

## PERANAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI PT FRAMAS INDONESIA

Raden Minda Kusumah

Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Pasim  
Jl. Dakota No.8a Sukaraja Bandung

Email : mindakusumah@yahoo.co.id

### ABSTRAK

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Kepemimpinan pada Karyawan di Bagian Produksi PT. Framas Indonesia terhadap bawahannya, untuk mengetahui Disiplin Kerja Pada Karyawan di Bagian Produksi di PT. Framas Indonesia dan untuk mengetahui bagaimana Peranan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan di Bagian Produksi di PT. Framas Indonesia. Penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : "Terdapat Peranan Antara Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan di Bagian Produksi di PT. Framas Indonesia Bekasi". Objek penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan di Bagian Produksi PT.Framas Indonesia, Kawasan Industri MM 2100 Blok M No.33-34 Cibitung-Bekasi. Pengujian terhadap peranan antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dilingkungan bagian produksi PT. Framas Indonesia, dengan koefisien korelasi ( $r_s$ ) = 0,595 dan masuk dalam kriteria hubungan yang cukup kuat, yang berarti bahwa Kepemimpinan berperan

terhadap Disiplin Kerja pada bagian produksi PT. Framas Indonesia.

Umumnya responden merasakan persetujuannya bahwa Kepemimpinan berdasarkan dimensi hubungan pimpinan dengan karyawan, struktur tugas kerja, kekuasaan dan posisi di bagian produksi PT.Framas Indonesia berjalan dengan "Baik". Pada umumnya responden merasakan persetujuannya bahwa Disiplin Kerja berdasarkan dimensi adanya hasrat yang kuat, adanya perilaku yang dikendalikan dan adanya ketaatan dibagian produksi PT.Framas Indonesia berjalan dengan "Baik".

Pemimpin harus melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan baik dan benar. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus lebih ditingkatkan lagi dengan cara harus ada persamaan persepsi dalam setiap akan melakukan pekerjaan. Selain itu, seorang pemimpin dituntut untuk bisa menjelaskan kepada karyawan yang bersangkutan bahwa peraturan bukan memberatkan tetapi melatih diri untuk berdisiplin dalam bekerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Karyawan.

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini telah menunjukkan kemajuan yang pesat, dinamik dan rumit. Kemajuan tersebut telah mendorong berbagai perusahaan untuk mempersiapkan diri agar dapat memanfaatkan dan menyelaraskan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi berdampak pada pola pikir dan gaya hidup manusia menjadi lebih modern, praktis, efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Perubahan ini menuntut sebuah perusahaan untuk mengikuti perkembangan tersebut sehingga mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Manusia merupakan faktor utama dalam perusahaan yang perlu mendapat perhatian khusus di dalam suatu perusahaan. Dengan menimbang bahwa karyawan pada umumnya mempunyai latar belakang, pengalaman dan ambisi yang berbeda-beda, mereka melihat pekerjaan dari berbagai sudut pandang yang berbeda dan reaksi mereka terhadap pekerjaan, terhadap hubungan karyawan satu sama lainnya, juga terhadap lingkungan merupakan masalah yang berlainan. Salah satu cara untuk menyelaraskan dan menyatukan persepsi yang berbeda dalam suatu perusahaan yaitu dengan memilih dan merekrut seorang pemimpin yang sehat jasmani dan rohani, berpendidikan, berakhlak baik, bertanggung jawab, loyal terhadap perusahaan, mampu mengambil keputusan yang bijak, tepat dan akurat sehingga perusahaan dapat terus maju dan berkembang.

Fenomena yang timbul pada sebuah perusahaan akhir-akhir ini adalah krisis kepemimpinan. Ini diakibatkan karena seorang pemimpin kurang memahami dan mengerti apa yang menjadi kemauan dan kemampuan bawahannya, serta kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga tidak bisa memotivasi bawahannya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Gaya kepemimpinan dewasa ini cenderung lebih mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan umum sehingga timbul praktek penyelewengan jabatan seperti kolusi, korupsi dan nepotisme pada sebuah perusahaan. Selain itu juga, hubungan antara pimpinan dengan bawahan kurang terbina dengan harmonis yang disebabkan kurangnya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dengan bawahannya.

