

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT

Ewi Darwati¹, H. Eddy Soegiarto K², Elfreda A Lau³

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRACT

Ewi Darwati, Influence Leadership Discipline Working Against Civil Servants Employment Agency .In West Kutai District, under the guidance of Mr. Prof. Eddy Soegiarto, SE.MM and Mrs. Dr. Dra. Ec. Elfreda Aplonia Lau, M.Si. The purpose of this research was to determine the effect of Leadership style and leadership style democratic paternalistic to Work Discipline Civil Service Personnel Agency West Kutai District.

Formulation of the problem as posed in this study is : "Is there a positive and significant effect between leadership style paternalistic (X1) and the democratic leadership style (X2) on employee discipline (Y), both partially and simultaneously". Based on the analysis of the hypothesis that the first and second hypothesis presumed that paternalistic leadership style and leadership democratic equally positive and significant effect on the discipline of employees working at the Office of the Regional Employment Board of West Kutai Regency and the third hypothesis that paternalistic leadership style and leadership style equally democratic influence on the discipline of employees working in the Office of Regional Employment Board received as West Kutai together paternalistic leadership style variables and democratic leadership style has an influence on the discipline of employees working in the Office of the Regional Employment Agency West Kutai. The influence of these variables Analyses of test F, of F is equal to the value of 21,528 with a significance level of 0.000 (95% confidence level) and 3.29 F table then the hypothesis can be accepted because it fits the criteria of $F > F$. So, when seen from the significant value of 0.000 is less than α level of 5%. It can be concluded that the variables paternalistic leadership style and democratic leadership style significantly influence employee discipline employees in the Office of the Regional Employment Agency West Kutai. The contribution of the variables X1, X2 to Y, ie $R = 0.757$ (75.7%) and R Square of 0.574 (57.4%). This means that there are other factors beyond the study that also affect employee discipline employees in the Office of the Regional Employment Board of West Kutai Regency.

T results for each variable are as follows : paternalistic leadership style variable was 3.374 with a significance value of 0.002 is smaller than 0.05, then the hypothesis is accepted, which means $t_{count} > t_{table}$ so evident that paternalistic leadership style significantly influence employee discipline. Democratic leadership style variable was 6.527 with a significance value of 0.000 is smaller than 0.05 and t_{table} 1.690, 6.527 which means that $t > t_{table}$ 1.690, then the hypothesis is accepted because according to criteria $t_{count} > t_{table}$, so it is evident that the style democratorships significant effect on employee discipline.

Keywords : Leadership and Employee Work Discipline

I. PENDAHULUAN

Perekonomian yang semakin pesat dewasa ini membuat sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting bagi kemajuan instansi dalam arti sumber daya lain seperti modakl, mesin dan sumber daya material lainnya akan dapat memberikan manfaat bagi instansi apabila dikelola oleh manusia dalam

Setiap instansi memerlukan pegawai yang berkualitas sebagai akibat semakin tajamnya

rangka mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu diperlukan suatu perencanaan yang dapat membantu manusia secara maksimal. Disinilah peranan pimpinan untuk dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

persaingan yang dihadapi instansi dan untuk memenuhi tuntutan jabatan atau pekerjaan

sebagai akibat perkembangan teknologi. Setiap pegawai instansi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien serta mempunyai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang semakin baik, sehingga daya saing instansi semakin besar untuk memanfaatkan peluang dalam pasar.

Untuk lebih membatasi pokok pembahasan, maka penulis akan menekankan pada masalah kepemimpinan. Penulis beranggapan bahwa kepemimpinan adalah pengaktualisasian dalam mengupayakan jalur penghubung antara kepentingan atasan dan bawahan. Dengan adanya kepemimpinan diharapkan adanya hubungan yang sinergis antara masing – masing kepentingan tersebut. Namun demikian keberhasilan yang dicapai oleh instansi pemerintahan tidak hanya ditentukan oleh faktor kecakapan dan kemampuan pemimpin, tetapi juga dipengaruhi oleh dampak yang terlihat yaitu disiplin kerja pegawai yang merupakan ketaatan yang terus menerus dari pegawai terhadap peraturan – peraturan yang dibuat oleh instansi pemerintah setempat.

