

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang)

Suryafitra Muttaqin  
Mochammad Djudi Mukzam  
Yuniadi Mayowan  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
E-mail : suryafitra19@gmail.com

## ABSTRACT

*The research goal are to examine influences of leadership style on work discipline. This research is explanatory research and use quantitative method. Seventy five sample has been taken from Employee of PT PLN (persero) Malang Service Area. Research results shows that both task behavior and relationship behavior variable simultaneously influence on employee work discipline, it can be seen from significant value of  $F < \alpha$ ,  $0 < 0,05$  and  $R$  square value in  $0,475$ . It's equivalent as  $47,5\%$  of task behavior and relationship behavior variable contributed on employee work discipline while the rest of  $52,5\%$  is influenced by others variable that did not use as variable in this research. In partially results, task behavior variable has significant influences against work discipline employee as big  $0,000 < 0,05$  and had coefficient value (Beta)  $0,440$  while relationship behavior has significant influences against work discipline employee as big  $0,000 < 0,05$  and had coefficient value (Beta)  $0,369$ .*

**Key words:** task behavior, relationship behavior, work discipline

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 75 orang karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perilaku tugas dan perilaku hubungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari nilai signifikansi  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $R$  square sebesar  $0,475$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel perilaku tugas dan perilaku hubungan terhadap disiplin kerja karyawan adalah sebesar  $47,5\%$  sedangkan sisanya sebesar  $52,5\%$  dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara parsial variabel perilaku tugas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan memiliki nilai koefisien (Beta) yaitu sebesar  $0,440$  sedangkan variabel perilaku hubungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan memiliki nilai koefisien (Beta) yaitu sebesar  $0,369$ .

**Kata kunci :** Perilaku Tugas, Perilaku Hubungan dan Disiplin Kerja

## PENDAHULUAN

Organisasi di era sekarang ini menghadapi lingkungan bisnis yang mengalami perkembangan yang relatif cepat dimana persaingan di dunia bisnis semakin ketat yang akan berdampak pada aktivitas kerja di suatu perusahaan. Setiap aktivitas akan diselaraskan sesuai perkembangan teknologi dan informasi. Perusahaan atau organisasi tentunya akan mencoba beradaptasi dengan perkembangan tersebut dan melakukan peningkatan kerja untuk bisa unggul dalam bersaing. Sumber daya manusia adalah salah satu aset berharga yang dimiliki oleh setiap perusahaan untuk bisa menyelaraskan dengan perkembangan tersebut, karena dengan keahlian dan keterampilan manusialah operasional perusahaan dapat berjalan sesuai yang diinginkan dan menciptakan persaingan kerja yang kompetitif.

Dalam hal ini, pentingnya kepemimpinan berguna sebagai aspek manajerial yang mampu mengelola sumber daya manusia agar bekerja dengan baik. Operasional perusahaan bergantung pada seberapa baik dan besar usaha pemimpin mengelola, memberi arahan, membuat keputusan, dan mengoordinasi para karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan prosedur yang telah ditetapkan. Penting bagi seorang pemimpin menentukan bentuk gaya kepemimpinannya agar selaras dengan visi dan misi perusahaan, pekerjaan, dan bawahannya. Gaya memimpin yang tepat tentu saja diharapkan mampu mengendalikan perilaku kerja dan menyelaraskannya agar kinerja dapat meningkat.

Salah satu bentuk perilaku kerja karyawan yang mampu mendorong kinerja yang baik, salah satunya adalah disiplin kerja. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin guna pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Disiplin menjadi salah satu faktor keberhasilan perusahaan yang dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan dalam ketepatan waktu bekerja hingga hasil akhirnya (*output*).

PT PLN (Persero) yang merupakan Badan Usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri penyedia listrik dan menjadi salah satu perusahaan yang paling berpengaruh dan terus bertahan di Indonesia, terutama bagi kesejahteraan masyarakat. Perusahaan Negara yang dibentuk pemerintah untuk merencanakan, membangun, membangkitkan, dan mendistribusikan tenaga listrik di seluruh wilayah RI. Berdasarkan hal tersebut artinya PLN untuk Area Pelayanan Malang Artinya memiliki tanggung jawab untuk mendistribusikan listrik kepada masyarakat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan oleh PT PLN

