

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA ANGGOTA POLRES KEDIRI KOTA

Penulis: Levinna Ulimas Purwanti
Pembimbing: Prof. Dr. Armanu, SE, M.Sc.

Fakultasekonomidanbisnisuniversitasbrawijaya levinna_08@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan dari gaya kepemimpinan demokratis, otokratik dan paternalistik terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota 2) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial dari gaya kepemimpinan demokratis, otokratik dan paternalistik terhadap disiplin anggota Polres Kediri Kota 3) Untuk mengetahui diantara gaya kepemimpinan demokratis, otokratik dan paternalistik, variabel apakah yang berpengaruh dominan terhadap disiplin anggota Polres Kediri Kota.

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Polres Kediri Kota, yaitu sebanyak 181 pegawai dengan jumlah responden sebanyak 64 responden. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari gaya kepemimpinan demokratis, otokratik dan paternalistik terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota 2) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari gaya kepemimpinan demokratis, otokratik dan paternalistik terhadap disiplin anggota Polres Kediri Kota dan 3) Gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh dominan terhadap disiplin anggota Polres Kediri Kota.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan demokratis, otokratik dan paternalistik dan disiplin kerja

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Kepemimpinan merupakan proses atau serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain berisi menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sama. Seluruh kegiatan itu dapat disebut sebagai usaha mempengaruhi perasaan, pikiran dan tingkah laku orang lain kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan juga bisa diartikan proses interaksi antara pemimpin dengan pegawainya untuk berbuat sesuatu yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan pada suatu organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Di satu pihak, manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Betapa pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dalam suatu kelompok jika terjadi suatu konflik atau perselisihan diantara orang-orang dalam kelompok, maka orang-orang mencari cara pemecahan supaya terjamin keteraturan dan dapat ditaati bersama. Melalui kepemimpinan yang tepat maka dengan sendirinya upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja para karyawan dapat terwujud. Kepemimpinan dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja secara maksimal diperusahaan dan pada akhirnya meningkatkan kerjanya.

Thoha (2003) menyatakan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh sebuah kepemimpinan yang bisa bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan atau organisasi. Keberhasilan dari gaya kepemimpinan yang efektif akan berdampak positif pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seorang pegawai pada organisasi dipengaruhi dalam beberapa faktor, salah satunya cara pimpinan dalam memimpin bawahannya. Seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, sehingga

kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan disiplin kerja para karyawan.

Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut tipe kepemimpinan yang memberikan dukungan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan. Tipe kepemimpinan ini yaitu meliputi 1) tipe otokratik, dimana kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan karyawan dalam penetapan kebijakan, 2) Tipe kendali bebas atau *Laissez Faire*, dimana pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindari diri dari tanggung jawab yang harus dipenuhi, 3) Tipe paternalistik, dimana pimpinan memiliki peran dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan, 4) tipe kharismatik, dimana pimpinan memiliki daya tarik yang mampu mempengaruhi karyawan, 5) Tipe militeristik dimana pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah yang harus diikuti oleh karyawan, 6) Tipe Pseudo-demokratik, adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya, 7) Tipe demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah sehingga aktivitas karyawan dapat terbentuk.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentuknya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya,

bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Otoriter Seorang pemimpin yang otoriter ialah pemimpin yang memiliki atau ciri sebagai berikut: Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi, Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya, Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum (Citra, 2014).

Gaya kepemimpinan paternalistis menunjukkan seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut: menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi (*overly protective*), jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif, dan jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya (Agung, 2012).

Gaya kepemimpinan demokratis yaitu Pengetahuan tentang kepemimpinan yang telah membuktikan bahwa tipe pemimpin demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut: dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya, senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya (Agung, 2012).

Berkaitan dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, hal ini kemungkinan juga terjadi pada Polres Kediri Kota, merupakan instansi pemerintahan yang berada di lingkungan masyarakat Kota Kediri.

