google form yang disebarkan melalui link yang ditautkan melalui pesan whatsapp.8. Penyebaran skala Disiplin Kerja dan skala Persepsi Kepemimpinan Transformasional sudah terkumpul sebanyak 60 subjek , sudah sesuai dengan yang diharapkan peneliti lalu lanjut ke tahap selanjutya yaitu analisis data.

**Analisis Data**

Skala Disiplin Kerja terdiri dari 9 aitem yang berdasarkan analisis statistik diperoleh daya beda aitem (daya diskriminasi aitem) dengan koefisien korelasi aitem-total (riX) bergerak dari rentang 0.386 – 0.823 dengan reliabilitas *alpha* (α) sebesar 0.870. Skala Persepsi Kepemimpinan Transformasional terdiri 19 aitem yang berdasarkan analisis statistik diperoleh daya beda aitem (daya diskriminasi aitem) dengan koefisien korelasi aitem-total (riX) bergerak dari rentang 0.356 – 0.781 dengan reliabilitas *alpha* (α) sebesar 0,895. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment.*

**HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan teknik *one sample kolmogrof smirnov (KS-Z)* untuk variabel persepsi kepemimpinan transformasional diperoleh K-S Z = 0,138 dengan p = 0,006 (p < 0,050), berarti sebaran data variabel persepsi kepemimpinan transformasional tidak mengikuti sebaran data yang normal. Dari hasil uji Kolmogorov Smirnov untuk variabel disiplin kerja diperoleh K-S Z = 0,125 dengan p = 0,020 (p < 0,050), berarti sebaran data variabel displin kerja tidak mengikuti sebaran data yang normal.

Menurut Hadi (2016) normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh pada hasil akhir. Ketika subjek penelitian dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥ 30 maka data dikatakan berdistribusi normal. Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh Nurudin, Mara, dan Kusnandar (2014) yang menyatakan bahwa apabila jumlah subjek diatas 30 (N ≥ 30) maka dapat dikatakan bahwa data tetap berdistribusi normal apapun bentuk awal distribusinya. Dari hasil uji linieritas diperoleh F = 8,413 dengan p = 0,006, berarti antara variabel disiplin kerja dan variabel persepsi kepemimpinan transformasional merupakan hubungan yang linier.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara disiplin kerja dengan persepsi kepemimpinan transformasional dengan rxy = 0,349 dan p = 0,003 (p < 0,001), dengan demikian berarti terdapat korelasi yang positif antara persepsi kepemimpinan transformasionaldengan disiplin kerja , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Berdsarkan hasil penelitian ini diketahui koefisien korelasi (rxy) ≥ 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa keeratan korelasi pada hipotesis ini kuat (Gani & Amalia, 2015).

Kuatnya keeratan korelasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah persepsi kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendah disiplin kerja pada karyawan. Selanjutnya untuk koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,122 menunjukkan bahwa variabel persepsi kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi sebesar 12,2% terhadap variabel disiplin kerja pada karyawan dan sisanya 87,8% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor besar kecilnya kompensasi, balas jasa , sanksi hukuman dan hubungan manusia.

Selanjutnya kategorisasi hasil penelitian menunjukan bahwa variabel persepsi kepemimpinan transformasional berada pada persepsi yang positif yaitu 35% dan pada variabel disiplin kerja mayoritas berada pada tingkat yang tinggi sebesar 55%. Hal tersebut menunjukan bahwa mayoritas karyawan *CGV Cinemas Hartono Mall* memiliki persepsi yang positif terhadap pemimpinnya dan memiliki tingkat disiplin kerja yang tingi. Gaya kepemimpinan transformasional dapat cenderung berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun aturan – aturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2007) faktor teladan pemimpin adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi, pemimpin penting sekali dalam organisasi terutama dalam pembentukan disipli kerja, pemimpin harus memiliki kemampuan mengarahkan, membimbing dan mengawasi setiap perilaku karyawannya serta adanya komunikasi yang jelas antara dua belah pihak, ketika komunikasi terjadi antara dua belah pihak akan akan timbul rasa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dimana karyawan merasa bahwa perusahaan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya dan perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawan dengan memberikan kompensasi sesuai dengan ketetapan hukum yang berlaku dan hal ini akan meningkatkan disiplin kerja bagi karyawannya.

Borrill dan Dowson (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun aturan – aturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya.

