

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. X

Faisal Ryan Pratama¹, Mahendra Fakhri, SE, MBA.²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom.

[¹faisalryan@live.com](mailto:faisalryan@live.com), [²mahendrafakhri@telkomuniversity.ac.id](mailto:mahendrafakhri@telkomuniversity.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. X. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan di PT. X, untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja di PT. X, dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap disiplin kerja di PT. X.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian berupa studi deskriptif dan kausal. Jenis data yang dibutuhkan untuk penelitian adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian adalah wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* dengan tipe *simple random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linier berganda, secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. X. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial gaya kepemimpinan pada PT. X adalah gaya kepemimpinan partisipatif yang memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi disiplin.

Kesimpulannya pelaksanaan gaya kepemimpinan di PT. X menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif namun terdapat aspek yang perlu diperhatikan oleh pemimpin yaitu pimpinan harus memotivasi karyawannya.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan delegatif, disiplin kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style to discipline employees at PT. X. The purpose of this research is to find out how leadership styles in PT. X, to see how the discipline of work in PT. X, and to determine the effect of leadership style simultaneously and partially to the working discipline at PT. X.

The method used in this research is quantitative method with this type of research is a descriptive study and causal. The types of data needed for the study are primary data and secondary data. While the techniques used in collecting data for the study were interviews, questionnaires, and literature study. Sampling was done by sampling probability method with the type of simple random sampling, with a sample size of 65 respondents. Analysis of the data used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.



Based on the results of data processing of multiple linear regression analysis, simultaneously significant effect on the leadership style work discipline employees at PT. X. Based on the partial results of hypothesis testing leadership styles on PT. X is a participatory leadership style that has a significant influence on the work discipline. Leadership styles can influence the discipline.

In conclusion the implementation of leadership styles in PT. X apply a participatory leadership style but there are aspects that need to be considered by leaders that leaders must motivate their employees

Keyword: Authoritarian Leadership Style, Participatory Leadership Style, Delegative Leadership Style, Work Discipline.

1. Pendahuluan

Pada dunia bisnis yang sangat sangat kompetitif di Indonesia saat ini, Terutama di Indonesia sudah banyak perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Industri jasa konstruksi adalah industri yang mencakup semua pihak yang terkait dengan proses konstruksi termasuk tenaga profesi, pelaksana konstruksi dan juga para pemasok yang bersama-sama memenuhi kebutuhan pelaku dalam industri. Banyaknya pesaing di bidang konstruksi serta permintaan dan penawaran di bidang jasa konstruksi yang selalu berubah-ubah, menuntut setiap pimpinan agar senantiasa mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan maupun karyawan. Oleh karena itu, setiap pimpinan harus selalu berusaha agar setiap bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya disiplin. Sutrisno (2016:93) menyatakan bahwa, absensi merupakan bentuk pelanggaran disiplin yang disebabkan oleh rendahnya tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dianggap baik. Berikut dibawah ini adalah lampiran data ketidakhadiran karyawan di PT. X sebanyak 172 orang

Tabel 1. Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2015

Nomor	Bulan	Jumlah Ketidakhadiran	Presentase Ketidakhadiran
1	Januari	35	0,92%
2	Februari	21	0,55%
3	Maret	26	0,68%
4	April	19	0,50%
5	Mei	33	0,87%
6	Juni	20	0,52%
7	Juli	26	0,68%
8	Agustus	20	0,52%
9	September	17	0,45%
10	Oktober	7	0,18%
11	November	11	0,29%
12	Desember	7	0,18%

Pada Tabel 1, tingkat ketidakhadiran tertinggi pada bulan Januari yaitu sebesar 0,92% dan tingkat ketidakhadiran terendah yaitu pada bulan Oktober dan Desember sebesar 0,18%. Hal ini menjadi masalah karena masih adanya karyawan yang tidak hadir, menurut manager HRD di PT. X kehadiran karyawan sangat diperlukan, karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan memerlukan optimalisasi kerja seluruh karyawannya dan berupaya untuk mengurangi ketidakhadiran sebesar 0% dalam hal



ini tidak termasuk cuti sakit, cuti tahunan, cuti bersama, dan cuti melahirkan. Sedangkan Untuk mengetahui gambaran awal tentang gaya kepemimpinan yang ada di PT. X, pada tanggal 17 Juni 2016 peneliti melakukan observasi awal dengan melakukan wawancara terhadap 3 orang narasumber PT. X. Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada PT. X. Berdasarkan hasil dari observasi awal tersebut maka pemimpin di PT. X menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Hal ini sesuai dengan teori menurut Fiedler dalam Sutrisno (2016:224) yang menyatakan bahwa tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula. Namun hal tersebut masih belum mampu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga disiplin kerja karyawan pada tingkat ketidakhadiran masih belum sesuai dengan harapan perusahaan. Menyadari akan adanya permasalahan pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. X”**.