Tanggung jawab utama yaitu melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat. Polres Kediri Kota juga memiliki tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan standart SOP Kepolisian Republik Indonesia untuk setiap bagian-bagian atau unitunitnya, sehingga Polres Kediri Kota harus memiliki pengurus-pengurus dengan kinerja yang tinggi agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik.

Menurut keterangan salah seorang anggota kepolisian yang memiliki jabatan sebagai Kepala Seksi Keuangan Polres Kediri Kota, menyatakan bahwa pimpinannya telah melaksanakan upaya yang dikategorikan dalam kepemimpinan transformasional dan transaksional, seperti: pemimpin menghargai ide-ide para pegawainya, pemimpin memberi penghargaan jika target pekerjaan berhasil dicapai, pemimpin bersedia memberikan arahan tentang pekerjaan pada pegawai serta pemimpin member pujian jika target berhasil dicapai.

TUJUAN PENELITIAN

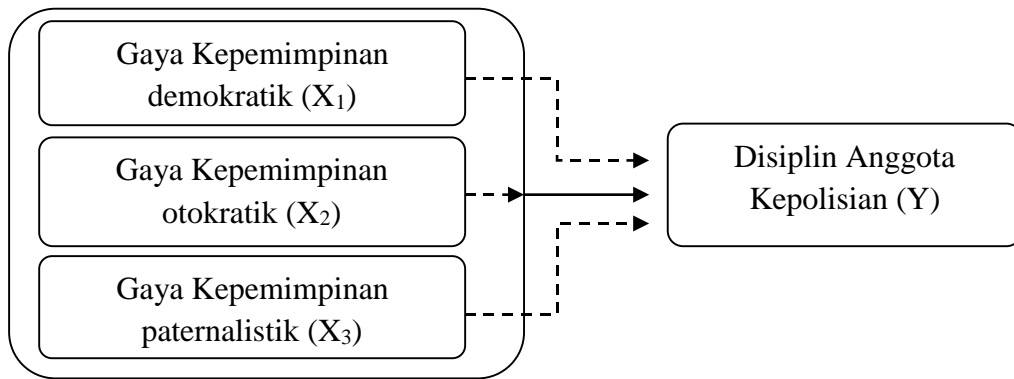
Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan dari gaya kepemimpinan demokratik, otokratik dan paternalistik terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial dari gaya kepemimpinan demokratik, otokratik dan paternalistik terhadap disiplin anggota Polres Kediri Kota.
3. Untuk mengetahui diantara gaya kepemimpinan demokratik, otokratik dan paternalistik, variabel apakah yang berpengaruh dominan terhadap disiplin anggota Polres Kediri Kota.

KERANGKA PIKIR PENELITIAN

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratik, otokratik dan paternalistik sedangkan variabel terikat adalah kinerja anggota (Y). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas.

Model Kerangka Konsep Penelitian



Keterangan:



Pengaruh secara Simultan

Pengaruh secara Parsial

Parsial

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 2006). Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (*Testing Research*) dimana dilakukakan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian *explanatory*, hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin anggota Polres Kediri Kota. Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Data Primer, Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui kuisisioner kepada responden. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data Sekunder 2) Data sekunder adalah data pendukung yang di peroleh dari dokumen dokumen Polres Kediri Kota seperti gambaran umum instansi, falsafah, visi, misi instansi, struktur organisasi instansi, pembagian tugas karyawan, kegiatan usaha, dan gambaran umum penelitian.

Konsep

Sebuah penelitian memerlukan adanya pemahaman tentang konsep dari permasalahan yang hendak diteliti, karena melalui konsep akan dapat dirumuskan hubungan-hubungan teoritis. Pengertian konsep yang dikemukakan oleh Singarimbun (2006), adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Penelitian ini menggunakan konsep yaitu: 1) Kepemimpinan demokratis, 2) Kepemimpinan otokratik, 3) Kepemimpinan paternalistik, Dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a. Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini

1. Kepemimpinan demokratis (X_1)

Gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang akan ditetapkan.