(Persero) Area Pelayanan Malang agar listrik dapat terdistribusi secara luas kepada masyarakat sehingga masyarakat puas. Gaya seorang pemimpin dilihat dari bagaimana pemimpin berperilaku kepada para karyawannya, baik dalam hal berkomunikasi, mempengaruhi dan mengarahkan pekerjaan karyawan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Tentunya untuk mencapai tujuan perusahaan ini didukung oleh disiplin kerja dari karyawan itu sendiri. Disiplin kerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk mengarahkan perilaku karyawan dengan kebijakan dan peraturan-peraturan yang dibuat guna pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang dilakukan bawahan selalu bergantung pada keberhasilan pemimpin, artinya pemimpin menjadi teladan bagi karyawan dalam bekerja karena karyawan akan mengikuti apa yang biasa dilakukan oleh seorang pemimpin saat bekerja. Dapat dikatakan bahwa gaya seorang pemimpin menjadi salah satu faktor penting untuk mendukung karyawan agar menyadari pentingnya disiplin dalam bekerja, selain itu juga dapat menghindari karyawan dari sikap kerja yang tidak baik agar tidak menghambat perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan di atas tentang pentingnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja”**. (Studi kasus pada karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang).

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Gaya Kepemimpinan

Rivai dan Mulyadi (2009:42) menyatakan “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya”. Definisi gaya kepemimpinan menurut Thoha (2009:49) adalah “Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Definisi-definisi gaya kepemimpinan di atas terdapat substansi yang sama, yaitu perilaku. Jadi, gaya kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai bentuk perilaku seorang pemimpin yang bertujuan untuk memengaruhi perilaku dan kinerja bawahannya sesuai strategi yang diterapkan.

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini berfokus pada dua orientasi perilaku yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan.

## 2. Perilaku Tugas

Perilaku yang berorientasi tugas menurut Yukl (2005:79) adalah “Jenis perilaku ini terutama memperhatikan penyelesaian tugas, menggunakan personil dan sumber daya secara efisien, dan menyelenggarakan operasi yang teratur dan dapat diandalkan”. Pasolong (2008:91-92) juga mengemukakan “Pemimpin yang berorientasi pada tugas menampilkan gaya kepemimpinan otokratik”.

Toha (2009:77) mengemukakan “Perilaku tugas ialah suatu perilaku seorang pemimpin untuk mengatur dan merumuskan peranan-peranan dari anggota-anggota kelompok atau para pengikut; menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota, kapan dilakukan, di mana melaksanakannya, dan bagaimana tugas-tugas itu harus dicapai”. Perilaku pemimpin yang berorientasi tugas memiliki tiga jenis spesifik yang sangat relevan bagi kepemimpinan yang efektif yang dapat dijadikan sebagai indikator perilaku ini menurut Yukl (2005:81), “Perilaku tugas itu meliputi: 1) merencanakan, 2) menjelaskan, dan 3) memantau.

## 3. Perilaku Hubungan

Perilaku pemimpin yang berorientasi hubungan menurut Yukl (2005:79) adalah “Jenis perilaku ini terutama memperhatikan perbaikan hubungan dan membantu orang, meningkatkan kooperasi dan kerja tim, meningkatkan kepuasan kerja bawahan, dan membangun identifikasi dengan organisasi”. Pasolong (2008:92) “Pemimpin yang berorientasi pada hubungan kemanusiaan menampilkan gaya kepemimpinan demokratis”.

Toha (2009:77) mengemukakan “Perilaku hubungan ialah suatu perilaku seorang pemimpin yang ingin memelihara hubungan-hubungan antarpribadi di antara dirinya dengan anggota-anggota kelompok atau para pengikut dengan cara membuka lebar-lebar jalur komunikasi, mendelegasikan tanggung jawab, dan memberikan kesempatan pada para bawahan untuk menggunakan potensinya”. Perilaku pemimpin yang berorientasi hubungan memiliki tiga jenis spesifik yang relevan untuk kepemimpinan yang efektif dan dapat dijadikan sebagai indikator perilaku hubungan, tiga jenis spesifik tersebut dijelaskan oleh Yukl (2005:85) bahwa “Perilaku hubungan itu meliputi: 1) memberikan dukungan,

2) mengembangkan, dan 3) memberikan pengakuan.

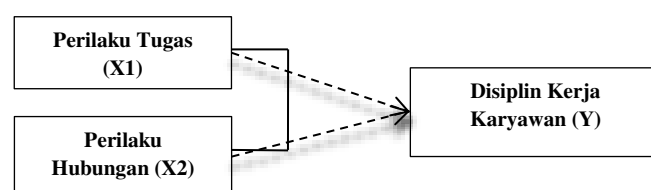
## 4. Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini, perilaku disiplin kerja karyawan menjadi fokus variabel yang akan dipengaruhi. Definisi disiplin kerja menurut Mondy (2008:162) “Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi”, sedangkan Keith Davis di dalam Mangkunegara (2009:129) berpendapat “*Disipline is management action to enforce organization standards*, diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja, (Simamora, 2001).