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan merupakan pendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

2.3 Dimensi-Dimensi Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:170), yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsetakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (*closed management*) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya. Pengkaderan kurang mendapat perhatiannya.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.



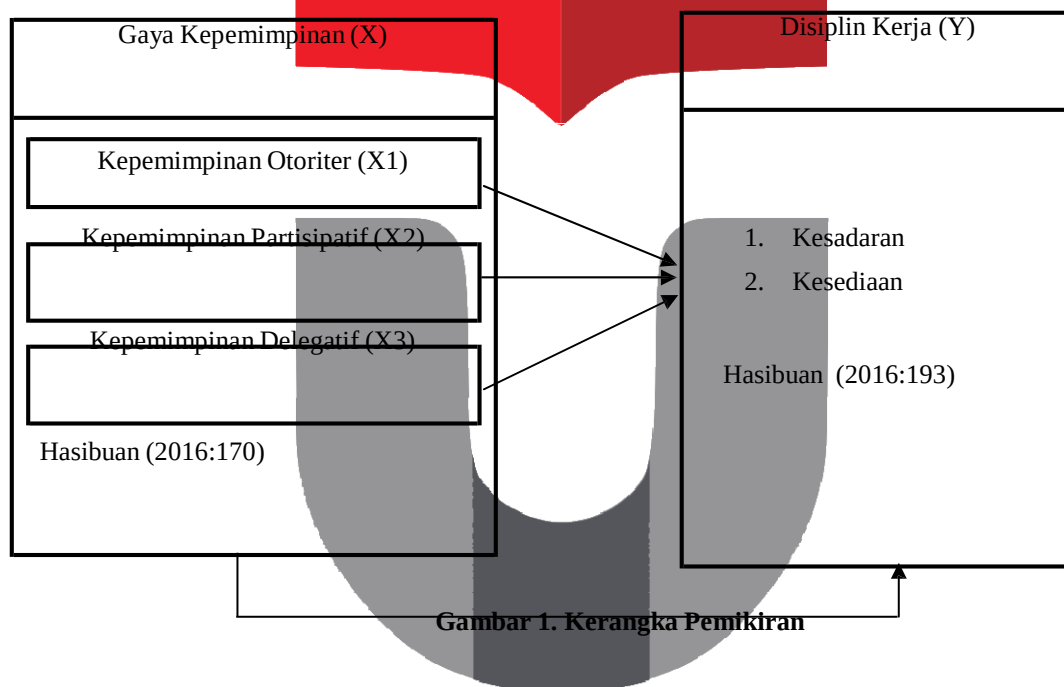
3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

2.4 Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2016:193) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang taat terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:84) yang menyatakan bahwa hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara yang digunakan sebelum dilakukannya penelitian. Dari kerangka pemikiran pada saat dilakukannya proses penelitian dengan hasil pengolahan data-data yang diterima peneliti, maka dapat ditetapkan hipotesis sementara yaitu adalah **“Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. X”**.

2.7 Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausal dengan menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala likert (sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan tipe *simple random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.



3. Pembahasan

3.1 Analisis Regresi linier Berganda

Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,163	,267			8,112	,000
X1	-,196	,068	-,338		-2,856	,006
X2	,554	,052	,782		10,719	,000
X3	,128	,078	,195		1,651	,104

