

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS BALAI BAHASA PROVINSI BALI

**Kadek Yudi Prawira Jaya¹
I Gst. Ayu Dewi Adnyani²**

1Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: kadekyudiprawira@gmail.com / telp. +62 85 737 170 616

2Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah populasi sebanyak 58 orang. Metode penarikan sampel adalah metode sensus, dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Otokratis, Disiplin Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style, transactional leadership style and autocratic leadership style on employee discipline in the Department of Language Center Bali Province. The methods of collection data is questionnaires, with a total population of 58 people. Sampling method is a method of census, with a total sample of 58 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed transformational leadership style, transactional leadership style and autocratic leadership style and a significant positive effect on the discipline of work in the Department of Language Center Bali Province.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Transactional Leadership Style, Autocratic Leadership Style, Employee Discipline*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang tangguh diperlukan untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang teramat sangat penting dalam aktivitas dan kegiatan perusahaan. Peran sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin

dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal. Sukses dan tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2010:221). Menurut (Rivai, 2010:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mantaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja selanjutnya dapat dilakukan dengan memberikan sangsi berupa hukuman dan teguran agar dapat menciptakan efek jera bagi karyawan dan agar karyawan tidak mengulangi kesalahannya lagi dan dapat bekerja lebih baik lagi (Iswara, 2013:25). Oleh karena itu disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Pemimpin sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

Pemimpin memerlukan tiga sifat kepemimpinan untuk dapat memimpin sejumlah orang yang banyak dan memiliki pola pikir yang berbeda-beda, diantaranya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan otokratis. Seperti fenomena yang terjadi di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali untuk menciptakan suasana yang tertib dan disiplin di lingkungan kerja karyawan tidak hanya bisa dilakukan dengan menunjuk orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi (kepemimpinan transformasional) dan juga tidak bisa dilakukan dengan cara hanya pendekatan, memberi dorongan dan memberi penghargaan sebagai imbalan (kepemimpinan transaksional), melainkan juga harus dengan kepemimpinan yang absolut atau mutlak serta ancaman hukuman (kepemimpinan otokratis) agar setiap karyawan memiliki rasa takut dan dapat menurut dengan apa yang diperintahkan serta dikatakan pimpinannya.

Kepemimpinan transformasional adalah bimbingan melalui pertimbangan individual, stimulasi intelektual, inspiratif, dan pengaruh ideal dari para manajer (McCull-Kennedy & Anderson, 2005). Menurut (Pranantio dkk., 2013), Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan etis yang melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk mempromosikan intelektual stimulasi melalui ilham. Menurut (Pranantio dkk., 2012), kepemimpinan transformasional mengacu

pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal atau kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Sedangkan (Rafferty & Griffin, 2004), menyatakan bahwa para pemimpin transformasional memotivasi para karyawan untuk mencapai kinerja di luar harapan dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan dan nilai-nilai para karyawan agar memperoleh kepatuhan. Dalam penelitian (Kurniadi Ramli, 2013), dikemukakan bahwa dalam gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja sangat berhubungan positif dan signifikan. Semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi disiplin kerja sedangkan sebaliknya semakin rendah persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah disiplin kerja yang ada.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan mengenai kepemimpinan transformasional, pemimpin dalam dinas ini masih dirasa kurang melakukan pendekatan langsung serta memotivasi para pegawainya dan kurang berhasil menggerakkan pegawai agar bekerja secara optimal. Misalkan jika pegawai mengalami kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugasnya, pemimpin tersebut tidak mau turun langsung untuk memberikan dorongan dan arahan kepada bawahannya. Pemimpin dalam dinas ini cenderung membiarkan pegawai tersebut dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi sendirian.