Beberapa definisi di atas pada intinya menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu kendali diri dan perilaku tertib dari karyawan sebagai bentuk pelaksanaan manajemen untuk menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan dalam suatu organisasi.

## 5. Konsep dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan, maka model hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Model Hipotesis

Berdasarkan tinjauan latar belakang dan model konsep di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Variabel perilaku tugas (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan (Y).
- H<sub>2</sub> : Variabel perilaku hubungan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan (Y).
- H<sub>3</sub> : Variabel perilaku tugas (X<sub>1</sub>), dan perilaku hubungan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan (Y).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian eksplanasi atau penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini 75 karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila populasi memiliki jumlah yang kecil atau kurang dari 100 orang.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai subyek penelitian sesuai data variabel yang dikumpulkan. Gambaran tersebut berupa: jenis kelamin, umur, dan masa kerja responden. Penggambaran juga dilakukan pada hasil distribusi jawaban kuesioner yang telah dikembalikan oleh responden untuk masing-masing variabel penelitian, hasil tersebut disebut data penelitian. Tahap berikutnya, mengenai deskripsi data terkait penggunaan metode regresi linier berganda diwujudkan dalam bentuk distribusi frekuensi berupa nilai minimum, rata-rata dan standar deviasi.

### 2. Analisis Inferensial

Analisis statistik inferensial bertujuan mengambil kesimpulan dengan uji hipotesis yang telah dinyatakan dalam bentuk hipotesis nihil dan yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Ghazali (2009:89) menyatakan “Regresi linier berganda berguna untuk mendapatkan pengaruh variabel terikat atau untuk menghubungkan fungsional variabel bebas terhadap variabel terikat”.

#### a. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas, gejala heteroskedastisitas, dan memenuhi asumsi residu yang normal. Pendapat tersebut sesuai dengan apa yang Ghazali (2009:89) nyatakan bahwa model yang ditampilkan supaya dapat dianalisis dan memberikan hasil yang representative (BLUE-Best Linier Unbiased Estimation).

#### b. Analisis Linier Berganda

Ghazali (2009:110) menyatakan bahwa “Regresi linier berganda (*multiple liner regression*) berguna untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

#### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi ini dihitung dengan koefisien korelasi yang dikuadratkan, lalu dikalikan 100%, hasil dari koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk persen.

#### d. Uji Hipotesis

##### Uji Simultan ( uji F)

Uji F adalah pengujian hubungan regresi secara simultan (bersama-sama) dari variabel independen kepada variabel dependen.

##### Uji Parsial ( uji t)

Uji t dapat dikatakan sebagai bentuk pengujian pengaruh parsial variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif, hasil *grand mean* dari variabel perilaku tugas ( $X_1$ ) adalah sebesar 4,00 dan dinyatakan memiliki skor bagus. Dapat disimpulkan bahwa keadaan pemimpin yang berorientasi perilaku tugas di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang dinyatakan terlaksana dengan baik.

Berdasarkan analisis deskriptif, hasil *grand mean* dari variabel perilaku hubungan ( $X_2$ ) adalah sebesar 3,79 dan dinyatakan memiliki skor yang bagus. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan pula keadaan pemimpin yang berorientasi perilaku hubungan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang terlaksana dengan baik.

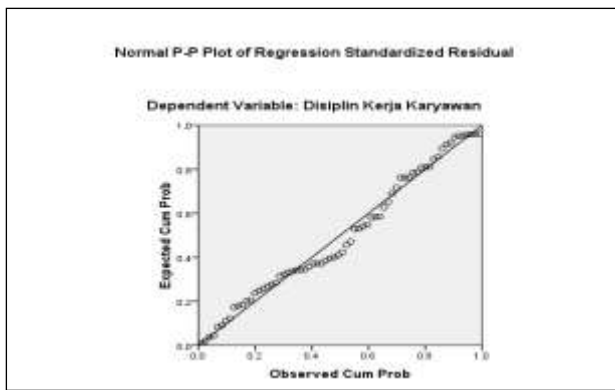
Berdasarkan analisis deskriptif, hasil *Grand Mean Score* dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 4,09 sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang memiliki skor yang bagus serta memiliki kondisi yang baik.

