

**ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI MELALUI FAKTOR KEPEMIMPINAN
PADA PERUSAHAAN PT. JATI INDAH PERMAI
KABUPATEN CIREBON, JAWA BARAT**

Zuki Kurniawan¹⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon
Jalan Perjuangan no. 17 By Pass Cirebon

^{*)}E-mail: kurniawan.zuki@yahoo.com

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi perusahaan kunci keberhasilan bukan hanya terletak pada produk atau jasa yang dihasilkan namun juga seberapa jauh upaya pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Kepemimpinan merupakan salah satu kunci dalam kehidupan suatu perusahaan. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu disiplin para pegawainya. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin juga harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan bawahannya. Sehingga hal ini dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai pada perusahaan tersebut. Adapun metode penelitian yang dilakukan adalah metode deskriptif dan korelasional. Deskriptif adalah suatu masalah yang dibahas dengan cara mengumpulkan, mengelola, dan menyajikan data sehingga dapat memberikan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai sehingga pada akhirnya dihasilkan suatu kesimpulan. Untuk analisis dan menginterpretasikan data secara kuantitatif, digunakan alat bantu statistik sehingga memudahkan penafsiran data mentah yang diperoleh. Koefisien Korelasi (uji r) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh r sebesar 0,668 mengandung arti terdapat hubungan yang positif dan kuat sebesar 0,668 antara kepemimpinan dengan disiplin kerja. Koefisien determinasi (uji r^2) pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 44,6 % atau sebesar 0,446. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah mencapai 100 % - 44,6 % = 55,4 %. Uji Signifikansi (uji t) t_{hitung} sebesar 6,536 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,000 atau jatuh pada daerah penolakan H_0 , dengan demikian hipotesis alternatif diterima. Artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai. Regresi Linear, dihasilkan persamaan $Y = 21,04 + 0,984 x$ yang mengandung makna bahwa apabila nilai X dinaikan satu satuan, maka nilai Y akan naik sebesar 0,984 pada tingkat konstanta 21,04.

ABSTRACT

In an organization the key company of success not only lies in the products or services produced but also how far the leadership efforts to improve the work discipline of the employees. Leadership is one of the keys in the life of a company. Leadership can be said as a way of a leader in directing, encouraging and organizing all the elements within a group or

its organization to achieve an organizational goal. The successful leader is when the leader is able to become a creator and a driver for his subordinates by creating an atmosphere and a culture of work that can spur the discipline of the officers. A leader must be able to influence his subordinates to act in accordance with the vision, mission and objectives of the company. Leaders must also be able to provide insight, inspire pride, and foster a respectful attitude and subordinate belief. Thus, it can improve the work discipline of the company. The methods of research conducted are descriptive and correlational. Descriptive is a problem that is discussed by collecting, managing, and presenting data so that it can give an overview of the influence of leadership on employee discipline so that in the end resulted in a conclusion. To analyze and interpret data quantitatively, a statistical tool is used to facilitate the interpretation of the raw data obtained. Correlation coefficient (r test) based on the results of the calculation obtained $r = 0.668$ contains the meaning of a positive and strong relationship of 0.668 between leadership and work discipline. Coefficient of determination (R^2 test) The influence of leadership on the employee's work discipline is 44.6% or at 0.446. While other factors that affect employee work discipline is reaching $100\% - 44.6\% = 55.4\%$. The significance test (Test T) t count of 6.536 is greater than the T table of 2.000 or falling on H_0 's rejection area, thus an alternative hypothesis was received. That means there is an influence between leadership and employee discipline. Linear regression, adjusted to the equation $Y = 21.04 + 0.984x$ which contains the meaning that when the value of X is adjusted to one unit, the Y value will rise by 0.984 at a constant rate of 21.04.

Keywords ; Leadership, Discipline

1. PENDAHULUAN

Maju mundur suatu organisasi sangat ditentukan oleh kesungguhan dari unsur-unsur yang terlibat didalam organisasi bekerjasama dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu setiap organisasi mempunyai aturan tata tertib yang harus ditaati dan dipatuhi oleh pegawainya. Timbulnya berbagai penyimpangan dan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan diantaranya adalah karena faktor keterbatasan manusia, dimana bahwa manusia itu tidak luput dari kekhilafan dan kesalahan, untuk itu diperlukan seorang pemimpin yang bertugas membimbing dan mengkoordinir aktivitas kelompok atau organisasi

tersebut. Dengan maksud untuk menciptakan suasana dan pelaksanaan kerja yang efisien, efektif dan produktif.

Kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai merupakan hal yang penting dalam lingkungan kerja organisasi mengingat hal tersebut merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai agar dapat mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan, oleh karena itu pimpinan perusahaan mempunyai peran dan tanggung jawab dalam membangun iklim.

Identifikasi Masalah

Latar balakang yang telah diuraikan penulis menganggap perlu untuk membatasi permasalahan yang diteliti, karena luasnya bidang kepemimpinan

maka penelitian ini dibatasi mengenai kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada PT. Jati Indah Permai Kabupaten Cirebon.

Adapun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pemimpin cenderung kurang memperhatikan dan kurang memotivasi pegawainya.
2. Pelaksanaan disiplin kerja yang masih rendah.
3. Masih banyak pegawai yang tidak disiplin yaitu datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa ijin.
4. Pemimpin kurang memperhatikan keharmonisan kerja.

Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terungkap pada PT. Jati Indah Permai. Untuk kepentingan penelitian, selanjutnya penulis mengambil/menetapkan 2 (dua) variabel yang akan diteliti yaitu :

1. Variabel kepemimpinan sebagai variabel (X) Independent (variabel bebas)
2. Variabel disiplin kerja sebagai variabel (Y) Dependent (variabel terikat)

Setelah ditetapkan variabel-variabel yang akan diteliti, maka penulis menetapkan judul penelitian adalah "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PT. JATI INDAH PERMAI KABUPATEN CIREBON".

Tujuan Penelitian

Adapun maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan data yang diperlukan dan informasi yang berkaitan dengan penyusunan penelitian,

sedangkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kepemimpinan yang dilakukan pada PT. Jati Indah Permai Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada PT. Jati Indah Permai Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Jati Indah Permai Kabupaten Cirebon.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian untuk memperoleh data guna untuk menyusun dalam pembuatan laporan penelitian ini, penulis lakukan di PT. Jati Indah Permai Cirebon yang bertempat di Cirebon Tegal KM. 15 Ds. Rawaurip – Cirebon.

Hipotesis

penulis membuat hipotesis bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Jati Indah Permai Kabupaten Cirebon.

Ho : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Jati Indah Permai Kabupaten Cirebon.

Hi: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Jati Indah Permai Kabupaten Cirebon.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Jati Indah Permai Kabupaten Cirebon yang beralamat di Cirebon Tegal KM. 15 Ds. Rawaurip - Cirebon.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskripsi dengan jenis survei. Menurut Sugiyono (2014) mengemukakan metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Populasi

Populasi menurut sugiyono dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D (2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Jati Indah Permai Kabupaten Cirebon sebanyak 120 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam pengambilan sampel, metode sampling yang digunakan adalah Simple Random Sampling. Metode ini digunakan karena populasi bersifat homogen.

Besarnya jumlah sampel dari populasi pelanggan ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Husein, 2011)

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

Jenis Data

1. Data primer : Data yang sudah ada ditempat penelitian, data tersebut seperti sejarah, struktur organisasi, uraian tugas.
2. Data sekunder : Data yang diambil pada saat penelitian yang dilakukan, data tersebut seperti kuisisioner.

Pengolahan data

Penulis menggunakan skala likert dalam buku karangan Sugiyono (2014) yang sering digunakan untuk mengukur sikap, dan persepsi seseorang atau kelompok orang menemui suatu fenomena social. Penulis menggunakan metode skala Likert (1-5) untuk menyatakan sangat setuju sampai dengan tidak setuju.

Uji Validitas

Uji Validitas menurut sugiyono (2014) menggunakan rumus *Pearson Correlation Produk Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum(xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Uji coba dilakukan terhadap 15 orang/responden sehingga dihasilkan r hitung untuk tiap-tiap nomer kuisisioner. r hitung kemudian dibandingkan dengan r tabel (pada n =15 dan tingkat kekeliruan 5% dihasilkan r tabel = 0,514 dengan ketentuan :

