

KEPEMIMPINAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. ANEKA SUMBER TATA BAHARI

Oleh:
Padli¹⁾
Farida Ariyani Hehanussa²⁾

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan pada perusahaan Aneka Sumber Tata Bahari. Alat analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasilnya adalah kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu sebesar 35 % atau kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lemah terhadap disiplin kinerja, dengan demikian disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang belum diukur dalam penelitian ini. Analisis kualitatif menunjukkan bahwa dalam upaya untuk mendisiplinkan karyawan pimpinan perlu melakukan Peringatan dilakukan kepada karyawan yang melakukan kesalahan, Skorsing diberikan kepada karyawan apabila karyawan telah melakukan pelanggaran dan Pemecatan dilakukan oleh para pemimpin apabila para karyawan telah melanggar dua sanksi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kinerja

PENDAHULUAN

Diera globalisasi sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam aktifitas atau kegiatan perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan baik bagi perusahaan maupun karyawan. Perkembangan industri yang semakin lama semakin cepat mendorong perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerjanya supaya tetap bertahan dan berkembang. Agar dapat memenuhi persaingan perusahaan dituntut melakukan perbaikan pada tiap bagian, perbaikan dilakukan terlebih dahulu mengukur sistem yang ada, menganalisa dan untuk memutuskan apakah sistem tersebut perlu diperbaiki atau tidak.

Dengan hal tersebut menuntut adanya mutu kepemimpinan yang mencakup wawasan, filsafat, perilaku, dan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini penting dalam rangka membantu perilaku seseorang sehingga diarahkan perilakunya untuk menuju pada pencapaian tujuan melalui disiplin kerja karyawan. Tujuan dan fungsi kepemimpinan yang merupakan motor penggerak bagi sebuah perusahaan, sukses tidaknya dalam mencapai tujuan tergantung kepada kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

¹⁾ Padli, ²⁾ Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi Ilmu Adm. Bisnis STIA Alazka Ambon

Perusahaan Aneka Sumber Tatat Bahari terdapat masalah-masalah dalam kepemimpinan yang ada sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Masalah-masalah yang terdapat dalam kepemimpinan itu sendiri adalah masalah jam kerja, kedisiplinan karyawan.

Sehubungan hal tersebut di atas menuntut adanya keberhasilan yang akan dicapai oleh sebuah perusahaan yang sama ditentukan oleh faktor kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan dalam proses kedisiplinan kerja yang berlangsung dalam perusahaan tersebut. Melalui disiplin kerja karyawan tujuan dan fungsi kepemimpinan yang merupakan motor penggerak bagi suatu organisasi atau perusahaan, sukses tidaknya dalam mencapai tujuan tergantung pada kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Tetapi kenyataannya yang diperoleh dari hasil pengamatan sementara pada perusahaan Aneka Sumber Tata Bahari belum menunjukkan apa yang diharapkan.

Untuk tidak menimbulkan pembahasan yang meluas, maka penulis hanya memfokuskan penelitian ini pada bagian produksi, dan fokus pada satu gaya kepemimpinan saja pada perusahaan Aneka Sumber Tata Bahari. Dengan demikian kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan (Soedjono, 2002). Sedangkan menurut Siagian (2002), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain/ bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara langsung hal tersebut tidak disenanginya.

Permasalahan

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan maka masalah pokok yang dapat dirumuskan adalah: “Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”.

Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dalam penulisan ini akan diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan pada perusahaan Aneka Sumber Tata Bahari Tulehu.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran berupa solusi bagi perusahaan dalam rangka menentukan kebijakan yang berkenaan dengan peningkatan disiplin kerja karyawan.

Tinjauan Kepustakaan

A. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Sebagaimana telah dikatakan bahwa Kepemimpinan harus melekat pada seorang manajer (pimpinan) karena pada dasarnya kepemimpinan merupakan inti dari pada manajemen, sedangkan inti dari kepemimpinan itu sendiri adalah hubungan antara manusia dengan manusia (*human relation*). Menurut Kol. Kal. Susilo Martoyo (2000), mengemukakan bahwa: “Baik buruknya manajemen

tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, sedang baik buruknya kepemimpinan tersebut amat teragantung kepada baik buruknya human relation”.

Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Soejono, yang mengatakan bahwa : “Kemampuan diri seseorang yaitu pimpinan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut bertindak laku sebagaimana yang diinginkan oleh pimpinan tersebut”. Selanjutnya Meriam Sofyan Arief (2000) juga mengemukakan bahwa bentuk kepemimpinan yaitu : Kepemimpinan otoriter atau bisa disebut kepemimpinan otokratis atau kepemimpinan ditaktor adalah suatu kepemimpinan dimana seorang pemimpin bertindak sebagai diktator, pemimpin adalah penguasa semua kendali ada di tangan pemimpin. Seorang ditaktor jelas tidak menyukai adanya meeting, rapat apalagi musyawarah karena bagi seorang pemimpin ditaktor tidak menghendaki adanya perbedaan dan pastinya suka dengan memaksakan kehendaknya.

Adapun ciri kepemimpinan otoriter menurut Likert dalam buku Wahjosumidjo: kepemimpinan dan motivasi terbitan PT. Ghalia tahun 1987 adalah sebagai berikut :

1. Manajer menentukan semua keputusan yang berkaitan dengan seluruh pekerjaan, dan memrintahkan semua bawahan untuk melaksanakannya.
2. Manajer menentukan semua standar bagaimana bawahan melaksanakan tugas.
3. Manajer kurang percaya terhadap bawahan dan sebaliknya bawahan tidak atau sedikit sekali terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
4. Pemimpin memberikan tugas secara mendadak.

Tipe kepemimpinan otoriter jika diterapkan sekarang mungkin kurang relevan, namun jika kita lihat lagi menurut gaya kepemimpinan situasional tipe kepemimpinan ini bisa diterapkan terhadap anggota atau bawahan dengan tingkat kematangan rendah yaitu ketika seorang pemimpin menghadapi bawahan yang belum bisa atau menguasai hampir semua bidang yang menjadi tanggung jawabnya.

Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia, oleh karena itu gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, orang-orang yang dipimpin yang jumlahnya lebih banyak merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah. Kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pemimpin memandang dirinya lebih, dalam segala hal dibandingkan kemampuan bawahannya. Bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuai tanpa perintah pemimpin. Perintah pemimpin sebagai atasan tidak boleh dibantah karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar, pemimpin sebagai penguasa merupakan penentu nasib bawahannya. Oleh karena itu tidak ada pilihan lain selain harus tunduk dan patuh di bawah kekuasaan sang pemimpin.

B. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer (pimpinan) selalu berusaha agar bawahannya berdisiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhi.

Dari rumusan di atas dapat dikatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kondisi kedisiplinan seperti yang dikemukakan di atas tentunya berkaitan langsung dengan semangat dan gairah kerja, masalah kedisiplinan sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja tersebut tetapi dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan dari perusahaan. Kedisiplinan harus dapat ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun jenis disiplin antara lain :

1. Disiplin yang timbul dengan dirinya (*Self imposed discipline*)
2. Disiplin yang berdasarkan perintah (*Command discipline*)

Self imposed discipline merupakan jenis disiplin yang paling efektif, karena para pegawai memiliki disiplin kerja bukan disebabkan dasar takut atau sanksi atau hukuman yang akan diterima, apabila tidak takut kepada atasannya melainkan timbul karena kesadaran pegawai itu sendiri akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan *Command discipline* merupakan disiplin yang timbul disebabkan karena adanya paksaan dan didorong oleh rasa takut atas sanksi yang dikenakan oleh atasan, apabila perintahnya tidak dituruti.

Selain pengertian disiplin, maka pengertian kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidup perusahaan. Implikasi definisi ini adalah bahwa kerja meliputi suatu cara kerja tertentu dalam melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan pokok bagi semua pelaksanaan pekerjaan.

Dengan memahami pengertian disiplin dan pengertian kerja, maka sebenarnya pengertian disiplin kerja adalah sebagai suatu sifat menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui suatu latihan pengembangan disiplin, misalnya dengan cara bekerja menghargai waktu, tenaga, biaya dan sebagainya. Keteladanan manajer biasanya dapat membangkitkan diri dibawah kepemimpinan yang bersangkutan. Oleh karena itu menurut Prajudi (2001) bahwa : “Pada hakekatnya pengambilan keputusan tersebut dapat terwujud karena adanya human relation antara pemimpin (manajer) dan bawahannya pada waktu proses pengambilan keputusan tersebut”. Sementara menurut Susilo

Martoyo (2000) pengambilan keputusan yang dimaksud adalah: “Tindakan pemilihan yang tunggal dari pada berbagai alternatif jawaban yang ada terhadap suatu masalah untuk memungkinkan suatu tujuan”.

C. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Untuk mengukur disiplin kerja maka menurut Melayu Hasibuan bahwa ukuran yang digunakan sebagai indikator terdiri dari enam yaitu tujuan (pekerjaan) dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman. Untuk dapat memahami keenam indikator tersebut, perlu penjelasan sehingga mampu mengarahkan pemahaman dalam penulisan ini.