Pemimpin merupakan penggerak dalam menetapkan langkah dan kebijaksanaan dalam melaksanakan aktifitas manajemen. Oleh karena itu pemimpin mau tidak mau harus memiliki pengetahuan dan moral yang baik untuk memimpin suatu bidang pekerjaan. Ini merupakan dasar dan faktor yang sangat penting dalam mencapai sasaran yang diinginkan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, pemimpin perusahaan harus melakukan berbagai kegiatan yang dilakukan baik bagi karyawan.

Tidak akan berhasil dengan baik jika tidak ada koordinasi dan kerjasama antara pimpinan dan karyawan. Pemimpin sebagai pemotivasi, pengarah, pengawas dan lainnya yang akan menentukan arah jalannya perusahaan. Begitu besar peranan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Dari beberapa kasus, terjadinya kemangkiran (*absenteeism*) yang berlebihan pada diri karyawan merupakan dampak kurang taatnya pada asas pedoman *normatife* atau kurangnya pengertian dan kesadaran dari tenaga kerja betapa pentingnya masuk kerja secara teratur. Untuk memperbaiki hal-hal yang dianggap kurang sesuai dengan pedoman *normatife* yang berlaku, pemimpin bijaksana perlu memberikan peringatan, penskoran dan pemberhentian hubungan kerja untuk hal yang amat drastis dan spontanitas.

Untuk menghadapi kurangnya pengertian, pemimpin mengadakan berbagai himbauan dengan mengumumkan pada karyawan dengan cara ditempelkan di dinding pengumuman. Kadangkala kebijakan tersebut efektif, tetapi kadang tidak efektif. Penyamaraan tentang kebijakan yang menyeluruh rasanya amatlah sulit, jikalau mungkin pastilah memerlukan proses panjang dan berlarut-larut.

Program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan salah satunya dimaksudkan untuk memberitahukan kepada karyawan yang kurang taat terhadap *normatife* tentang dampak di balik tindakan tersebut. Para karyawan seringkali menghindari dari pertanyaan dengan berbagai tindakannya. Meskipun pertanyaan tentang ketidakhadirannya sering diajukan kepada karyawan yang pernah melakukan tindakan in-efektif, jawabannya itu-itu juga. Lagi pula dengan dipaksa menjawab pertanyaan akan membuat para karyawan marah dan bersikap bertahan. Oleh karena itu, lebih baik memotivasi karyawan untuk memperbaiki catatan

kehadirannya. Sebaliknya, pada perusahaan tertentu para karyawan dilatih untuk menunjukkan keterlambatannya, gangguan, beban terlalu berat dan masalah lain yang disebabkan tindakan in-efektif.

Tindakan in-efektif atau pelanggaran terhadap pedoman normatife yang berlaku merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan ketidakdisiplinan para karyawan yang tentunya merugikan perusahaan. Oleh karena itu, agar kelangsungan perusahaan terjaga dan produktivitas mencapai target yang diharapkan, para karyawan perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja yang langgeng dan merupakan fungsi yang harus dilaksanakan manajemen tenaga kerja maupun manajemen pada semua hierarki perusahaan.

Pembinaan disiplin kerja yang terus-menerus dilakukan manajemen agar para karyawan termotivasi tidak melakukan tindakan disiplin bukan karena adanya sanksi tetapi didorong oleh kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri. Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui pelatihan pengembangan disiplin. Misalnya dalam bekerja dengan cara menghargai waktu, tenaga, biaya dan sebagainya. Menanamkan disiplin kerja karyawan dapat dikembangkan pula dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para karyawan.

Keteladanan seorang pemimpin perusahaan biasanya dapat membangkitkan disiplin kerja yang kuat bagi tenaga kerja yang membhaktikan diri di bawah kepemimpinan pemimpin yang bersangkutan, sekalipun kepemimpinan tersebut amat kurang efektif. Disiplin untuk karyawan merupakan tuntutan dan sangat penting sebagai tolak ukur dalam meningkatkan produktivitas secara menyeluruh. Dengan demikian, penulis sangat tertarik untuk mengetahui bagaimana peranan seorang pemimpin dalam memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas dan keterlibatan karyawan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka menurut penulis bahwa Kepemimpinan perlu dilaksanakan agar fungsi kepemimpinan dapat meningkatkan disiplin kerja dan agar bawahan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Mengingat jumlah tugas yang diemban dan karyawan yang cukup banyak, perlu penanganan yang serius untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan secara keseluruhan.