Disiplin kerja dalam instansi mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para pegawai dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan instansi. Untuk menciptakan suasana agar pegawai dapat berdisiplin tinggi, selain itu instansi bukan hanya memberikan ancaman atau hukuman bagi yang melakukan tindakan indisipliner tetapi juga memberikan balas jasa yang sesuai dengan kerja keras dan pekerjaan yang telah pegawai berikan terhadap instansi seperti tingkat kesejahteraan yang cukup, *rewards*, tunjangan, promosi dan lain – lain.

B. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik dengan disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

II. DASAR TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011:2) yaitu :”Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007 : 10) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :”Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Stoner dan Freeman yang disadur oleh Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 8) yaitu :”Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan peruses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai guna tercapainya tujuan perusahaan.

2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel & Bernandin bahwa “... *all decisions which affect the workforce concern the organization's human resource management function.* Aktivitas - aktivitas yang berkaitan

dengan manajemen sumber daya manusia ini secara umum mencakup :

1. Rancangan Organisasi
 - a. Perencanaan Sumber daya manusia
 - b. Analisis Pekerjaan
2. Staffing
 - a. Rekrut / Interview
 - b. Promosi
 - c. Pelayanan – pelayanan outplacement
 - d. Metode – metode seleksi.
3. Sistem reward, tunjangan – tunjangan
 - a. Program – program keamanan
 - b. Pelayanan – pelayanan kesehatan
 - c. Hubungan – hubungan kerja.
 - d. Prosedur – prosedur pengaduan.
4. Manajemen Performasi
 - a. Penilaian manajemen
 - b. Program peningkatan
5. Pengembangan Pekerja dan Organisasi
 - a. Pengembangan pengawasan
 - b. Program – program persiapan pensiun
6. Pengembangan dan Hubungan Masyarakat
 - a. Komunikasi / publikasi pekerja.
 - b. Sistem penyaranan.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin tidak mudah dan tidak akan setia orang mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya.

Rifai (2006:3) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa – peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas – aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang – orang diluar kelompok atau organisasi.

4. Disiplin Kerja

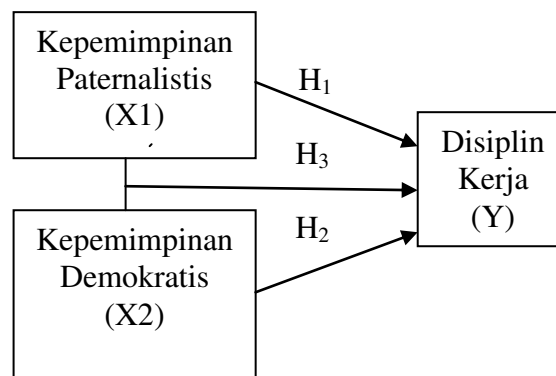
Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa Latin “*Disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta perkembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2009:290), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Malayu S.P. Hasibuan (2007:193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku.

Bejo Siswanto (2005:291) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sjafrri Mangkuprawira (2007:1) Disiplin kerja adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Hal itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Kedisiplinan sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan.

B. Kerangka Konsep

Berdasarkan dasar teori yang telah dikemukakan diatas, maka kerangka konsep penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



C. Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan paternalistis berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
3. Gaya kepemimpinan paternalistis dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

III. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional

Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel disiplin kerja (Y) dengan indikator – indikator meliputi :
 - a. Para pegawai datang ke tempat kerja dengan tertib, tepat waktu dan teratur.
 - b. Memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.
 - c. Kompensasi yang diperlukan : meliputi saran, arahan atau perbaikan.
 - d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
 - e. Penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.
2. Variabel kepemimpinan paternalistis dengan indikator – indikator meliputi :
 - a. Sangat jarang memberikan kesempatan pada pegawainya untuk berkreasi.
 - b. Bersikap terlalu melindungi.
 - c. Sangat jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.
 - e. Sering bersikap mau tahu.
3. Variabel kepemimpinan demokratis dengan indikator – indikator meliputi :
 - a. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.

- b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama team work dalam usaha mencapai tujuan..
- c. Memberikan kebebasan kepada bawahan.
- d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
- e. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:115). Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi, Supardi (2005:87). Adapun sampel penelitian ini sebanyak 35 orang responden.