Jika r hitung \leq r tabel maka r hitung dinyatakan tidak valid

Jika r hitung \geq r tabel maka r hitung dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian terhadap item-item kuisisioner yang telah

dinyatakan valid, kemudian dimasukkan ke dalam rumus *spearman brown* sebagai berikut:

$$R = \frac{2rb}{1 + rb}$$

ri = reliabilitas internal seluruh instrumen
 rb = Koefisien Korelasi kelompok ganjil dan kelompok genap.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji r (Korelasi)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan atau keeratan hubungan antara dua variabel. Uji koefisien korelasi dihitung dengan rumus *Pearson Correlation Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2008)

Dimana:

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor pertanyaan
- Y = Total skor keseluruhan
- n = Jumlah responden

- Dik :
- n = 55
 - ∑X = 3205
 - ∑Y = 4312
 - ∑XY = 252838
 - ∑X² = 188355
 - ∑Y² = 341514

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{55 (252838) - (3205)(4312)}{\sqrt{\{55 (188355) - (3205)^2\}\{55 (341514) - (4312)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{13906090 - 13819960}{\sqrt{(10359525 - 10272025)(18783270 - 18593344)}}$$

$$r_{xy} = \frac{86130}{\sqrt{(87500)(189926)}}$$

$$r_{xy} = \frac{86130}{\sqrt{16618525000}}$$

$$r_{xy} = \frac{86130}{128.912,858}$$

$$r_{xy} = 0,668$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,668. Harga r hitung tersebut apabila diinterpretasikan pada skala pengukuran menurut sugiyono (2014) dalam bukunya “Metode Penelitian Administrasi” maka di peroleh gambaran nilai r hitung berada pada interval 0,600 – 0,799 (kategori kuat), dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dari variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja pegawai.

Menurut Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2007) mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Selanjutnya Menurut Thoha dalam bukunya *Kepemimpinan dalam Manajemen* (2010), mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu”.

Soekarso *et al.* dalam bukunya *Teori Kepemimpinan* (2010), menjelaskan tentang dimensi kepemimpinan:

- a. Berfikir efektif dalam menetapkan keputusan

Inti kepemimpinan adalah penetapan keputusan (*decision making*) dan hubungan manusia (*human relationship*). Dalam hal ini pemimpin harus mampu menampilkan kualitas berfikir yang tinggi, sebagai gambaran bahwa prosesnya berlangsung kritis, logis, rasional, kreatif dan produktif.

- b. Mengkomunikasikan hasil berfikir
Hasil berfikir yang diterjemahkan menjadi gagasan, prakarsa, inisiatif, kreativitas, pendapat, saran, perintah dan sebagainya, perlu diketahui orang lain khususnya anggota organisasi. Dengan demikian hasil berfikir itu harus dikomunikasikan agar dapat berfungsi untuk menggerakkan anggota organisasi; Mengkomunikasikan hasil berfikir dapat dilakukan dengan lisan, tertulis, perilaku atau tindakan nyata.
- c. Meningkatkan partisipasi dalam pemecahan masalah
Meningkatkan partisipasi merupakan kemampuan mewujudkan dan membina kerjasama, yang pada dasarnya mampu memotivasi dan memanfaatkan peran serta anggota organisasi. Partisipasi dapat dilakukan dalam berbagai kegiatan, yang seluruhnya disebut sebagai partisipasi dalam pemecahan masalah.
- d. Menggali dan meningkatkan kreativitas
Kreativitas dimaksudkan meliputi pengertian untuk “menciptakan sesuatu”. Dilihat dari sudut kepemimpinan kreativitas sebagai kemampuan melihat sesuatu dari perspektif baru, atau kemampuan mental (khayal dan kecerdasan) menciptakan kombinasi baru, kemampuan mengkhayalkan dan memikirkan sesuatu susunan bentuk

yang berbeda dari sebelumnya dan kemampuan menyusun konsepnya sebagai penerapan yang baru. Dalam menggali dan meningkatkan kreativitas, pemimpin secara terus menerus berusaha memberikan motivasi agar anggota organisasi menjadi potensial dan kreatif, dengan menempuh langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menciptakan dan mengembangkan suasana iklim organisasi yang merangsang kreativitas. Usaha ini harus dimulai dengan sikap keterbukaan yang terlihat ada kesediaan mendengar, menanggapi, menghargai dan mempertimbangkan setiap kreativitas dari anggota organisasinya.
 2. Menciptakan dan mengembangkan kerjasama yang dapat menumbuhkan perasaan ikut bertanggung jawab dalam mewujudkan usaha mengembangkan dan memajukan organisasi.
 3. Merumuskan suatu tujuan yang menyentuh kepentingan bersama, diiringi dengan usaha memasyarakatkannya dilingkungan anggota organisasi. Selanjutnya usaha menggali dan meningkatkan kreativitas dapat dilakukan dengan cara yang lebih formal dan bahkan mengarah dan cenderung bersifat ilmiah.
- e. Menciptakan perubahan
Mengelola perubahan untuk merangsang perubahan yang statis dan mengendalikan perubahan yang destruktif, dan selanjutnya untuk menciptakan perubahan yang