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan hal ini berarti bahwa tujuan yang dijalankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan karyawan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinaan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahanpun akan ikut. Jika teladan pimpinan kurang baik bawahanpun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bahwa hanya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari perilakunya akan dicontohkan dan diteladani bahwa hanya hal ini yang mengharuskan pemimpin mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahanpun mempunyai kedisiplinan yang baik.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan semakin rendah karyawan sulit untuk berdisiplin baik, selama kebutuhan-kebutuhan primer tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia yang lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan baik pula.

e. Waskat

Waskat atau pengawasan melekat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dari perilaku disiplin karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan, sanksi hukuman harus ditetapkan dalam kehidupan manusia berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

Metode Penelitian

A. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian pustaka (*Library Research*), Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data melalui literatur yang berhubungan dengan judul-judul dan masalah yang diteliti.
2. Penelitian lapangan (*Field Research*), Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan kunjungan langsung pada objek penelitian.

Untuk mendapatkan data lapangan ini digunakan teknik :

- a. Wawancara, yang dilakukan penulis dengan pihak-pihak yang memberi wewenang. Berdasarkan wawancara tersebut penulis memperoleh data dan informasi yang diperlukan.
- b. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung kepada objek yang diteliti, kemudian mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan.

B. Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu tehnik pengambilan sampel secara keseluruhan. Karena setiap responden mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan Aneka Sumber Tata Bahari dalam berbagai bidang yang ada dalam perusahaan yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Oleh karena populasi lebih dari 100 orang, maka seluruh populasi yang dijadikan sampel dari berbagai bidang yaitu sebanyak 50 orang.

C. Sumber Data

Data yang digunakan dalam menyelesaikan penulisan ini bersumber dari :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pimpinan perusahaan atau karyawan melalui daftar pertanyaan, wawancara dan observasi.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen/laporan bulanan dan laporan tahunan baik dari perusahaan maupun dari sumber lain yang digunakan untuk menunjang penelitian.

D. Metode Analisis

Untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan serta membuktikan hipotesa yang dikemukakan maka metode analisis yang digunakan adalah :

a. Analisis kuantitatif

Regresi sederhana, Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan digunakan persamaan regresi sederhana, menurut Buchari Alma (2009) formula matematisnya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Disiplin kerja karyawan

X = Gaya kepemimpinan

a = Nilai intersep (konstanta)

b = Koefisien regresi

Untuk mencari nilai intersep (konstanta) dan koefisien regresi dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\Sigma Y(\Sigma X^2) - \Sigma X \cdot \Sigma XY}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Koefisien korelasi, Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan digunakan koefisien korelasi, menurut Buchari Alma (2009) formula matematisnya sebagai berikut :

$$r = \frac{n.(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n.\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n.\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Dimana : r : Koefisien korelasi
Y : Variabel disiplin kerja
X : Variabel kepemimpinan

b. Analisis kualitatif

Yaitu faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain: tujuan (pekerjaan) dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Analisis kuantitatif yang penulis gunakan dengan menggunakan analisis linier sederhana yang merupakan teknik analisa yang dipakai untuk menentukan pengaruh variabel idenpendent (X) dan dependent (Y). Hasil kuesioner untuk variabel X dan Y dapat dilihat pada Lampiran 5.

$$Y = a + bx$$

Dimana : Y : Variabel disiplin kerja
a : Konstanta
b : Koefisien Regresi
X : Variabel kepemimpinan

Diketahui : $\Sigma X = 896$
 $\Sigma Y = 997$
 $\Sigma X^2 = 16278$
 $\Sigma Y^2 = 20057$
 $\Sigma XY = 17874$

Nilia b dapat diuraikan sebagai berikut :

$$b = \frac{n.\Sigma xy - \Sigma x.\Sigma y}{n.\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}$$

$$b = \frac{50.17874 - 896.997}{50.16278 - (896)^2}$$

$$= \frac{893700 - 893312}{813900 - 802816}$$

$$= \frac{388}{11084}$$

$$b = 0,035$$

$$Y = a + bx$$

Besarnya nilai a dapat diuraikan sebagai berikut :

$$a = \frac{\Sigma y - b(\Sigma x)}{n}$$

$$\begin{aligned} a &= \frac{997}{50} - \frac{0,035 \times 896}{50} \\ &= 20 - 1 \\ &= 19,31 \end{aligned}$$

Sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = 19,31 + 0,035X$$

Berdasarkan analisa di atas dapat dijelaskan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, dimana disiplin kerja berpengaruh positif (sangat minim) terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 0,035 atau $Y = 19,31 + 0,035X$, artinya jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0,035.