(Mulyadi, 2012), mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang dapat memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Kepemimpinan

transaksional merupakan pemimpin yang selalu “bertransaksi” dengan bawahannya misalkan jika ia memberi, apa yang akan didapatkannya, atau jika ia memerintah, ada sesuatu yang ia janjikan seperti “jika gaji kalian ingin dinaikkan, maka naikkan dulu produktivitas kalian” (Narsa, 2012). Pengamatan yang dilakukan dalam dinas ini mengenai kepemimpinan transaksional masih kurang diterapkan karena kepemimpinan di dinas tersebut lebih berpedoman pada tugas-tugas umum yang sudah sepatutnya dikerjakan pegawai dengan pedoman gaji yang sudah ditentukan. Hal lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah kepemimpinan otokratis atau sering disebut dengan diktator.

Kepemimpinan otokratis diperlukan agar para bawahan mempunyai rasa enggan, segan dan takut sehingga semua aturan dan perintah yang diberikan dapat dilaksanakan. Menurut (Sugandi, 2011:140), kepemimpinan otokratis memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya dan dalam pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan serta bersifat menghukum. Menurut (Utami, 2013), kepemimpinan otokratis adalah kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang harus dipatuhi, seorang pemimpin yang diktator akan menunjukkan sikap yang menonjolkan “keakuannya”, antara lain dalam bentuk kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam suatu organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat serta martabat mereka.

Dalam pengamatan yang dilakukan mengenai kepemimpinan otokratis, kepemimpinan dalam dinas ini masih kurang tegas dan jarang menegur jika ada pegawai yang kurang disiplin.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja telah diteliti oleh Sutarmaningtyas (2014) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, karena semakin tinggi kemampuan pimpinan mengembangkan kepemimpinan transformasional dan transaksional maka semakin baik pula pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kurniadi Ramli, 2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Transformasioanl berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2012) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis terhadap disiplin kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kurniadi, 2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan otokratis berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali, merupakan dinas atau lembaga pemerintahan yang bergerak di bidang pendidikan dan memiliki tugas pokok serta fungsi untuk melaksanakan penelitian dan pembinaan bahasa dan sastra Indonesia dan daerah, di wilayah kerja Provinsi Bali dan NTB. Dinas Balai Bahasa Denpasar beralamat di jalan Trengguli 1 no 34, Tembau, Denpasar, dengan total karyawan sebanyak 58 orang. Dinas ini beroperasi pertama kali pada Direktorat Kebudayaan,

kemudian pada tahun 1999 sesuai dengan surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia diubah namanya menjadi Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. Berikut disajikan jumlah pegawai pada Dinas Balai Bahasa Denpasar pada tahun 2014 pada Tabel 1:

Tabel 1.
Jumlah Pegawai Dinas Balai Bahasa Denpasar Tahun 2014

No	Jabatan	Jumlah
1	Peneliti Muda	24
2	Pengen. Penggunaan Bahasa dan Sastra	9
3	Kasubag. Tata Usaha	1
4	Pengadmin. Kerumahtangaan	5
5	Analisis Kepeg. Pelaksana	4
6	Peneliti Pertama	1
7	Bendahara	1
8	Penyusun Lap. dan Pengelola Keuangan	2
9	Pengadmin BMN	3
10	Analisis Kepeg. Pelaksana Pemula	2
11	Pengadmin Program dan Laporan	3
12	Petugas Keamanan	2
13	Caraka	1
TOTAL		58

Sumber: Balai Bahasa Denpasar, Tahun 2015

Tabel 1 menunjukkan pegawai pada Dinas Balai Bahasa Denpasar berjumlah 58 orang, dan jumlah pegawai ini sudah terbagi-bagi dalam bidang-bidang yang ada. Pegawai tertinggi ada dalam bidang peneliti muda dengan jumlah 24 orang. Permasalahan mengenai disiplin kerja berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Dinas Balai Bahasa Denpasar dapat dilihat dari daftar hadir atau absensi dimana pada tahun 2012 persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli sebesar 5,85. Pada tahun 2013 persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei sebesar 5,50. Sedangkan pada tahun 2014 persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei yaitu sebesar 5,50.