konstruktif, dimana kinerja menjadi lebih baik.

- f. Menciptakan konflik
Mengelola konflik untuk merangsang konflik yang rendah dan menekan konflik yang tinggi, dan selanjutnya untuk menciptakan konflik yang optimal, dimana produktivitas menjadi meningkat.

Uji t (Hipotesis)

Untuk menguji signifikansi korelasi sebesar 0,668 tersebut digunakan uji hipotesis statistik sebab koefisien korelasi diatas diambil dari sample yang jumlahnya 55 responden. Adapun hipotesisnya adalah $H_0 : \mu = 0$ Tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y
 $H_a : \mu \neq 0$ Terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y

Dalam pengujian ini digunakan uji t, dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t_{hitung} diatas kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} untuk kesalahan 5 % uji dua pihak dan $dk = n - 2 = 55 - 2 = 53$, maka diperoleh $t = 2,000$

Keterangan :

- Jika t_{hitung} berada diantara nilai $-2,000$ s/d $+2,000$ maka masuk dalam daerah penerimaan H_0 ; artinya H_0 yang menyatakan tidak ada hubungan antara X dengan Y diterima. Dengan demikian koefisien korelasi antara X dan Y yang dihasilkan dari sampel tidak berlaku bagi populasi.
- Jika t_{hitung} berada diantara nilai $>2,000$ dari $-2,000$ atau $<2,000$ dari $+2,000$ maka H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Jadi kesimpulannya koefisien

korelasi antara X dan Y yang dihasilkan dari sampel adalah signifikan, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi.

Pengujian Dihitung

Diketahui : $r = 0,668$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$\text{Maka, } t = \frac{0,668 \sqrt{55-2}}{\sqrt{1-(0,668)^2}}$$

$$t = \frac{0,668 \sqrt{53}}{\sqrt{1-0,446}}$$

$$t = \frac{0,668 (7,280)}{\sqrt{0,554}}$$

$$t = \frac{4,863}{0,744}$$

$$t = 6,536$$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dirumuskan sebagai r kuadrat atau koefisien korelasi pangkat dua. Dari koefisien determinasi akan dapat diketahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,668^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,446 \times 100 \%$$

$$KD = 44,6 \%$$

Dari hasil perhitungan tersebut diatas, maka besarnya Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai adalah sebesar 44,6 % atau sebesar 0,446. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai adalah mencapai $100 \% - 44,6\% = 55,4 \%$.

Menurut Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2007), yaitu : “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sikap sadar akan sikap tugas dan tanggung jawab. Jadi, ia akan mengetahui atau mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”.

Menurut Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2001: 208), bahwa: “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin pula dijadikan tingkah laku dalam menjalankan organisasi agar dapat berjalan sesuai tujuan dalam sebuah organisasi. Demi kelangsungan hidup perusahaan sikap disiplin juga berpengaruh besar, sehingga tiap karyawan dapat menjalankan tugasnya tepat waktu”.

Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2007), menjelaskan tentang dimensi disiplin kerja diantaranya:

1. 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 (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja

sebenaran-sebenaran dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaannya/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama seperti manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membenarkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali system-sistem

kerja yang paling efektif, serta menciptakan system internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan setiap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Regresi Linear

Persamaan regresi dapat digunakan untuk mengestimasi variabel Y (dependent) pada tingkat nilai variabel X (independent) tertentu.

$$Y = a + bX$$

Y = Subyek dalam variabel dependent

a = Harga Y bila X = 0 atau a = konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent.

X = Subyek pada variabel independent yang mempunyai nilai.