Bertitik tolak dari masalah tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. Framas Indonesia dengan mengambil judul :“PERANAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI PT. FRAMAS INDONESIA”.

Adapun maksud dari penelitian yang dilakukan penulis ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh keadaan yang sebenarnya data dan informasi tentang Kepemimpinan dan Disiplin Kerja pada Karyawan di Bagian Produksi PT. Framas Indonesia untuk dijadikan bahan dalam menunjang penyusunan Usulan Penelitian. Kemudian selanjutnya dilakukan analisis.

Sedangkan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui Kepemimpinan pada Bagian Produksi di PT. Framas Indonesia terhadap bawahannya.
- 2) Untuk mengetahui Disiplin Kerja pada Karyawan di Bagian Produksi di PT. Framas Indonesia.
- 3) Untuk mengetahui Peranan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan di Bagian Produksi di PT. Framas Indonesia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Sebagaimana kita ketahui setiap organisasi atau perusahaan diawaki oleh sumber daya manusia ( SDM). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang mengawakinya. SDM tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pimpinan dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti dan menghayati masalah manajemen SDM dengan baik pula. Berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka setiap pimpinan agar dapat melaksanakan fungsinya secara optimal, harus mempunyai pengetahuan yang cukup dan profesional di bidang SDM.

Manajemen merupakan hal pokok dalam suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Menurut Billy Tunas (2009: 2), Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut

---

dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada yang mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional dan kepentingan individu.

Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan dalam kehidupan organisasi suatu perusahaan. Peranan tersebut sama sekali tidak mengurangi apalagi mengabaikan pentingnya peranan yang perlu dan harus dimainkan oleh para pelaksana. Akan tetapi tenaga pelaksana perlu di bimbing, dibina, diarahkan, dan digerakkan sedemikian rupa sehingga mau dan mampu mengerahkan tenaga, waktu dan keterampilannya bagi kepentingan organisasi perusahaan. Peranan pemimpin yang dominan itu tampak lebih jelas lagi apabila dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan yang sangat pesat ini pada diri seorang pemimpin mengandung tantangan dan peluang. Makanya perkembangan tersebut harus juga dimanfaatkan di samping tentu saja harus diantisipasi. Bila suatu perusahaan ingin maju, maka diperlukan pemimpin yang baik dan bisa memajukan perusahaan tersebut. Agar kerjasama organisasional perusahaan berlangsung efektif untuk mencapai tujuan, maka pemimpin dituntut untuk melaksanakan fungsi kepemimpinannya secara efektif. Keberhasilan suatu perusahaan ikut ditentukan oleh peranan karyawan, salah satu alasan seorang karyawan bekerja adalah agar dapat memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan yang merasa kebutuhannya terpenuhi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat.

Landasan teori yang peneliti jadikan acuan untuk pembahasan, yaitu pendapat yang dikemukakan oleh Fiedler dalam Antarikso (2004) sebagai berikut :

“ Kepemimpinan adalah suatu proses dimana kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bergantung pada situasi tugas kelompok dan kadar kesesuaian gaya, kepribadian dan pendekatan pemimpin terhadap kelompok”.

Adapun dimensi yang mempengaruhi Kepemimpinan menurut Fiedler dalam Antarikso (2004), sebagai berikut :

1. Hubungan pimpinan dengan karyawan
2. Struktur tugas kerja
3. Kekuasaan dan posisi

Pemimpin tidak hanya dilihat dari ciri-ciri kepribadian semata, tetapi ditinjau dari faktor-faktor situasi dan interaksi antara pimpinan dengan karyawan serta adanya struktur tugas kerja dan terakhir adanya kekuasaan dan posisi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin tidak hanya diangkat atau diwariskan orang lain, tapi seorang pemimpin harus mempunyai kelebihan-kelebihan dari bawahannya dan tanggung jawab terhadap kebijaksanaan yang telah diambilnya.

Fungsi-fungsi kepemimpinan tersebut akan memberikan landasan bagi peranan Kepemimpinan dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja karyawan pada Bagian Produksi PT Framas Indonesia.