Dari data di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai tertinggi pada tahun 2014. Hal itu dikarenakan pada akhir tahun 2013 terdapat pergantian pimpinan. Wawancara yang dilakukan dengan pegawai dinas tersebut mengatakan bahwa hal tersebut mengakibatkan gairah kerja pegawai menurun di awal tahun 2014, selain itu pemimpin dirasa membedakan pegawai dan kurang tegas serta pemimpin yang ditunjuk tersebut berasal dari kalangan pegawai biasa sehingga pegawai kurang merasa enggan dalam kepemimpinannya. Indikasi menurunnya disiplin kerja pegawai juga dapat dilihat dari tingkat kemangkiran pegawai. Dimana banyak yang sering mengobrol pada waktu jam kerja serta terlambat masuk kantor dan pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan yaitu dari pukul 08.30-15.30 WITA mulai dari hari Senin-Jumat dengan waktu istirahat dari pukul 12.00-13.00 WITA.

Pegawai dalam dinas ini ditargetkan dapat membuat tiga tugas penelitian dalam kurun waktu enam bulan dan dalam waktu pengumpulan diharuskan juga menyertai data-data yang konkrit untuk menyatakan penelitian tersebut telah sepenuhnya dilaksanakan. Berdasarkan observasi yang dilakukan masih banyak ditemui pegawai yang kurang mencapai program yang sudah ditargetkan, hal itu disebabkan karena di saat pengumpulan tugas penelitian beberapa pegawai banyak yang tidak menyertai data-data konkrit dalam penelitian tersebut sehingga sering disimpulkan jika pegawai hanya mengumpulkan tugas penelitian hanya berdasarkan data yang tidak konkrit.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan observasi yang dilakukan pada Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional

dan gaya kepemimpinan otokratis terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.

Penelitian (Iswara, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh simultan dengan disiplin kerja karyawan. Penelitian (Endriawan, 2014) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan penelitian (Diantari, 2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

(Suwandri, 2003), mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.

H₁ : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.

Penelitian (Tondok & Andarika, 2004) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian (Ancok, 2005) menyatakan Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan menurut (Pranantio dkk., 2014) menyatakan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja karyawan.

(Robbins & Judge, 2007:90) kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang membimbing dan memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka.

H₂ : Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.

Penelitian yang menggunakan variabel kepemimpinan otokratis telah dilakukan oleh (Leoni, 2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan otokratis. Penelitian (Pratama, 2012) menyatakan kepemimpinan otokratis memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian (Ruslan, 2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dalam organisasi dapat terjadi bila seorang pemimpin juga menerapkan kepemimpinan yang bersifat otokratis.

Menurut Sugandi (2011:140), kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan pendekatan paksaan dan cenderung bersifat menghukum.

H₃ : Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali yang beralamatkan jalan Trengguli 1 No.34, Tembau, Denpasar. Alasan dipilihnya lokasi penelitian tersebut karena belum pernah dilakukannya penelitian tentang disiplin kerja karyawan di Dinas Balai

Bahasa Provinsi Bali dan juga karena ingin mengukur tingkat kedisiplinan pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan tersebut.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang paling efektif dan terlibat langsung memberikan motivasi beserta dukungan untuk para bawahannya (Rubin dkk., 2005).

Robbins & Judge (2007:90), mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang membimbing dan memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas-tugas mereka.

Kepemimpinan otokratis biasa merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan (Fatmawati, 2013).

Variabel dependen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja. Menurut (Harlie, 2010). Disiplin kerja merupakan menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada tiap pegawai harus dikembangkan dengan baik.

Sumber data yang digunakan adalah data primer diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisioner dan wawancara terhadap pegawai. Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. Jumlah populasi yang diteliti sebanyak 58 orang, dimana dari jumlah tersebut merupakan