Harga a dan b dapat dirinci melalui

rumus :

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

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

Dari tabel 4.21, maka diperoleh data hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Dik : } n &= 55 \\ \sum X &= 3205 \\ \sum Y &= 4312 \\ \sum XY &= 252838 \\ \sum X^2 &= 188355 \\ \sum Y^2 &= 341514 \end{aligned}$$

Selanjutnya harga a dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\ a &= \frac{(4312)(188355) - (3205)(252838)}{55(188355) - (3205)^2} \\ a &= \frac{812186760 - 810345790}{10359525 - 10272025} \\ a &= \frac{1840970}{87500} \\ a &= 21,04 \end{aligned}$$

Untuk harga b dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} b &= \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\ b &= \frac{55(252838) - (3205)(4312)}{55(188355) - (3205)^2} \\ b &= \frac{13906090 - 13819960}{10359525 - 10272025} \\ b &= \frac{86130}{87500} \\ b &= 0,984 \end{aligned}$$

Dengan demikian persamaan regresinya adalah :

$$y = 21,04 + 0,984 X$$

Persamaan ini mengandung makna bahwa apabila nilai X dinaikkan satu satuan maka nilai Y akan naik sebesar 0,984 pada tingkat konstanta 21,04.

Dengan demikian persamaan regresinya adalah $y = 21,04 + 0,984 X$

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kepemimpinan pada PT. Jati Indah Permai Kabupaten Cirebon sebanyak rata-rata 9,5 responden atau setara dengan 17,27 % dari total responden menyatakan Sangat Setuju bahwa pemimpin berfikir secara cepat dan memutuskan keputusan secara cepat dan tepat, kemudian sebanyak 26 responden atau setara dengan 47,27 % dari total responden menyatakan Setuju, selanjutnya sebanyak 14,5 responden atau setara dengan 26,36 % dari total responden menyatakan Ragu – Ragu, dari 5 responden atau setara dengan 9,09 % dari total responden menyatakan Tidak Setuju.
2. Perkembangan disiplin kerja pada PT. Jati Indah Permai Kabupaten Cirebon sebanyak rata-rata 13 responden atau setara dengan 23,64 % dari total reponden menyatakan Sangat Setuju bahwa seorang pegawai selalu melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan sesuai waktu yang ditentukan kemudian rata-rata 23 responden atau setara dengan 41,82 % dari total responden menyatakan Setuju, selanjutnya rata-rata 12 responden atau setara dengan 21,82 % dari total responden menyatakan Ragu-ragu, dari 7 responden atau setara dengan 12,73 % dari total responden menyatakan Tidak Setuju.
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Jati

Indah Permai Kabupaten Cirebon dapat dilihat melalui hasil uji statistik dibawah ini:

- Koefisien Korelasi (uji r) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh r sebesar 0,668 mengandung arti terdapat hubungan yang positif dan kuat sebesar 0,668 antara kepemimpinan dengan disiplin kerja.
- Koefisien Determinasi (uji r^2) Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 44,6 % atau sebesar 0,446. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah mencapai 100 % - 44,6 % = 55,4 %
- Uji Signifikansi (uji t) t_{hitung} sebesar 6,536 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,000 atau jatuh pada daerah penolakan H_0 , dengan demikian hipotesis alternatif diterima. Artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai. Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai sebesar 0,668 adalah signifikan, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi dimana sampel yang 55 orang tersebut diambil.
- Regresi Linear, dihasilkan persamaan $Y = 21,04 + 0,984 x$ yang mengandung makna bahwa apabila nilai X dinaikan satu satuan, maka nilai Y akan naik sebesar 0,984 pada tingkat konstanta 21,04.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut diatas disarankan

kepada pimpinan perusahaan antara lain:

1. Pimpinan hendaknya mempertahankan kepemimpinan yang diterapkan kepada pegawai, dan lebih memprioritaskan perhatian terhadap cara-cara yang digunakan oleh pimpinan seperti dalam cara mengarahkan, membina, mendukung dan berpartisipasi bisa lebih ditingkatkan lagi, karena kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. ,
2. Disiplin kerja pegawai perlu ditingkatkan, hubungan sesama pegawai maupun pimpinan dengan pegawai harus tetap dijaga dengan baik. Sehingga kegiatan suatu organisasi akan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan MSP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT BumiAksara.
- Thoha M. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Soekarso, Sosro A, Putong I, Hidayat C. 2010. *Teori Kepemimpinan*, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Handoko TH. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEE.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Husein U. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.