2. Kepemimpinan otokratik (X_2)

Gaya kepemimpinan otokratik merupakan gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas dalam proses pengelolaan organisasi.

3. Kepemimpinan paternalistik (X_3)

Gaya kepemimpinan yang didasarkan pada persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi.

4. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah disiplin anggota kepolisian (Y) yaitu disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, kepatuhan dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta

sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan.

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2006:72) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Polres Kediri Kota, yaitu sebanyak 181 pegawai.

Sampel

Sedangkan yang dimaksud sampel menurut Sugiyono (2006:), yaitu: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi namun tetap mampu mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara random dari populasi. Jumlah sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

keterangan :

n = besar sampel N = besarnya populasi α = *Margin of Error Maximum*, yaitu tingkat kesalahan maksimum yang masih bisa ditolerir (ditentukan 10%).

Dengan populasi sebanyak 181 maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{181}{1 + 181 \cdot 0,1^2} n$$

$$= 64,41 = 64 \text{ orang}$$

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam penelitian ilmiah, karena dengan analisis, data tersebut dapat diberi makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Pada penelitian ini analisis data yang dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini untuk mendiskripsikan karakteristik lokasi penelitian responden yang diikuti distribusi frekuensi variabel. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah dalam Tabel, setelah itu dibahas secara diskriptif. Nazir (1999) Menyatakan metode diskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia atau obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang. Lebih lanjut dijelaskan Nazir bahwa metode diskriptif merupakan metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam responden maupun dalam rangka persentase yang dituangkan dalam diagram atau Tabel.

2. Analisis Inferensial

Regresi Linier Berganda merupakan pengujian untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratik, otokratik dan paternalistik terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian ini disajikan hasil statistik mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratik, gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan paternalistik terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota, dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS dengan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) secara parsial dan simultan.

Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Anggota Polres Kediri Kota

variabel	Standardized coefficients		t	Sig
	Beta			
1 (constant)				
X1	.243		2.306	.025
X2	.520		5.806	.000
X3	.206		2.020	.048

R	R square	Fhitung	Sig
0,869 ^a	0,754	61.428	0,000 ^b

Sumber: Data primer diolah

$$Y = 0,243 X_1 + 0,520X_2 + 0,206X_3 \text{ Hasil Analisis Regresi Linier Parsial}$$

Secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota (Y). Dengan koefisien sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratik (X_1) terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota.

Dari hasil perhitungan parsial, ternyata variabel gaya kepemimpinan demokratik (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota (Y) pada alfa 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dibuktikan dari besarnya koefisien regresi (b_1) sebesar 0,243. Hasil analisis tersebut dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratik secara positif berpengaruh terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota.

2. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan otokratik (X_2) terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota.

Dari hasil perhitungan parsial, ternyata variabel gaya kepemimpinan otokratik (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota (Y) pada alfa 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dibuktikan dari besarnya koefisien regresi (b_2) sebesar 0,520. Hasil analisis tersebut dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan otokratik secara positif berpengaruh terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota.

3. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan paternalistik (X_3) terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota.

Dari hasil perhitungan parsial, ternyata variabel gaya kepemimpinan paternalistik (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota (Y) pada alfa 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dibuktikan dari besarnya koefisien regresi (b_3) sebesar 0,206. Hasil analisis tersebut dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan paternalistik secara positif berpengaruh terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota.