C. Jangkauan Penelitian

Jangkaua penelitian adalah hal – hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. (Sekaran, 2006:106).

Adapun yang menjadi jangkauan penelitian yaitu penulis melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

D. Rincian Data Yang Diperlukan

Data yang diperlukan adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2005:168). Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Gambaran umum Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.
- b) Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.
- c) Komposisi Pegawai Negeri Sipil dan Jenjang Pendidikan.
- d) Perangkat aturan.

E. Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

a) *Interview* atau Wawancara

Cara pengumpulan data yang dilakukan melalui Tanya jawab dengan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

b) Kuesioner

Cara pengumpulan data yang dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis dan membagikannya kepada responden.

F. **Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis**

a. **Uji Asumsi**

Untuk memastikan bahwa model yang diestimasi memenuhi ketentuan asumsi klasik, maka harus dipenuhi syarat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) yaitu :

1) **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

2) **Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3) **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Normalitas terpenuhi jika nilai signifikansi $\geq 0,05$.

4) **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendirinya adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. (Santoso & Ashari 2005:240).

b. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan kajian teoritis yang telah diuraikan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh faktor gaya kepemimpinan paternalistis dan gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel bebas terhadap disiplin kerja pegawai. Adapun analisis regresi berganda disusun persamaan regresinya menjadi suatu model empiris, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Disiplin Kerja

a : Konstanta

X₁ : Gaya Kepemimpinan Paternalistis

X₂ : Gaya kepemimpinan Demokratis

b₁ : Koefisien regresi pada gaya kepemimpinan paternalistis X₁

b₂ : Koefisien regresi pada gaya kepemimpinan demokratis X₂

e : Standar error yaitu pengaruh variabel lain diluar model, tetapi ikut mempengaruhi disiplin kerja.

c. **Uji t**

Untuk membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan paternalistis dan gaya kepemimpinan demokratis secara parsial mempengaruhi disiplin kerja pegawai, maka digunakan uji t – statistik.

d. **Uji F**

Untuk membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan paternalistis dan gaya

kepemimpinan demokratis secara bersama – sama mempengaruhi disiplin kerja pegawai, maka disunakan uji F – Statistik.

IV. HASIL PENELITIAN

Responden penelitian ini berjumlah 35 orang, dimana merupakan pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Responden terbanyak adalah laki – laki yaitu 19 orang (76.85%) . Sedangkan, perempuan hanya 16 (23.15%).

2. Responden Menurut Latar Belakang Pendidikan

Responden terbanyak adalah berlatar belakang pendidikan S1 yaitu 20 orang (87.50%), pendidikan D3 yaitu 6 orang (5.31%), pendidikan SMA yaitu 4 orang (3.26%), pendidikan S2 yaitu 3 orang (2.68%) dan pendidikan SMP yaitu 2 orang (1,25%).

3. Rangkuman Hasil Kuesioner

Setelah hasil kuesioner dikumpulkan dari responden, hasil itu dikelompokkan menurut kelompok data masing – masing dan secara singkat dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel Rangkuman Hasil Kuesioner

Indikator Variabel	Gaya Kepemimpinan Paternalistis (X ₁)	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₂)	Disiplin Kerja (Y)
Sangat Setuju	2	7	4
Setuju	31	19	5
Netral	2	9	26
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total	35	35	35

Sumber : Hasil Kuesioner, tahun 2014

V. ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

1. Pengujian Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini menggunakan empat uji asumsi klasik, yaitu :

a. Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Paternalistis (X ₁)	0,640	1,562	Tidak ada multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Dmokratis (X ₂)	0,640	1,562	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

b. Uji Heterokedastisitas

Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t _{hitung}	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Paternalistis (X ₁)	1.012	319	Tidak ada Heterokedastisitas
Gaya Kepemimpinan Dmokratis (X ₂)	-1.242	223	Tidak ada Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

c. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

Model	Z	Probabilitas (P-value)	Kriteria	Kesimpulan
Unstan - Dardized Residual	0,013	0,000	P > α (0,05)	Data Tidak Terdistribusi normal

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

d. Uji Autokorelasi

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin-Watson	Kriteria	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Paternalistis dan Gaya kepemimpinan Demokratis	1.713	-2 < D-W < 2	Tidak ada Autokorelasi

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

2. Pengujian Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan paternalistis dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai.