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2, maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,163 + (-0,196X_1) + 0,554X_2 + 0,128X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 2,163, artinya jika gaya kepemimpinan otoriter (X1), gaya kepemimpinan partisipatif (X2), dan gaya kepemimpinan delegatif (X3) bernilai nol, maka disiplin kerja (Y) karyawan akan mendapat nilai kontribusi sebesar 2,163.
2. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan otoriter (X1) bernilai negatif, menunjukkan tidak adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan otoriter (X1) dengan disiplin kerja (Y) karyawan. Koefisien regresi variabel (X1) sebesar -0,196, artinya jika gaya kepemimpinan otoriter (X1) meningkat satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka disiplin kerja karyawan PT. X akan menurun sebesar 0,196.
3. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan partisipatif (X2) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan partisipatif (X2) dengan disiplin kerja (Y) karyawan. Koefisien regresi variabel (X2) sebesar 0,554, artinya jika gaya kepemimpinan partisipatif (X2) meningkat satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka disiplin kerja karyawan PT. X akan meningkat sebesar 0,554.
4. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan delegatif (X3) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan delegatif (X3) dengan disiplin kerja (Y) karyawan. Koefisien regresi variabel (X3) sebesar 0,128, artinya jika gaya kepemimpinan delegatif (X3) meningkat satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka disiplin kerja karyawan PT. X akan meningkat sebesar 0,128.



3.2 Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,731	3	3,577	42,583	,000 ^b
Residual	5,124	61	,084		
Total	15,854	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil output pada tabel 3, maka diketahui nilai F_{hitung} sebesar 42,583 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan $(\alpha) = 0,1$ serta derajat kebebasan $df_1 = 3$, dan $df_2 = 61$, maka didapat $F_{tabel} = 2,17$. Dikarenakan $F_{hitung} (42,583) > F_{tabel} (2,17)$, maka H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan otoriter (X1), gaya kepemimpinan partisipatif (X2), dan gaya kepemimpinan delegatif (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

Uji T (Parsial)

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 10% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = (65-4-1) = 60$, didapat nilai $t_{tabel} = 1,296$. Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan otoriter (X1) sebesar $-2,856 < t_{tabel} 1,296$ dengan nilai signifikan ($0,006 < 0,1$). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, namun jika dilihat dari persamaan regresi linier berganda variabel X1 bernilai negatif (-). Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap disiplin kerja (Y) karyawan pada PT. X. Besar pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap disiplin kerja sebesar 33,8%.

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 10% dan derajat kebebasan ($df = (n-k-1) = (65-4-1) = 60$, didapat nilai $t_{tabel} = 1,296$. Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan partisipatif (X2) sebesar $10,719 > t_{tabel} 1,296$ dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,1$), maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Besar pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja sebesar 78,2%.

Dengan Tingkat signifikan (α) sebesar 10% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = (65-4-1) = 60$, didapat nilai $t_{tabel} = 1,296$. Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan delegatif (X3) sebesar $1,651 > t_{tabel} 1,296$ dengan nilai signifikan ($0,104 > 0,1$), maka H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan delegatif (X3), secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) karyawan pada PT. X. Besar pengaruh gaya kepemimpinan delegatif terhadap disiplin kerja sebesar 19,5%.

3.3 Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,661	2,898

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y



Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa R sebesar 0,823 dan R Square (R^2) adalah 0,677. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja secara simultan. Cara untuk menghitung R Square (R^2) menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,677 \times 100\% \\ &= 67,7\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 67,7%. Sehingga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter (X1), gaya kepemimpinan partisipatif (X2), dan gaya kepemimpinan delegatif (X3) memberikan pengaruh secara simultan (bersama-sama) 67,7% terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan sisanya 32,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. X adalah gaya kepemimpinan otoriter, gaya partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. X berada dalam kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. X mempunyai disiplin kerja yang baik.
3. Gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif memiliki pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. X. Gaya kepemimpinan otoriter memberikan pengaruh yang negatif terhadap disiplin kerja karyawan, gaya kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dan gaya kepemimpinan delegatif memberikan pengaruh yang positif, tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, masih terdapat aspek-aspek yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan yaitu adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan partisipatif kepada karyawannya, karena jika dilihat dari hasil penelitian gaya kepemimpinan partisipatif yang ada pada PT. X dapat mempengaruhi karyawan untuk mempunyai disiplin kerja yang baik.
2. Disarankan agar mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga bisa berada pada kategori sangat baik, baik itu dari aspek kesediaan dan kesadaran karyawan.

Daftar Pustaka:

- [1] Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Ghazali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktik Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana



- [4] Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung : PT. Refika Aditama
- [6] Mangkunegara, A.P, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [7] Priansa, Donni Juni & Suwatno. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Santoso, Singgih. 2012. *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- [9] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.(Edisi ke-13). Bandung: Alfabeta.
- [10] Sunjoyo, dkk, (2013). *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sutrisno, Eddy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