B. Hubungan Variabel Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Dengan korelasi kita bisa mengetahui sejauh mana hubungan dan pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (Y). Adapun hasil kuesioner untuk variabel X dan Y. Analisa koefisien korelasi berguna untuk menentukan bagaimana hubungan variabel independent dan dependent dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n.(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n.\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n.\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Dimana : r : Koefisien korelasi
Y : Variabel disiplin kerja
X : Variabel kepemimpinan

$$\begin{aligned} r &= \frac{n.(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n.\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n.\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}} \\ &= \frac{50.17874 - 896.957}{\sqrt{50.16278 - 802816.50.20057 - 99409}} \\ &= \frac{893700 - 893312}{\sqrt{1184.8841}} \\ &= \frac{388}{9899.173905} \\ r^1 &= 0,039 \end{aligned}$$

Yang artinya bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja walaupun lemah. Agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan dalam upaya untuk tetap dapat bersaing.

C. Analisis Kualitatif

Sesuai hasil analisis bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada perusahaan Aneka Sumber Tata Bahari yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang bernilai positif. Faktor diluar model analisis yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan Aneka Sumber Tata Bahari antara lain :

1. Peringatan, Peringatan dilakukan kepada karyawan yang melakukan kesalahan-kesalahan mendasar dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pemimpin. Apabila peringatan yang diberikan oleh pemimpin tidak dapat disesuaikan maka pemimpin akan melakukan tindakan tegas kepada para karyawan.
2. Skorsing, Skorsing diberikan kepada karyawan apabila karyawan telah melanggar atau tidak mentaati peraturan yang diberikan oleh pemimpin. Oleh karena itu, pemberian skorsing kepada karyawan benar-benar diberikan apabila para karyawan tidak mendengarkan peringatan-peringatan yang telah diberikan oleh pemimpin.
3. Pemecatan, Pemecatan dilakukan oleh para pemimpin apabila para karyawan telah melanggar dua sanksi di atas. Karena sudah memberikan peringatan atau skorsing kepada karyawan, tetapi karyawan tetap melakukan pelanggaran yang sama.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisa dapat dijelaskan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, dimana disiplin kerja berpengaruh positif (sangat minim) terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 0,035 atau $Y = 19,31 + 0,035X$, artinya jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0,035.
2. Berdasarkan analisa dapat diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan korelasi positif antara kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja variabel (Y).

B. Saran

Berdasarkan kondisi perusahaan yang telah disimpulkan di atas, ada beberapa saran bagi bahan pertimbangan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada perusahaan Aneka Sumber Tata Bahari yaitu :

1. Sesuai hasil analisis kepemimpinan telah berjalan dengan baik yang ditandai dengan pengaruh positif. Namun pengaruh positif tersebut kuat, sehingga lebih diharapkan lagi untuk meningkatkan pemahaman dan

pengaruh dalam proses kepemimpinan dan pengawasan terhadap tugas-tugas yang dilaksanakan.

2. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pimpinan diharapkan pula terlibat aktif dalam pelaksanaan tugas-tugas karyawan. Dengan demikian akan terjalin interaksi antara pimpinan mengetahui permasalahan dihadapi para karyawan.
3. Pemberian motivasi kerja juga penting dilakukan oleh pimpinan karyawan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga disiplin kerja karyawan dapat terus ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchari Alma. 2009. *Pengantar Statistika* Cetakan Kedua. Alfabeta, Bandung
- Davis Keith, 2000. *Huma Relation*, Kogakusha Ltd Tokyo: Mc Grow Hill Book Co Inc
- Husaini Umar dan Pernomo Setiady Akbar, 2000. *Pengantar Statistika*. Edisi Pertama, Cetakan kedua, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hadari dan Martini, 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*, Cetakan Kelima, Yogyakarta: Gajah Mada University
- Melayu, S.P. Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- Moekijat, 2001. *Pokok-pokok Pengertian Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung: Mandar Maju
- Miftah Thoha, 2000. *Perilaku Keorganisasian Konsep Dasar Aplikasinya*, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Meriam Sofyan Arief, 2000. *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Karunika Universitas Terbuka
- Prajudi Atmosudirjo, 2001. *Dasar-dasar Ilmu Administrasi*, Edisi Ketiga Cetakan Kelima, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Sugiono, 2002. *Pengantar Statistik*, Cetakan Keempat, Bandung: Penerbit CV. Alfabet
- Susilo Martoyo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: Penerbit BPFE