Tabel hasil Analisis Koefisien Regresi Variabel Terhadap Variabel Terikat

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Koefisien	Sig.
Constant	2,260	-	000
Gaya Kepemimpinan Paternalistis (X ₁)	330	487	002
Gaya Kepemimpinan Dmokratis (X ₂)	753	942	000

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil analisis data didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,260 + 0,330 X_1 + 0,753 X_2$$

3. Pengujian Hipotesis

Tabel Hasil Uji F

Model	df	F	Sig.
Regression	2	21.528	0.000
Residual	32	-	-
Total	34	-	-

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Pengujian variabel independen secara bersama – sama (gaya kepemimpinan paternalistis dan gaya kepemimpinan demokratis) terhadap disiplin kerja pegawai dilakukan dengan menggunakan uji F, dengan membandingkan hasil uji F_{hitung} dengan F_{tabel}. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa

nilai F_{hitung} sebesar 21,528 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,29 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara bersama – sama variabel gaya kepemimpinan paternalistis dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Tabel Hasil Analisis Uji t

Variabel	Std. Coeff	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan Paternalistis (X ₁)	487	3.374	002
Gaya Kepemimpinan Dmokratis (X ₂)	942	6.527	000

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau satu – satu antara variabel independen dengan variabel dependen, adapun hasilnya dari analisis regresi sebagai berikut :

a. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistis Terhadap Disiplin Kerja.

Dari hasil analisis didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,374 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,690, dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan paternalistis terhadap disiplin kerja. Dapat juga disimpulkan dengan cara yang lebih mudah yaitu membandingkan nilai probabilitas/signifikansi t_{hitung} gaya kepemimpinan paternalistis yaitu sebesar 0,002 : 0,05 karena nilai probabilitas < nilai alfa maka ada pengaruh yang signifikan anantara variabel gaya kepemimpinan paternalistis terhadap disiplin kerja.

b. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja.

Dari hasil analisis didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 6,527 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,690, dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja.

Dapat juga disimpulkan dengan cara yang lebih mudah yaitu membandingkan nilai probabilitas/signifikansi t_{hitung} gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebesar 0,000 : 0,05 karena nilai probabilitas < nilai alfa maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja.

3. Pembahasan

Hasil uji ketepatan model uji F menunjukkan secara bersama – sama ada pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan paternalistis dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil uji ketepatan parameter penduga (Uji t) diketahui bahwa kedua variabel signifikan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja pegawai. Untuk variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan demokratis karena mampu menerapkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus senang menerima saran, pendapat bahkan kritikan dari bawahan, selalu berusaha mengutamakan kerjasama *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan, memberikan kebebasan kepada bawahan, selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin, dan selalu berusaha menjadikan bawahan lebih sukses dari padanya. Sehingga perlu ditetapkannya prosedur-prosedur yang lebih baik, karena variabel gaya kepemimpinan demokratis terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

a. Hasil persamaan regresi dari penelitian ini menunjukkan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan paternalistis (X_1) dan gaya kepemimpinan demokratis (X_2) mempunyai nilai pengaruh yang kuat serta arah positif terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat, hal ini terdapat unsur – unsur gaya kepemimpinan

paternalistis dan gaya kepemimpinan demokratis di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat sudah mencapai tingkatan yang lebih bagus, namun untuk kedepannya harus lebih ditingkatkan intensitasnya agar lebih meningkatkan disiplin kerja kepada pegawainya.

- b. Dari hasil analisis data yang dihasilkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan demokratis hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan demokratis mampu menerapkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.
- c. Dari hasil uji serentak (Uji F) maka seluruh variabel baik variabel gaya kepemimpinan paternalistis dan gaya kepemimpinan demokratis memang mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2008 *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah*. Kabupaten Kutai Barat.
- Danang, Sunyoto.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service), Cetakan Kedua.
- Dhino. 2010. *Pengertian Disiplin Kerja*.(<http://www.academia.ac.id>).
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 3. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasan, Iqbal. 2006. *Pokok – Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hadari, Namawi dan Martini, Hadari. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Gajah Mada University Press : Yogyakarta.

Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin & Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu ?*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

_____. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,