### 2. Analisis Statistik Inferensial

#### a. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Asumsi Normalitas

Hasil Uji Asumsi Normalitas dapat dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas apabila nilai *standardized residual* atau nilai residual yang dimasukkan ke dalam sebuah grafik P-P Plot membentuk suatu pola yang mendekati garis lurus dan poin-poin yang tersebar mengikuti atau mendekati garis diagonal. Hasil uji asumsi dapat dilihat pada Gambar 2. Grafik P-P Plot Uji Asumsi Normalitas di bawah ini.



**Gambar 2. Grafik P-P Plot Uji Asumsi Normalitas**

## 2. Uji Asumsi Multikolonieritas

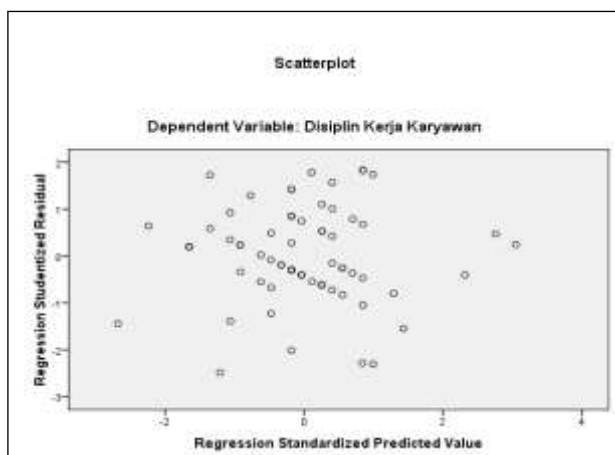
**Tabel 1. Uji Asumsi Multikolonieritas**

Variabel Independen	VIF	Keterangan
Perilaku Tugas (X <sub>1</sub> )	1,253	Non Multikolinier
Perilaku Hubungan (X <sub>2</sub> )	1,253	Non Multikolinier

Hasil uji asumsi multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Perilaku Tugas (X<sub>1</sub>) dan Perilaku Hubungan (X<sub>2</sub>) adalah 1,253 < 10 maka hasil uji asumsi dinyatakan terpenuhi dan tidak terdapat multikolinieritas.

## 3. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi ini dapat dilihat di bawah ini.



**Gambar 3. Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar *Scatterplot* di atas terlihat pola tertentu yang teratur, seperti poin-poin yang membentuk gelombang, melebar dan menyempit, maka gambar di atas diindikasikan telah terjadi *non - heteroskedastisitas*.

## b. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada Tabel

2. Analisis Regresi Berganda di bawah ini.

**Tabel 2. Analisis Regresi Berganda**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandarized Coefficients	Standardized Coefficients	t-hitung	Sig.
		B	Beta		
Disiplin Kerja Karyawan (Y)	(Constant)	6,164		3,224	0,002
	Perilaku Tugas (X <sub>1</sub> )	0,202	0,440	4,371	0,000
	Perilaku Hubungan (X <sub>2</sub> )	0,160	0,369	3,665	0,000
N		= 68			
R		= 0,689			
R Square		= 0,475			
Adjusted R Square		= 0,459			
F		= 29,397			
Sig.		= 0,000			

Berdasarkan perhitungan Tabel 2 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,164 + 0,202X_1 + 0,160X_2$$

Adapun maksud dari persamaan di atas adalah:

1.  $a = 6,164$  : menunjukkan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel Perilaku Tugas (X<sub>1</sub>) dan Perilaku Hubungan (X<sub>2</sub>), maka Disiplin Kerja Karyawan akan sebesar 6,164 dan tidak mengalami kenaikan atau penurunan apabila tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan.
2.  $b_1 = 0,202$  : nilai positif untuk koefisien regresi dari variabel Perilaku Tugas (X<sub>1</sub>) yang diukur dengan sebelas item seperti yang tertera pada lampiran kusioner. Apabila mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dari item maka Disiplin Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,202 yang merupakan nilai positif koefisien regresi.
3.  $b_2 = 0,160$  : nilai positif untuk koefisien regresi dari variabel Perilaku Hubungan (X<sub>2</sub>) yang diukur dengan sembilan item seperti yang tertera pada lampiran kusioner. Apabila mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dari item maka Disiplin Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,160 yang merupakan nilai positif koefisien regresi.

## c. Hasil Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebagaimana yang ditunjukkan pada Tabel 2 hasil analisis regresi sebesar 0,475 atau 47,5%, maka besarnya pengaruh variabel Perilaku Tugas (X<sub>1</sub>) dan Perilaku Hubungan (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 47,5%.