seluruh pegawai yang tidak menjadi pimpinan dan sudah bekerja lebih dari satu tahun serta telah diangkat menjadi pegawai tetap. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah metode sensus, maka dapat diketahui bahwa sensus merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini karakteristik responden digambarkan mengenai jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan pegawai Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai dapat dinyatakan bahwa sebagian besar adalah laki-laki, sebanyak 38 responden 65,5 persen dan sisanya adalah responden perempuan yaitu sebanyak 20 responden 34,5 persen. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden berumur 36-45 tahun, sebanyak 20 responden (34,5 persen), Umur 46-55 Tahun sebanyak 5 responden (8,6 persen), umur 26-35 Tahun sebanyak 15 responden (25,9 persen) dan yang paling sedikit adalah pegawai yang berumur 20-25 tahun adalah yaitu sebanyak 8 responden (13,8 persen). Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dinyatakan responden dengan tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 sebesar 26 responden (44,8) karena pegawai yang berpendidikan S1 sudah

lama menjadi pegawai tetap dan peraturan penerimaan pegawai pada saat berdirinya dinas tersebut minimal berpendidikan S1.

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan transformasional berkisar antara 0,90 sampai dengan 0,96 karena seluruh indikator dalam variabel kepemimpinan transformasional memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan transaksional adalah 0,94 dan 0,99 karena seluruh indikator dalam variabel kepemimpinan transaksional memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan otokrasi berkisar antara 0,87 sampai dengan 0,97 karena seluruh indikator dalam variabel kepemimpinan otokrasi memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja berkisar antara 0,73 sampai dengan 0,97 karena diketahui bahwa seluruh indikator dalam variabel disiplin kerja memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,975, variabel kepemimpinan transaksional sebesar 0,989, kepemimpinan otokrasi sebesar 0,969, dan variabel disiplin kerja

sebesar 0,946. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan transformasional	0,692	1,445
2	Kepemimpinan transaksional	0,990	1,010
3	Kepemimpinan otokratis	0,686	1,457

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 2 terlihat bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10 persen. Demikian juga dengan nilai VIF yang semuanya di bawah 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3.
Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	t	Sig.
1	Kepemimpinan transformasional	0,042	0,967
2	Kepemimpinan transaksional	-0,915	0,364
3	Kepemimpinan otokratis	-1,970	0,054

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dari model regresi yang digunakan karena signifikansi setiap variabel bebas lebih dari taraf nyata (α) yaitu 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

N	58
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.765
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.602

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* nilai signifikansinya sebesar 0,765 maka dapat diambil kesimpulan bahwa data residual terdistribusi normal karena signifikansi nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. Kepemimpinan transformasional	0,167	0,066	0,241	2,546	0,014
Kepemimpinan transaksional	0,316	0,057	0,436	5,506	0,000
Kepemimpinan otokratis	0,534	0,104	0,487	5,114	0,000
Konstanta	1,515				
<i>R Square</i>	0,665				
<i>F_{hitung}</i>	35,664				
<i>Sig. F_{hitung}</i>	0,000				

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 1,515 + 0,167X_1 + 0,316X_2 + 0,534X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut. Nilai konstan sebesar 1,515 artinya, bila gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis sama dengan nol (konstan), maka nilai disiplin kerja akan meningkat sebesar 1,515.

Nilai $\beta_1 = 0,167$ artinya, apabila gaya kepemimpinan transformasional bertambah 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,167 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai $\beta_2 = 0,361$ artinya, apabila gaya kepemimpinan transaksional bertambah 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,361 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai $\beta_3 = 0,534$ artinya, apabila gaya kepemimpinan otokratis bertambah 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,534 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada Tabel 5 diperoleh hasil F hitung 35,664 lebih besar dari F tabel maka ini berarti bahwa pada tingkat kesalahan 5 persen kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan otokratis, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 5 diperoleh hasil t hitung sebesar 2,546 lebih besar dari t tabel yaitu 1,6 dan nilai signifikansi $(0,014) < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Iswara, 2013) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh simultan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Diantari, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 5 diperoleh hasil t hitung sebesar 5,506 lebih besar dari t tabel yaitu 1,6 dan nilai signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_i diterima. Hal ini berarti kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tondok & Andarika, 2004) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal yang sama juga telah diteliti oleh (Ancok, 2005) yang menyatakan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Pranantio dkk., 2014) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja.

