

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DI KANTOR  
DEWAN PENGURUS PUSAT ASOSIASI TENAGA TEKNIK INDONESIA**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON WORK DISCIPLINE IN  
CENTRAL MANAGER OFFICE OF INDONESIAN INSTITUTE OF  
CONSTRUCTION ENGINEERS**

**Gilang Yulizar, Alini Gilang**

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

[gilangyulizar@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:gilangyulizar@student.telkomuniversity.ac.id) , [alinigilang@telkomuniversity.ac.id](mailto:alinigilang@telkomuniversity.ac.id)

---

**ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia memiliki peran besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Setiap orang yang ada di dalam organisasi harus terinspirasi agar dapat mengembangkan diri mereka melebihi kemampuan – kemampuan pada umumnya, oleh karena itu organisasi memerlukan suatu kepemimpinan. Kedisiplinan merupakan tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Kantor Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu seluruh pegawai di Kantor Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia sebanyak 32 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran dalam menentukan disiplin kerja pegawainya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Sumber Daya Manusia

---

**ABSTRACT**

*Human Resources has a large role for the success of an organization or company. Every person in the organization must be inspired in order to develop themselves beyond the abilities in general, therefore the organization needs a leadership. Discipline is a benchmark to determine whether the role of a leader as a whole can be implemented well or not. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of leadership style on work discipline in the Office of the Central Board of the Indonesian Technical Association. This research uses quantitative research methods with the type of descriptive analysis research. The sampling technique in this study was saturated sampling, that is, all 32 employees in the Office of the Central Board of the Indonesian Technical Association. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that the leadership style variable has an influence on the work discipline variable. This shows that the leader has a role in determining the employee's work discipline.*

*Keywords : Leadership Style, Work Discipline, Human Resource*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peran besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Banyak organisasi yang semakin menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Setiap orang yang ada di dalam organisasi harus terinspirasi agar dapat mengembangkan diri mereka melebihi kemampuan – kemampuan pada umumnya, oleh karena itu organisasi memerlukan suatu kepemimpinan karena kepemimpinan merupakan fenomena menyeluruh yang sangat penting dalam organisasi ataupun perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2014:410) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah tujuan. Tanpa adanya sebuah kepemimpinan, suatu organisasi hanyalah sejumlah orang atau mesin yang mengalami kebingungan tanpa ada arah yang jelas.

Seorang pemimpin perlu memperhatikan para bawahan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh peran aktif karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dianut oleh setiap pemimpin organisasi berbeda – beda, hal ini dipengaruhi oleh sifat seseorang. Menurut Soekarso (2010, dalam *Journal of Applied Business and Economics* Vol.3 No.3 Maret 2017) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan manajerial. Dapat diketahui gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memilih dan mempengaruhi karyawannya. Memilih gaya kepemimpinan yang tepat adalah hal yang sulit karena terdapat banyak jenis gaya. Seorang pemimpin harus pintar memilih gaya kepemimpinan yang tepat yang kemudian diterapkan di dalam organisasi. Kedisiplinan merupakan tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam suatu instansi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan dan memerlukan pertimbangan yang matang dan bijak. Disiplin merupakan hal penting dalam pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai agar dapat mematuhi dan menghormati peraturan maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Singodimedjo, 2000 (dalam Sutrisno, 2016:90) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan salah satunya adalah adanya peraturan yang telah ditetapkan organisasi, dan salah satu contoh yang menjadi peraturan tersebut adalah peraturan jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat. (Singodimedjo, 2000 dalam Sutrisno, 2016:94).

Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia merupakan sebuah organisasi yang menerapkan aturan – aturan tersebut dan pegawainya sangat diwajibkan untuk melaksanakannya, apabila peraturan tersebut tidak diindahkan atau terjadi suatu pelanggaran, maka para pimpinan akan memberikan teguran dan akan berlanjut kepada surat peringatan satu (SP 1), bila pelanggaran tersebut berlanjut atau diulangi akan diberikan surat peringatan dua (SP 2), dan apabila tidak ada perubahan sikap maka akan diberikan surat peringatan tiga (SP 3) dengan pemecatan. Salah satu upaya yang telah diberlakukan oleh kantor DPP ASTTI untuk menegakkan kedisiplinan adalah dengan memberikan peraturan jam masuk kerja pada pukul 07.30 WIB sampai dengan 16.30 WIB, dengan waktu istirahat selama sembilan puluh menit pada pukul 11.30 WIB sampai dengan 13.00 WIB. Untuk mentoleransi keterlambatan masuk kerja, organisasi memberikan batas waktu sebesar tiga puluh menit.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini.

## KAJIAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2016:244) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut Namawi (Gaol 2014:44) Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut Dessler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan.

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

Menurut Hasibuan (2016:170) macam – macam gaya kepemimpinan yaitu :

### 1) Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini adalah jika kekuasaan dan wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau jika pimpinan tersebut menganut sistem sentralisasi wewenang. Kebijakan dalam pengambilan keputusan hanya dilaksanakan sendiri oleh pemimpin, bawahannya tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinan hanya difokuskan untuk peningkatan produktivitas kerja bawahan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

### 2) Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini adalah dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerjasama serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahannya. Pemimpin memberi motivasi kepada bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan mendorong kemampuan bawahan dalam 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 sedikit lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli dengan cara bawahannya dalam mengambil keputusan dan mengerjakan tugasnya, karena sepenuhnya diserahkan pada bawahannya. Dalam hal ini, setiap bawahannya dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan).

Menurut Hasibuan (2018:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2018:195) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu instansi, adalah :

### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan turut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal juga cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Namun, jika pekerjaan tersebut diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right place*.

#### 2) Teladan pimpinan

Teladan seorang pemimpin sangat memiliki peran dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, memiliki disiplin yang baik, jujur, adil, serta perkataannya sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan seorang pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahannya pun akan ikut baik pula. Jika teladan seorang pemimpin kurang baik atau kurang disiplin, maka para bawahan pun akan kurang disiplin. Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik apabila dirinya sendiri kurang disiplin. Pemimpin harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pemimpin memiliki kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun memiliki disiplin yang baik pula.

#### 3) Balas jasa

Balas jasa atau dalam artian gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai pada pekerjaannya. Jika rasa cinta pegawai semakin membaik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin membaik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, perusahaan atau instansi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik pula kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai akan menjadi rendah.

#### 4) Waskat

Waskat atau pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, memperbaiki kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem – sistem kerja yang efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 5) Keadilan

Keadilan ikut serta dalam mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan sebaik mungkin agar kedisiplinan karyawan menjadi baik pula.

#### 6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin akan disegani dan diakui

kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila pemimpin kurang tegas, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya.