Dapat disimpulkan bahwa perubahan variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y) 47,5% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diukur dengan variabel Perilaku Tugas ( $X_1$ ) dan Perilaku Hubungan ( $X_2$ ). Sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini.

#### d. Hasil Uji Hipotesis

##### 1. Uji simultan (F)

**Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111.610	2	55.805	29.397	.000 <sup>a</sup>
Residual	123.390	65	1.898		
Total	235.000	67			

Tabel 3 menunjukkan bahwa Perilaku Tugas ( $X_1$ ) dan Perilaku Hubungan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y), hal tersebut dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,397 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil hipotesis uji F dinyatakan  $H_3$  diterima karena memiliki nilai probabilitas ( $p$ )  $< 0,05$  dan  $H_0$  dinyatakan ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku tugas dan perilaku hubungan secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang.

##### 2. Uji Parsial (t)

**Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.164	1.912		3.224	.002
Perilaku Tugas	.202	.046	.440	4.371	.000
Perilaku Hubungan	.160	.044	.369	3.665	.000

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa Perilaku Tugas ( $X_1$ ) memiliki tingkat signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa secara parsial Perilaku Tugas ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y). Hasil hipotesis t dinyatakan  $H_1$  diterima. Variabel

Perilaku Hubungan ( $X_2$ ) memiliki tingkat signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa secara parsial Perilaku Hubungan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hasil hipotesis t dinyatakan  $H_2$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku tugas dan perilaku hubungan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya yaitu hasil yang menguji pengaruh variabel perilaku tugas dan perilaku hubungan terhadap disiplin kerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang baik itu secara simultan maupun parsial, kesimpulan yang dapat diambil dari bab sebelumnya adalah:

1. Perilaku Tugas ( $X_1$ ) dan Perilaku Hubungan ( $X_2$ ) dinyatakan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y). Hasil empiris menunjukkan kondisi yang baik dengan tanggapan responden yang memiliki untuk setuju bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh perilaku tugas dan perilaku hubungan.
2. Hasil penelitian secara parsial Perilaku Tugas ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja (Y) menunjukkan bahwa Perilaku Tugas ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif secara parsial dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y).
3. Hasil penelitian secara parsial Perilaku Hubungan ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja (Y) menunjukkan bahwa Perilaku Hubungan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif secara parsial dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya juga dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel dependen yang mana pemimpin di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang lebih banyak menggunakan gaya kepemimpinan dengan berorientasi perilaku tugas dibanding berorientasi perilaku hubungan. Hal tersebut dilihat dari nilai koefisien regresi (Beta) dari perilaku tugas sebesar 44,0%, sedangkan nilai koefisien regresi (Beta) dari perilaku hubungan sebesar

36,9%. Artinya pemimpin di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang lebih mengutamakan perilaku tugas atau yang bersifat teknis agar disiplin kerja karyawan dapat tercipta, selain itu karena PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang lebih menekankan pada hasil akhir yang menunjukkan produktivitas yang tinggi dari perusahaan.

### Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan oleh peneliti terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa perilaku hubungan khususnya mengenai *item* pemimpin memberi pujian kepada karyawan atas pekerjaannya yang sesuai dengan arahnya mendapatkan nilai rata-rata terendah dari keseluruhan *item* yaitu sebesar 3,29, nilai tersebut masuk ke dalam kategori rendah. Artinya di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang sendiri masih terdapat karyawan yang merasa pemimpin kurang memperhatikan dan memberi respon yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pimpinan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang diharapkan perlu memberikan respon yang cepat dan positif seperti mengakui, memuji serta memberi ucapan terima kasih atas kerja keras dan hasil kerja yang dilakukan karyawan, karyawan akan merasa dihargai jasanya apabila pemimpin peduli terhadap mereka.
2. Disiplin kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan khususnya pada perilaku tugas dan perilaku hubungan saja, terdapat beberapa indikator lain yang mempengaruhinya, salah satunya adalah keadilan perusahaan.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti yang akan datang untuk mengembangkan ilmu serta teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini, misalnya besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya aturan yang pasti yang dijadikan pegangan, dan sebagainya.

### DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi ke-10. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veitzhal & Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi ke-3. Jakarta: Rajawali Pers.

Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Cetakan ke-1. Yogyakarta: STIE YKPN.

Thoha, Miftah. 2009. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi ke-5. Jakarta: PT Indeks.