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 5 diperoleh hasil t hitung sebesar 5,114 lebih besar dari t tabel yaitu 1,6 dan nilai signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_i diterima. Hal ini berarti kepemimpinan otokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Leoni, 2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2012) menunjukkan hasil yang sama bahwa kepemimpinan otokratis memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang (Ruslan, 2014) menyatakan bahwa disiplin kerja

dalam organisasi dapat terjadi bila seorang pemimpin juga menerapkan kepemimpinan yang bersifat otokratis

SIMPULAN DAN SARAN

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dimana seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka disiplin kerja pegawai semakin tinggi. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dikarenakan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai tersebut. Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otokratis maka disiplin kerja pegawai akan semakin tinggi.

Saran yang dapat diberikan adalah pemimpin diharapkan bisa memberikan motivasi untuk menaikkan semangat kerja para pegawai, melakukan pengawasan dan mengoreksi saat pegawai melaksanakan tugas dan melakukan kesalahan agar seluruh kegiatan yang ada dapat berjalan dengan baik dan sesuai harapan, mengarahkan pegawainya untuk menghasilkan suatu pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan serta dapat menjaga hubungan yang baik antar sesama rekan kerja agar terciptanya suasana kerja yang nyaman dan harmonis.

REFERENSI

- Ancok, Jamaludin. 2005. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan. *Jurnal Psikologi*. Vol : 32. No : 2. Pp : 112-127.
- Endriawan, Billy Dwi Agista. 2004. Analisis Pengaruh Gaya Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Diantari, Ida Ayu Putu Septi. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cab. Denpasar. *Skripsi*. Universitas Udayana.
- Fatmawati, Syarifah. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*. Vol : 2. No : 2.
- Harlie. 2010. Budaya organisasi dan motivasi kerja.. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol : 11. No : 2
- Iswara Pramudita. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana.
- Kurniadi Ramli. 2013. Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol : 1. No : 1.
- Leoni, Citra Tumbol., Tewal, Bernhard., Sepang, Jantje L. 2014. Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis dan *Laissez Faire* Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol : 2. No : 1. Pp : 38-47.
- McColl-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. 2005. *Subordinatemanager gender combination and perceived leadership-style influence on emotions, self-esteem and organizational commitment*. *Journal of Business Research*, 58 (2), pp :115–125.
- Mulyadi Dedi, Eman Sulaiman, Aries Ramdhani. 2012. *Jurnal Manajemen*. Vol : 09. No : 4.
- Narsa, I Made. 2012. Karakteristik Kepemimpinan Transfosmasional dan Transaksional. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol : 14. No : 2. Pp : 102-108.

- Pranantio, Sani., Hidayat, Wahyu., Widiartanta. 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nyonya Meneer. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Pratama, Christian Yogi. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Sosial dan Industri Psikologi*. Vol : 1. No : 2.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rafferty, Alannah E. Dan Mark A.griffin. 2004. *Dimensions of Transformational Leadership : Conceptual and Empirical Extensions*. *International Journal of The Leadership Quarterly*.15 (2004),329-354.
- Rubin, R.S., Munz, D.C. and Brommer, W.H. 2005, "Leading from within: the effects of emotion recognition and personality on transformational leadership behavior", *Academy of Management Journal*, Vol. 48 No. 5, p. 845.
- Ruslan, Rusadi. 2014. Pengaruh Gaya Otokratis, Demokratis dan Bebas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Makasar. *Skripsi*. Universitas Hasanudin.
- Robbins, Stephen P and Timothy A Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugandi, Suprayogi. 2011. *Administrasi Publik*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutarmaningtyas, Ari Nurul. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 14 No.2.
- Suwandri, Fifi. 2003. Menjadi Perusahaan Yang Survive Dengan Transformasional Leadership. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* vol.1 no.2 mei 2013:93-102.
- Tondok, Marselius Sampe dan Andarika, Rita. 2004. Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*. Vol : 1. No : 1.
- Utami, Sulisty Seti. 2013. Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Prinsip Tata Kelola Kepemerintahan yang Baik. *Jurnal Liquidity*. Vol : 2. No : 2. Pp : 160-169.