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah besar, hal tersebut dapat dilihat

pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,754. Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratik, gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan paternalistik terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota sebesar 75,4%, sedangkan sisanya sebesar 24,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil uji di atas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis a. Pengujian Hipotesis 1 (Hasil Uji F/ Uji Serempak)

Untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara simultan (bersamasama) mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (*F-test*), dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$) atau perbandingan nilai signifikan F. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai Sig.F < 0,05 berarti H_0 ditolak, sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai Sig.F > 0,05 berarti H_0 diterima. Berdasarkan hasil analisis maka hasil uji F. **Hasil Uji F**

Hipotesis Alternatif (H_a)	Nilai			Status
	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig. F	
Terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel gaya kepemimpinan demokratik, gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan paternalistik terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota (Y)	61.428	2.479	0.000	H_a diterima/ H_0 ditolak

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan $Df_1 = 3$ dan $Df_2 = 60$ pada alpha sebesar 5% diperoleh F_{tabel} sebesar 2,479 sedangkan $F_{hitungnya}$ diperoleh sebesar 61,428 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara serentak variabel gaya kepemimpinan demokratik, gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota (Y). **b. Pengujian Hipotesis 2 (Uji t / Uji Parsial)**

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent*, yaitu variabel gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota, maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{Tabel} , sedangkan nilai t_{Tabel} pada alpha sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 1,980 pada taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$) atau perbandingan nilai signifikan t. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $Sig.t < 0,05$ berarti H_0 ditolak, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $Sig.t > 0,05$ berarti H_0 diterima. Di bawah disajikan hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Perbandingan Antara Nilai t_{hitung} Dengan t_{Tabel}

Variabel	Nilai			Status
	t_{hitung}	Sig.t	t_{tabel}	
Variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota	2,306	0.025	1.980	Signifikan
Variabel gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota	5.805	0.000	1.980	Signifikan
Variabel gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota	2.020	0.048	1.980	Signifikan

Sumber: Data primer diolah

Penentuan Variabel Bebas Yang Mempunyai Pengaruh Dominan

Adapun untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat diketahui dari hasil perbandingan koefisien regresi masing-masing variabel. Dengan menggunakan *standardized Coefficient Beta* mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independent (bebas) yang terdiri dari variabel.

Tabel *standardized Coefficient Beta*

Model	<i>Standardized Coefficient Beta</i>
-------	--------------------------------------

Gaya kepemimpinan demokratis	0,243
Gaya kepemimpinan otokratik	0,520
Gaya kepemimpinan paternalistik	0,206

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan *Standardized Coeficients Beta* maka variabel gaya kepemimpinan otokratik mempunyai pengaruh dominan terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota. Adanya pengaruh dominan dikarenakan gaya kepemimpinan otokratik memiliki *Standardized Coeficients Beta* lebih besar dibandingkan variabel yang lainnya. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan yang diterapkan maka disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota akan mengalami peningkatan. Hasil analisis juga dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan otokratik mempunyai pengaruh dominan terhadap disiplin kerja anggota Polres Kediri Kota. Adanya pengaruh dominan menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur (Sutikno,2014).

Disiplin kerja pada kajian yang ditelaah oleh Siswanto (2002) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, kepatuhan dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Selain itu kedisiplinan pada hakekatnya pembatasan kebebasan karyawan, oleh karena itu dalam usaha menegakkan kedisiplinan tidak asal melaksanakan, dimana kepemimpinan menjadi salah satu upaya untuk mencapai tujuan dari upaya peningkatan disiplin kerja karyawan. Dengan kata lain, kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja melainkan juga harus menunjang tujuan perusahaan (Nitisemito,2006). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jhon Nasyaroeka (2011) dan Kadek Yudi

Prawira Jaya (2015) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alex Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalia*. Edisi kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2013. "*Manajemen Sumber Daya manusia*". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.

Jhon Nasyaroeka, 2011, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Bentoel Prima Bandar Lampung

Kadek Yudi Prawira Jaya, 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali

Mangkunegara, A.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Remaja Rosdakarya Offset, Bandung

Moh., Nazir, 1999, Metode Penelitian, Cetakan Ketiga, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006. *Metode Penelitian Dan Survei*, Edisi Revisi Cetakan kedelapan belas. Jakarta: PT Pustaka LP3ES. SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV.

Siswanto, Bedjo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru

Sutikno. 2014, *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh *Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja* Di Devisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal : 181-198

Thoha, M. 2003. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Vol. 4 No. 3, pp. 273-293.