

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA BAGIAN
PERSONAL GENERAL AFFAIR (PGA) DI PT. FASTRATA BUANA
KARAWANG TIMUR**

Hendi Halim Widodo

Prety Diawati, S.SOS., MM

D4 Manajemen Bisnis, Politeknik Pos Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Fastrata Buana, yang terdiri dari dua variabel penelitian yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja. Variabel kepemimpinan diukur berdasarkan dimensi perhatian individual, memiliki pengetahuan dan kepribadian yang baik, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan untuk variabel disiplin kerja taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Subjek penelitian ini terdiri dari 33 sampel responden. Penelitian ini dilakukan di PT. Fastrata Buana. Teknik analisa yang digunakan yaitu uji prasyarat analisis yang meliputi analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi, hipotesis dengan menggunakan uji t. Pada uji regresi linier sederhana nilai y sebesar 15.483 dan nilai x sebesar 0,720. Pada analisis koefisien determinasi nilai R yang merupakan symbol dari koefisien korelasi. Nilai korelasi sebesar 0,807. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori tinggi karena berada di interval 0,80 – 1,00. Sehingga hubungan antara kepemimpinan sangat erat dengan disiplin kerja. Nilai sig. menunjukkan angka 0,000 yang berarti angka tersebut lebih kecil dari angka 0,05. Hipotesis penelitian diterima yang menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja. t_{tabel} sebesar 7.241, sehingga dapat ditarik kesimpulan H_a = gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu disiplin kerja. dan H_o = tidak ditolak. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja di PT. Fastrata Buana. Berdasarkan hasil penelitian gambaran variabel kepemimpinan berada dalam kategori sedang dan variabel disiplin kerja berada dalam kategori tinggi dan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh yang tinggi. Untuk variabel kepemimpinan berdasarkan hasil di lapangan untuk peningkatan pada variabel kepemimpinan diperlukan seorang pemimpin memiliki sikap kepemimpinan yang bersahabat dan pendekatan langsung dengan para karyawan yang menerima kritik dan saran dari karyawan dan variabel disiplin kerja diperlukan sosok pemimpin yang bisa dijadikan cerminan untuk para karyawannya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja sebesar cukup sebesar 65%.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin kerja

PENDAHULUAN

Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan 2012:31). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Pemimpin di suatu organisasi, baik yang bersifat *profit oriented* maupun *nonprofit oriented* memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut. Dan para stakeholders telah terbiasa menjadikan kinerja sebagai salah satu ukuran dalam mendukung pengambilan keputusan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Secara lebih dalam Richard L. Draft 2003, Perilaku organisasi (dalam Farhan 2014:27) menjelaskan ketiga bentuk kekuatan tersebut, yaitu:

- a. Kekuatan legitimasi. Kekuatan yang berasal dari posisi manajemen formal dalam sebuah organisasi dan otoritas yang diberikan padanya disebut kekuatan legitimasi.
- b. Kekuatan penghargaan. Jenis kekuatan penghargaan (*reward power*), berasal dari otoritas untuk memberi penghargaan kepada orang lain.
- c. Kekuatan koersif. Kebalikan kekuatan penghargaan adalah kekuatan koersif (*coercive power*); ini mengacu pada otoritas

untuk menghukum atau merekomendasikan hukuman.

Dengan ketiga bentuk kekuatan ini maka bagi pihak manajer berusaha untuk mengelola berbagai perilaku karyawan agar tercapai bentuk ketaatan dalam bekerja. Ketaatan berarti bahwa pekerja akan mengindahkan perintah dan melaksanakan instruksi, sekalipun secara pribadi mereka tidak setuju dan tidak antusias. Karena yang harus dihindari oleh pihak manajer adalah para karyawan melakukan penghindaran pekerjaan dengan alasan-alasan yang tidak jelas, atau sesuatu yang tidak bisa diterima secara logika konsep pekerjaan. Ini sering disebut dengan resistensi. Resistensi berarti bahwa pekerja akan secara sengaja berusaha untuk menghindari pelaksanaan intruksi atau akan mencoba untuk tidak mengindahkan perintah.

METODOLOGI PENELITIAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi yang dilakukan untuk pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan dan variable Y (dependen). Analisis regresi mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas

. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian *Sales* khususnya di PT Fastrata Buana Karawang Timur dalam periode 2016 yang jumlahnya 33 orang.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan uji validitas dari kepemimpinan bahwa 11 item pernyataan yang terdapat di kuisisioner sudah valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} Hasil validitas dari disiplin kerja menunjukkan bahwa 20 item pernyataan sudah valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Pengujian reliabilitas instrument dengan rentang skor 1-5. Dapat diketahui bahwa kuisisioner yang dipergunakan mengukur variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja dinyatakan reliabel. Pada uji regresi linier sederhana nilai y sebesar 15.483 dan nilai x sebesar 0,720. Pada analisis koefisien determinasi nilai R yang merupakan symbol dari koefisien korelasi. Nilai korelasi sebesar 0,807. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori tinggi karena berada di interval 0,80 – 1,00. Sehingga hubungan antara kepemimpinan sangat erat dengan disiplin kerja. Nilai sig. menunjukkan angka 0,000 yang berarti angka tersebut lebih kecil dari

angka 0,05. Hipotesis penelitian diterima yang menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja. t_{tabel} sebesar 7.241, sehingga dapat ditarik kesimpulan $h_a =$ gaya kepemimpinan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. dan $h_o =$ tidak ditolak. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja di PT. Fastrata Buana.

PEMBAHASAN

Dari uraian di atas dapat diketahui gambaran kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Diketahui pegawai masih belum merasa puas dengan kepemimpinan di Fastrata Buana,

Pada uji regresi linier sederhana nilai y sebesar 15.483 dan nilai x sebesar 0,720. Pada analisis koefisien determinasi nilai R yang merupakan symbol dari koefisien korelasi. Nilai korelasi sebesar 0,807. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori tinggi karena berada di interval 0,80 – 1,00. Sehingga hubungan antara kepemimpinan sangat erat dengan disiplin kerja. Nilai sig. menunjukkan angka 0,000 yang berarti angka tersebut lebih kecil dari angka 0,05. Hipotesis penelitian diterima yang menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja. t_{tabel} sebesar 7.241, sehingga dapat ditarik kesimpulan $h_a =$ gaya kepemimpinan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. dan $h_o =$ tidak ditolak. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja di PT. Fastrata Buana kepuasan pelanggan.

KESIMPULAN

Berdasarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat penting dikarenakan kinerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang dipakai seorang pemimpin. Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah apabila disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa

tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Kepemimpinan terhadap disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat, dikarenakan disiplin kerja tidak akan tercapai apabila seorang pemimpin tidak bekerja dengan baik. Seorang pemimpin dijadikan cerminan oleh seorang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Data perusahaan PT. Fastrata Buana
Karawang Timur 2016
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Revisi
- Irham Fahmi. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Edisi Revisi*. Bandung
- Sugiyono, (2014) *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta, CV