**PEMBAHASAN**

Menurut Munandar (2014) aspek persepsi kepemimpinan transformasional terdiri dari *inspirational motivation, idealized influence,*  *intellectual stimulation,* dan *individual consideration.* Aspek *inspirational motivation* adalah aspek seorang pemimpin yang mampu memberikan atau menumbuhkan inspirasi pada setiap karyawannya dengan caramemberikan keyakinan dan menentukan standar-standar tinggi kepada bawahannya dan meyakinkan bawahannya bahwa tujuan organisasi bisa tercapai (Munandar, 2014). Karyawan yang menilai positif *inspirational motivation* terhadap pemimpinnya, maka karyawan akan menilai telah diberikan inspirasi dan motivasi oleh pemimpinnya. Karyawan yang menilai positif peran pemimpinnya maka akan muncul perasaan bangga, senang dan menyegani sosok pemimpinnya, hal tersebut akan memunculkan hubungan yang baik antar individu dalam organisasi karena ada keteraturan, lalu karyawan yang merasa ada keteraturan dalam bekerja lewat peran pemimpinnya akan menimbulkan semangat kerja dan disiplin kerja yang baik, seperti karyawan akan senantiasa datang ke tempat kerja tepat waktu, selalu taat dan tertib mematuhi aturan dan norma yang berlaku. (Kurt Lewin, 1997). Hal ini diperkuat dengan penuturan subjek dilapangan bahwa subjek cenderung datang ke tempat kerja tepat waktu bahkan ada subjek yang datang lebih awal sebelum jam dan pemimpin selalu mengingatkan subjek saat *general meeting* dan *briefing* agar datang tepat waktu, subjek juga datang lebih awal dikarenakan subjek harus melakukan *grooming* terlebih dahulu agar penampilan dan seragam yang subjek kenakan bisa sesuai dengan aturan, hal itu membutuhkan waktu yang tidak sebentar maka dari itu subjek menyadari bahwa subjek harus datang ke tempat kerja lebih awal, lebih lanjut subjek juga akan khawatir apabila subjek terlambat masuk kerja sebab akan ada hukuman dan catatan khusus bagi subjek yang dinilai telah terlambat masuk kerja.

Aspek *idealized influence* adalah karakter seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawannya dengan cara menekankan pentingnya nilai dan keyakinan dalam mencapai sebuah tujuan, pemimpin yang mampu mendelegasikan tugas dengan memberi kesempatan dan kepercayaan untuk aktif baik dari segi mental, spiritual dan materil (Munandar, 2014). Karyawan yang menilai positif aspek *idealized influence,* maka karyawan akan menilai bahwa pemipin mampu mempercayakan dan mendelegasikan tugas kepada karyawan. Pendelegasian tugas kepada karyawan akan membuat bawahan merasa dihargai karena mendapat kepercayaan dari pemimpinnya (Manulang,2012), Lebih lanjut menurut Anoraga (2009) kepercayaan karyawan akan meumbuhkan komitment karyawan terhadap oraganisasi, karyawan akan melakukan setiap tugas sesuai dengan instruksi dan prosedur serta penuh dengan tanggung jawab, karyawan yang sudah terikat komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan sangat efektif dan mempunyai disiplin yang tinggi karena karyawan akan mendukung dengan sungguh-sungguh setiap tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dengan penuturan subjek di lapangan bahwa subjek senantiasa menjalankan setiap tugas dan beban pekerjaan dengan sungguh sungguh, subjek melakukan dan menyelesaikan setiap tugas penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan menyelesaikannya sampai selesai, terkadang subjek tetap melanjutkan pekerjaan padahal sudah waktunya jam pulang, subjek tetap melanjutkan pekerjaan sebab subjek paham bahwa ada beberapa pekerjaan yang memang tidak bisa diselesaikan keesokan harinya.

Aspek *intellectual stimulation* adalah peran pemimpin dalam mendorong dan menstimulus bawahan untuk mencari dan memikirkan kembali cara kerja baru dalam menyelesaikan tugas, mencoba memunculkan inovasi dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas (Munandar, 2014). Karyawan yang mempersepsikan positif aspek *intellectual stimulation,* maka karyawan akan menilai bahwa pemimpin akan memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada karyawan dalam menyalurkan ide dan pendapatnya terkait tugas pekerjaan, hal ini tentu saja akan membuat karyawan merasa dihargai dan dianggap keberadaannya, serta karyawan akan merasa percaya diri karena karyawan tidak hanya dibutuhkan dari fisiknya saja melainkan dibutuhkan secara intelektualnya juga melalui gagasan dan ide yang disampaikan (Suharnan,2005), lebih lanjut menurut Robbins (2012) karyawan yang dianggap keberadaanya akan memunculkan perasaan senang dan tidak merasa bosan, karena karyawan ikut andil dalam penyegaran dan pembaruan, pegawai yang tidak merasa bosan dan jenuh akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi diantaranya karyawan akan aktif andil dalam setiap dinamika perusahaan, karyawan akan terlibat dalam menemukan inovasi dan terobosan baru. Hal ini diperkuat oleh penuturan subjek yaitu subjek semangat dan selalu hadir dalam agenda penting perusahaan seperti *briefing* dan *general meeting,* karena dalam agenda tersebut subjek sering dilibatkan dalam membicarakan hal hal yang penting, subjek juga berdiskusi dengan pimpinan dalammengoperasikan alat kerja, sehingga subjek paham bagaimana cara memakainya dan cara merapihkannya kembali sebelum subjek meninggalkan kantor, subjek akan mepikan kembali alat alat dan mesin yang sudah subjek pakai selama subjek bekerja.