#### 7) Sanksi hukuman

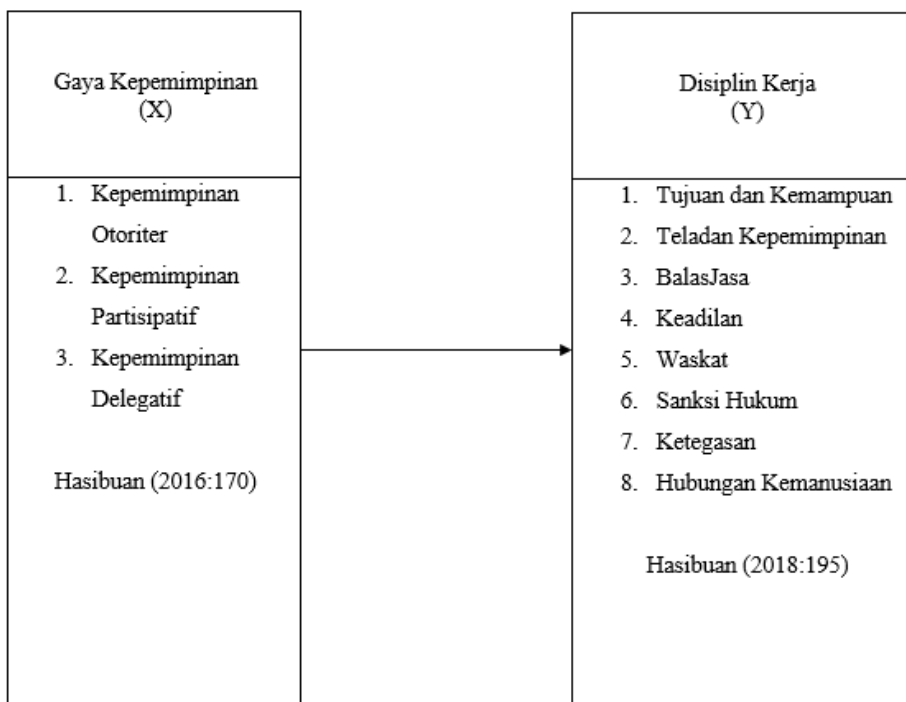
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku ketidakdisiplinan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan dengan jelas kepada seluruh karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu berat dan tidak juga terlalu ringan supaya hukuman tersebut tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

#### 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal seluruh karyawannya.

Menurut Hasibuan (2018:195) beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah teladan dari seorang pemimpin yang sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, tindakan seorang pemimpin yang menerapkan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula, serta tindakan yang melekat dari pimpinan dalam mewujudkan kedisiplinan. Dari beberapa faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

### KERANGKA PEMIKIRAN



## METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variable dan menggambarkan hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2015:254) yang dimaksud dengan metode deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Penelitian ini bersifat kausal karena memiliki hubungan yang bersifat sebab akibat antara variable independent (variable yang mempengaruhi) dan variable dependen (yang dipengaruhi). Menurut Sekaran dan Bougie

(2013:97) “studi deskriptif (*Descriptive Study*) dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variable yang diteliti dalam suatu situasi”. Studi Kausal (*Causal Study*) adalah “studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah” (Sekaran dan Bougie 2013:97). Dengan kata lain, maksud diadakan studi kausal menurut Sekaran (2013:98) adalah “agar mampu menyatakan bahwa variable X menyebabkan variable Y.

## HASIL PENELITIAN

**TABEL 1 REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X**

No	Sub Variabel	Skor Total	Persentase
1	Otoriter	760	67,85%
2	Partisipatif	755	78,64%
3	Delegatif	795	70,98%
<b>Total</b>		2310	72,18%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Variabel gaya kepemimpinan memperoleh presentase sebesar 72.18% dengan dominan pada sub variabel partisipatif. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian gaya kepemimpinan sudah berjalan dengan baik di Kantor Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia dengan gaya kepemimpinan dominan gaya kepemimpinan partisipatif.

**TABEL 2 REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL Y**

No	Sub Variabel	Skor Total	Persentase
1	Tujuan dan Kemampuan	249	77,81%
2	Teladan Pimpinan	233	72,81%
3	Balas Jasa	240	75%
4	Keadilan	235	73,43%
5	Pengawasan Melekat	222	69,37%
6	Sanksi Hukuman	234	73,12%
7	Ketegasan	238	74,37%
8	Hubungan Manusia	245	76,56%
<b>Total</b>		1896	74,06%

Sumber : Data Olahan Penulis

Variabel disiplin kerja memperoleh presentase sebesar 74.06%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju disiplin kerja sudah berjalan dengan baik di Kantor Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia.

**TABEL 3 ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.075	9.207		3.607	.001
1 Gaya Kepemimpinan	.368	.127	.467	2.890	.007

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat nilai koefisiensi regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients* "B" diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 2.075 + 0.368X$$

Dari hasil persamaan regresi linear sederhana maka dapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta sebesar 2.075 mengandung arti bahwa nilai konsistensinya sebesar 2.075.
- Koefisien regresi X sebesar 0.368 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan maka nilai disiplin kerja bertambah sebesar 0.368. Maka

koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah positif.

