

ABSTRAK

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

“Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain”, Ardana *et al.* (2012:181). Sedangkan menurut Sutrisno (2009:90) menjelaskan ”Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan”.

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, observasi dan studi kepustakaan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 43 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 negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan kantor pusat PT. RASAPALA, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2,335 < 2,85$) dan tingkat signifikansinya $0,089 > 0,05$. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapat variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel otoriter berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan variabel gaya kepemimpinan delegatif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 15,2% dan sisanya sebesar 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga perlu ditelaah mengenai faktor-faktor lain. Pembinaan ini harus dikaitkan dengan visi dan strategi perusahaan serta disesuaikan dengan kemampuan perusahaan, sehingga perusahaan mampu menentukan prioritas pembinaan.

Kesimpulannya bahwa pelaksanaan gaya kepemimpinan di PT. RASAPALA menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif namun ada aspek yang perlu dilakukan perbaikan yaitu pimpinan lebih memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

The kind of research is a descriptive study and causal while the techniques used in collecting data for the study was the interview questionnaires, observations and literature study. "Leadership style is the pattern of behavior shown by the leader in influences others whereas according to the discipline" Ardana et al (2012:181) showed Sutrisno "describes a condition or behavior that is in respect of employees of the regulations of the company statutes".

Taking of sample done by probability sampling method, type of sample saturated by the number of respondent was 43 respondents then for the data analysis used descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Bases on the data processing of multiple linear regression analysis, simultaneous leadership style and no significant negative impact on employee discipline PT. RASAPALA headquarters, this is evidenced by the level of significance $0,089 > 0,05$. Based on the test result obtained by parsial hypothesis and participative leadership style variables significantly by 39,7% and 2,9%, while variable delegative leadership style has no effect and no significant positive, based on the coefficient of determination obtained that is able to explain 15,2 % of the working discipline and the balance of 84,8% of which are influenced by other factors or factors that can not be examined in this study that need to be explored on others factors. This improvement should associated with company's vision and strategy as well as capability of company so that the company is able to determine the priority reform.

The conclusion is the leadership style action on PT RASAPALA in good category, but the are aspects from respondents with category gets bad response so that companies should prioritize improvements to the aspects

Keywords: Leadership Style and Work Discipline