Pembinaan Disiplin Kerja para karyawan dapat dikembangkan dengan cara Kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para karyawan. Apabila perusahaan ingin membina Disiplin Kerja para karyawan agar datang tepat pada waktunya, hendaknya pemimpin berusaha datang selalu tepat waktu dengan penuh konsekuensi. Keteladanan seorang pemimpin berpengaruh langsung dalam membangkitkan Disiplin para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan suatu saat perlu dipertanggungjawabkan kepada pimpinan.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2008) mengemukakan bahwa :

“Disiplin Kerja adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Adapun menurut Muchdarsyah Sinungan (2008), dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin mengacu pada tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku di masyarakat.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan.
3. Adanya ketaatan.

Berdasarkan kepada pendapat diatas jelaslah bahwa pada dasarnya Disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, dan kenikmatan. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam mencapai tujuan. Disiplin Kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan melakukan pekerjaan secara optimal dan didukung oleh tingkah laku yang mencerminkan kesukaannya pada pekerjaan yang sedang ditekuninya. Dengan Disiplin yang baik dan tumbuh dari kesadaran sendiri akan mempunyai peranan terhadap setiap pelaksanaan pekerjaan, sebab hal tersebut akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik sehingga menciptakan suatu keadaan dimana perusahaan dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat perannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya peranan Disiplin dengan Kepemimpinan, maka Disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja pada karyawan Bagian Produksi PT Framas Indonesia.

## **HASIL PENELITIAN**

Objek penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Bagian Produksi PT.Framas Indonesia, Kawasan Industri MM 2100 Blok M No.33-34 Cibitung-Bekasi.

Prosedur pengumpulan data dilakukan secara sensus. Sensus merupakan penghitungan jumlah penduduk, ekonomi, dan sebagainya yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu, dan dilakukan secara serentak dan bersifat menyeluruh dalam batas suatu di wilayah.



Arikunto (2012) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sugiyono (2010) memberikan pengertian bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. *Purposive sampling* juga disebut *judgmental sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan “penilaian” (*judgment*) peneliti mengenai siapa-siapa saja yang pantas (memenuhi persyaratan) untuk dijadikan sampel. Oleh karenanya agar tidak sangat subjektif, peneliti harus punya latar belakang pengetahuan tertentu mengenai sampel dimaksud (tentu juga populasinya) agar benar-benar bisa mendapatkan sampel yang sesuai dengan persyaratan atau tujuan penelitian (memperoleh data yang akurat).

Pengujian deskriptif statistik (*mean* dan *standard deviation*) serta juga dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Pengujian nilai mean dilakukan untuk mengetahui kecenderungan persepsi responden (sampel) terhadap setiap konstruk dalam penelitian ini, sedangkan deviasi standar untuk menilai rata-rata dispersi dari responden (Santoso, 2007). Sementara itu, pengujian koefisien korelasi dilakukan untuk melihat keeratan hubungan atau korelasi antar konstruk penelitian.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan, bahwa pelaksanaan Kepemimpinan pada bagian produksi PT.Framas Indonesia dapat dilaksanakan dengan baik. Namun demikian hasil ini mencerminkan masih ada responden yang berpendapat bahwa kepemimpinan belum sepenuhnya berperan di Bagian Produksi PT.Framas Indonesia.

Hal ini dapat mengakibatkan karyawan bermalas-malasan pada jam kerja, kurang konsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan, sebagaimana pengamatan yang penulis lakukan di Bagian Produksi PT.Framas Indonesia, sehingga dapat mempengaruhi tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pembobotan variabel Kepemimpinan untuk dimensi hubungan pimpinan dengan karyawan dapat diketahui rata-rata pembobotannya adalah 212, sehingga berdasarkan rentang klasifikasi masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan pada bagian produksi PT Framas telah melaksanakan dengan sangat baik dari segi kepatuhan, iklim saling percaya, ketauladan, dan tugas kerja.

Pembobotan variabel Kepemimpinan untuk dimensi struktur tugas kerja dapat diketahui rata-rata pembobotannya adalah 203, sehingga berdasarkan rentang klasifikasi masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan pada bagian produksi PT Framas telah melaksanakan dengan baik dari tanggung jawab, program operasional, dan uraian pekerjaan.