Aspek *individual consideration* adalah peran pemimpin dalam mendorong dan menstimulus bawahan untuk mencari dan memikirkan kembali cara kerja baru dalam menyelesaikan tugas, mencoba memunculkan inovasi dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas (Munandar, 2014). Karyawan yang mempersepsikan positif *individual consideration,* maka karyawan akan menilai bahwa pemimpin mampu menumbuhkan rasa percaya diri pada bawahan dan mampu melakukan setiap tugas dan pekerjaan dengan baik, pemimpin akan melakukan pengembangan terhadap karyawannya dengan membuat bawahan memiliki wawasan dan pengalaman lebih baik (Winardi ,2004). Wawasan dan pengalaman adalah modal yang sangat berharga untuk karyawan yang bekerja untuk terciptanya kedisiplinan, karyawan yang memiliki wawasan, pengalaman dan integritas akan memiliki harga diri dan kepercayaan yang tinggi sehingga sehingga enggan untuk melanggar peraturan (Robbins,2012). Hal ini dikuatkan oleh penuturan subjek bahwa perusahaan sering mengadakan pelatihan dan *sharing session* yang membuat wawasan dan pengetahuan terhadap perusahaan semakin banyak, sehingga timbul rasa kebanggan subjek bekerja di perusahaan, ketika kebanggn itu muncul maka karyawan akan berkeja dengan segenap hatinya, senantiasa mentaati semua peraturan dan norma, saling menghargai antar karyawan dan menjalankan semua prosedur pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian diatas bahwa dapat disimpulkan terdapat hubungan yang postif antara persepsi kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan, artinya semakin positif persepsi kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh karyawan maka akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah persepsi kepemimpinan transformasional pada karyawan maka akan semakin rendah disiplin kerja pada karyawan.

**SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan. Semakin positif persepsi terhadap kepemimpinan transformasional maka cenderung semakin tinggi tingkat disiplin kerja pada karyawan. Begitu pun sebaliknya semakin negatif pesepsi kepemimpinan transformasional maka cenderung semakin rendah tingkat disiplin kerja pada karyawan. bagi organisasi diharapkan dapat memperhatikan model dan peran kepemimpinan dalam menjalankan operasionalnya, mampu menciptakan sosok pemimpin yang memperhatikan dan mendukung tegaknya disiplin kerja karyawan, diantaranya mencari karakter pemimpin yang mampu mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi, pemipin yang memikirkan cara kerja lewat ide dan gagasan baru, pemimpin yang suka memberi nasehat dan selalu berbicara optimisme dan antusiasme dalam berelasi dengan bawahan, pemimpin yang peduli terhadap setiap keluhan dan masukan dari bawahan dan terakhir pemimpin yang selalu memberi kesempatan bawahan untuk meningkatkan wawasan dan pengalaman melalui pengembangan dan pelatihan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2018). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (1999). *Reliabilitas dan validitas.* Yogyakarta: Sigma Alpha.

Borril, C. S., & Dawson, J. F. (2005). *The relationship between leadership and trust performance*. Birmingham : Aston Buiness School Aston University Birmingham.

Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Kurt, L. (1997). *Resolving social conflicts and field theory in social science*. New York : Harper and Row.

Manullang. (2012). *Dasar-dasar manajemen bagi pimpinan perusahaan*. Jakarta : Gajah Mada Press.

Munandar. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).

Reni. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, *3*(Nomor 4), 966–978.

Robbins, P. S., & Timothy, A. J. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Siswanto, B. (2010). *Manajemen tenaga kerja rancangan dalam pendayagunaan dan pengembangan unsur tenaga*. Bandung : Sinar Baru.

Suharnan. (2005). *Psikologi kognitif*. Surabaya : Penerbit Srikandi.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfa Beta.

Sutrisno. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Winardi. (2004). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta : PT.Grafindo Persada.

Yulk, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta : PT. Indeks.