**TABEL 4 UJI t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.075	9.207		3.607	.001
1 Gaya Kepemimpinan	.368	.127	.467	2.890	.007

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan Penulis

Berdasarkan Tabel 4.16 yang dilakukan dalam pengujian hipotesis dengan cara membandingkan  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima.

Untuk mengetahui nilai  $t_{tabel}$  , maka perhitungan didasarkan pada derajat kebebasan  $df = n-2$  atau  $32-2=30$  dengan taraf signifikansi 5%.

$t_{tabel}$  : 2,042

$t_{hitung}$  : 2,89

**TABEL 5 KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 <sup>a</sup>	.218	.192	9.779

a. Predictors: (Constant), TotalX



Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan hasil koefisien korelasi sebesar 0.467. Diperoleh  $R^2$  sebesar 0.218. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi dan dikalikan dengan 100%. Nilai koefisien determinasi yaitu  $0.218 \times 100\%$  sebesar 21,8%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan dalam menjelaskan variabel disiplin kerja hanya sebesar 21,8%.

### **PEMBAHASAN ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN**

Berdasarkan perhitungan rata – rata skor variabel gaya kepemimpinan didapatkan skor sebesar 72.49%. Dalam garis kontinum skor tersebut termasuk dalam kategori setuju, yang artinya responden merasa setuju bahwa gaya kepemimpinan sudah diterapkan dengan baik.

Pada variabel gaya kepemimpinan terdapat sub variabel yang memiliki skor tertinggi yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dengan presentase sebesar 78,64%. Dalam gaya kepemimpinan partisipatif terdapat dua indikator dengan skor tertinggi yaitu indikator terdapat suasana saling menghormati antara pimpinan dan bawahan dan indikator pimpinan memotivasi bawahan agar merasa memiliki perusahaan mendapatkan skor yang sama yaitu 80,62%. Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif lebih dominan digunakan oleh pemimpin di kantor Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia dan belum berjalan dengan baik.

### **PEMBAHASAN ANALISIS DISIPLIN KERJA**

Berdasarkan perhitungan rata – rata skor variabel gaya disiplin kerja didapatkan skor sebesar 74.05%. Dalam garis kontinum skor tersebut termasuk dalam kategori setuju, yang artinya responden merasa setuju bahwa disiplin kerja pegawai telah baik.

Pada variabel disiplin kerja terdapat sub variabel yang memiliki skor tertinggi yaitu tujuan dan kemampuan dengan presentase sebesar 77,81%. Dalam sub variabel tujuan dan kemampuan terdapat indikator dengan skor tertinggi yaitu indikator pimpinan memiliki peran dalam menentukan kedisiplinan dengan skor 79,37%. Adapun sub variabel dengan skor terendah yaitu pengawasan melekat dengan skor 69,37% dan dalam sub variabel tersebut terdapat indikator dengan skor terendah yaitu indikator pegawai diawasi langsung oleh pimpinan dengan skor 62,5%. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja belum berjalan dengan baik di kantor Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia dikarenakan pemimpin kurang menerapkan disiplin kerja kepada pegawai.

### **PEMBAHASAN HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA**

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t$  hitung  $2,890 > t$  tabel  $2,042$  dan tingkat signifikansi  $0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai 21,8% memiliki arti bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel disiplin kerja sebesar 21,8% dan sisanya 78,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan sebagian besar setuju bahwa gaya kepemimpinan sudah berjalan dengan baik dengan nilai tertinggi berada di sub variabel gaya kepemimpinan partisipatif.
- b. Berdasarkan jawaban responden pada variabel disiplin kerja sebagian besar setuju bahwa disiplin kerja sudah berjalan dengan baik dengan nilai tertinggi pada disiplin kerja sub variabel tujuan dan kemampuan.
- c. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Kantor Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dayang, Devi (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Samarinda
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-22.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.