Pembobotan variabel Kepemimpinan untuk dimensi kekuasaan dan posisi dapat diketahui rata-rata pembobotannya adalah 204, sehingga berdasarkan rentang klasifikasi masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan pada bagian produksi PT Framas telah melaksanakan dengan baik wewenang pimpinan yang diberikan dan pimpinan tidak menyalahgunakan wewenang.

Berdasarkan pada hasil pembobotan dimensi-dimensi tersebut diatas, maka untuk Variabel X atau Kepemimpinan pada bagian produksi PT. Framas Indonesia secara keseluruhan dapat diketahui rata-rata pembobotannya adalah 206, sehingga berdasarkan rentang klasifikasi masuk dalam kategori baik. Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Kepemimpinan pada bagian produksi PT Framas Indonesia dapat dilaksanakan dengan baik.

Pembobotan variabel Disiplin Kerja untuk dimensi adanya hasrat yang kuat dapat diketahui rata-rata pembobotannya adalah 213, sehingga berdasarkan rentang klasifikasi masuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan pada bagian produksi PT Framas telah melaksanakan dengan baik.

Pembobotan variabel Disiplin Kerja untuk dimensi adanya perilaku yang dikendalikan dapat diketahui rata-rata pembobotannya adalah 195, sehingga berdasarkan rentang klasifikasi masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan pada bagian produksi PT Framas telah melaksanakan dengan baik.

Pembobotan variabel Disiplin Kerja untuk dimensi adanya ketaatan dapat diketahui rata-rata pembobotannya adalah 202, sehingga berdasarkan rentang klasifikasi masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan pada bagian produksi PT Framas telah melaksanakan dengan baik.

Berdasarkan pada hasil pembobotan dimensi-dimensi tersebut diatas, maka untuk Variabel Y atau Disiplin Kerja pada bagian produksi PT. Framas Indonesia secara keseluruhan dapat diketahui rata-rata pembobotannya adalah 203. Sehingga berdasarkan rentang klasifikasi masuk dalam kategori "Baik".

Uji validitas butir menggunakan analisis korelasi *Pearson* dengan menggunakan *Software Program SPSS*. Dari hasil uji tersebut koefisien korelasi dengan taraf signifikan 5% untuk seluruh indikator adalah valid dimana  $r$  hitung  $> 0,3$ . Kriteria validasi adalah jika koefisien korelasi bernilai  $> 0,3$ , maka butir dinyatakan valid. Uji reliabilitas yang digunakan adalah koefisien *alpha cronbach* yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan *software Program SPSS*. Hasil uji realibilitas variabel Kepemimpinan diperoleh koefisien 0,7379, sedangkan untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh koefisien 0,8219. Berdasarkan kriteria penilaian terhadap koefisien tersebut yaitu apabila sekitar 0,7 dikategorikan layak, sedangkan apabila  $>0,8$  dikatakan baik. Jadi hasil-hasil uji reliabilitas untuk variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja termasuk dalam kategori reliabel.

Untuk melihat peranan antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Bagian Produksi PT. Framas Indonesia di gunakan analisis korelasi *Rank Spearman*. Hasil korelasi dengan menggunakan *Software Program SPSS ver. 21* didapat nilai  $r_s = 0,595$ . (Hasil perhitungannya dapat dilihat pada lampiran). Dari hasil tersebut menunjukkan hasil positif, dimana  $r$  tabel = 0,349. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peranan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan kriteria *Champion*, dengan nilai  $r_s = 0,595$  atau positif dan termasuk kedalam kriteria peranan yang "Cukup Kuat". Dari hasil  $r_s = 0,595$ , selanjutnya untuk menyatakan besarnya sumbangan variabel X (Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Disiplin Kerja) ditentukan dengan rumus Koefisien Determinan (KD) sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \% \\ &= (0,595)^2 \times 100 \% = 35,40 \% \end{aligned}$$

Dengan nilai 35,40 % artinya pada penelitian ini Kepemimpinan berperan terhadap Disiplin Kerja sebesar 35,40 % atau cukup kuat, namun demikian ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja seperti motivasi dan gaya kepemimpinan. Sehingga berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan bahwa terdapat peranan antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang penulis ajukan diterima atau terbukti, dimana Kepemimpinan berperan terhadap Disiplin Kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana dijelaskan sebelumnya serta atas dasar identifikasi permasalahan yang diajukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Dari hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa dalam Kepemimpinan atau Variabel (X) pada bagian produksi PT.Framas Indonesia, berdasarkan analisis secara deskriptif atas frekuensi jawaban 50 responden menunjukkan secara keseluruhan, nilai rata-rata pencapaian tanggapan responden terhadap variabel X (Kepemimpinan) sebesar 206, hasil ini mencerminkan bahwa pada umumnya responden merasakan persetujuannya bahwa Kepemimpinan berdasarkan dimensi hubungan pimpinan dengan karyawan, struktur tugas kerja, kekuasaan dan posisi di bagian produksi PT.Framas Indonesia berjalan dengan "Baik". Namun demikian masih ada responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju. Hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang belum patuh kepada atasan dan atasan yang belum memberi kepercayaan kepada karyawan, belum memberi ketauladan, belum memberi tugas kerja dengan jelas, belum bertanggung-jawab atas karyawan, belum mampu

menyusun program operasional, belum mampu menguraikan pekerjaan karyawan, memiliki wewenang penuh dalam bertindak dan masih menyalahgunakan wewenang.

- 2) Dari hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa dalam Disiplin Kerja atau Variabel (Y) pada bagian produksi PT. Framas Indonesia, berdasarkan analisis secara deskriptif atas frekuensi jawaban 50 responden menunjukkan bahwa dari hasil secara keseluruhan pencapaian tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja sebesar 203, hasil ini mencerminkan bahwa pada umumnya responden merasakan persetujuannya bahwa disiplin kerja berdasarkan dimensi adanya hasrat yang kuat, adanya perilaku yang dikendalikan dan adanya ketaatan dibagian produksi PT.Framas Indonesia berjalan dengan "Baik". Namun demikian bila melihat data riil nampak bahwa Disiplin Kerja masih kurang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sebagai pegawai bagian produksi PT. Framas Indonesia di dalam memberikan pernyataannya sebagai responden kurang terbuka atau ada birokrasi dan aturan yang dijunjung oleh bawahan dengan kata lain masih ada ketakutan kepada atasannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan responden yaitu karyawan belum mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, belum taat pada ketentuan perusahaan, belum disiplin dari diri sendiri, belum patuh terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan dan belum taat kepada perintah yang diberikan oleh pimpinan.
- 3) Pengujian terhadap peranan antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dilingkungan bagian produksi PT. Framas Indonesia, dengan koefisien korelasi ( $r_s$ ) = 0,595 dan masuk dalam kriteria hubungan yang cukup kuat, yang berarti bahwa Kepemimpinan berperan terhadap Disiplin Kerja pada bagian produksi PT. Framas Indonesia. Berdasarkan koefisien determinan (KD) diperoleh  $r_s^2 = 35,40$  %. Artinya pada penelitian ini, Kepemimpinan memberi peranan terhadap Disiplin Kerja sebesar 35,40 %. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin baik pelaksanaan Kepemimpinan, maka akan diikuti dengan semakin tingginya Disiplin Kerja yang dicapai pada bagian produksi PT. Framas Indonesia.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S., Nitisemito, 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Alex S., Nitisemito, 2007. *Kedisiplinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Antarikso, 2004. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Arikunto, S., 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bambang Wahyudi, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Billy Tunas, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Esensi dan Indikator Keberhasilan*. Jakarta : FE Universitas Suryadarma
- Bedjo Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja*. Edisi kedua, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Koontz, Harold., 2005. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta : Erlangga
- Kartini Kartono, 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Malayu S.P., Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsunuwiyati Mar'at, 2006. *Psikologi Perkembangan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Santoso. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : Gramedia
- Singgih Santoso, 2007. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS*. Jakarta : Elex Media Kompetindo.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- C. Maxwell, John., 2002. *Developing the Leader Within You Workbook*. New York : Injoy, Inc.
- Tery, GR. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soewarno Handyaningrat, 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Gunung Agung
- Sinungan, Muchdarsyah, 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Sondang P.Siagian, 2008. *Kepemimpinan*, Jakarta : Gunung Agung

Veithzal Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.

Winardi, 2007. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.

**Riwayat Hidup:**

**Raden Minda Kusumah, SE., MM**, Dosen Tetap di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Pasim.