

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP TINGKAT KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PEMBANGUNAN PERUMAHAN NASIONAL REGIONAL VII

RISMAYANTI

Faculty of Economic, Patria Artha University
rismayantife10@gmail.com

IDHAM MANNAGA

Faculty of Economic, Patria Artha University
idhammannaga@gmail.com

INDRI SEPTIANI

Faculty of Economic, Patria Artha University
indriseptiani@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the leadership style of the Regional VII National Housing Development Company, to determine the influence of leadership style on employee work discipline at the Regionall VII National Housing Development Company and to determine the level of employee discipline at the Regional VII National Housing Development Company. The analytical method in this research is quantitative by using a simple linear regression method and the data are analyzed using the Static Package For Social Science (SPSS 22) program. The results of this study indicate that for a simple linear regression equation $Y = a + b X$ based on data from the calculation results obtained coefficient values for X values that is 25.245 equation of the regression model above shows the regression coefficient of the variable (b) is negative (-). Where in this case means the leadership style variable has a negative effect on employee work discipline. Data from the calculation of the t-value of 7.818, and t-table of 2.034. This means that the leadership style has a significant influence on employee work discipline. So the results of this study indicate that leadership style has a negative and significant effect on employee work discipline.

Keywords: Leadership Style, Work Dicipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional VII, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regionall VII dan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional VII. Metode analisis dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear sederhana dan data tersebut dianalisis

menggunakan program Statical Package For Social Science (SPSS 22). Hasil Penelitian ini menunjukkan Untuk persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b X$ berdasarkan data dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien untuk nilai X yaitu 25.245 persamaan model regresi di atas menunjukkan koefisien regresi dari variabel yaitu (b) bertanda negatif (-). Di mana dalam hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Data dari hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar 7.818, dan nilai t-tabel sebesar 2.034. Hal tersebut berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Sehingga hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sebagian besar ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan suatu pelaksanaan. Suatu pekerjaan merupakan ungkapan yang mendudukan pemimpin pada posisi yang terpenting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh para pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawannya, sehingga memberikan nilai positif bagi perusahaan. Masing-masing penentuan kedisiplinan pada dasarnya tergantung dari pemimpin itu sendiri, sehingga pemimpin bukan hanya sebagai pembuat kebijaksanaan, tetapi juga sebagai pelaksana dari kebijaksanaan itu sendiri.

Pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa berhasil atau gagalnya suatu organisasi ataupun perusahaan mayoritas

ditentukan oleh kualitas atau tipe kepemimpinan yang kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diserahkan wewenang untuk memimpin suatu organisasi ataupun perusahaan tersebut. Begitu juga halnya dengan gaya kepemimpinan yang terdapat pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional VII yang menjadi objek dalam penelitian penulis. Di mana *General Manager* (GM) selaku pimpinan operasional tertinggi dalam struktur organisasi seharusnya juga menerapkan gaya

atau tipe kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya.

Berdasarkan dari data yang didapatkan dari Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional VII, terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan tidak sesuai dengan standar hari kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat kehadiran karyawan pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional VII dapat dilihat data pada tabel berikut:

Tabel 1.
Rekapitulasi Persentase Absen Karyawan Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional VII (tahun 2018)

No	Bulan	Tidak Hadir	Lambat Datang	Cuti	Ontime
1	Oktober	20,45%	15,60%	79,60%	2,19%
2	November	15,22%	22,59%	81,89%	9,12%
3	Desember	13%	46,34%	82,60%	2,14%

Sumber : Perumnas Regional VII

Dari tabel 1. mengenai rekap kehadiran karyawan pada bulan Oktober, November dan Desember 2018, jumlah karyawan pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional VII yaitu 54 karyawan, dari 54 karyawan dapat terlihat bahwa, pada bulan Oktober sampai Desember keterlambatan karyawan terus meningkat dari 15,60% menjadi 46,34%. Pada bagian ketidakhadiran cenderung menurun dari 20,45% menjadi 13%, sedangkan ketepatan waktu karyawan dari bulan oktober ke November meningkat dari 2,19% menjadi 9,12% dan pada bulan desember kembali cenderung menurun mejadi 2,14%. Cuti karyawan terus meningkat dari bulan oktober-desember dari 79.60% menjadi 82,60 % disebabkan oleh

keterlambatan karyawan memencet ceklok absensi kehadiran sehingga karyawan yang menceklok melewati jam 07.30 sudah dianggap cuti meskipun karyawan itu berada dikantor, dalam perhitungan cuti yang meningkat dilakukan karyawan secara bergantian. Masih ditemukan adanya pelanggaran yang dilakukan karyawan, hal tersebut menimbulkan rendahnya kedisiplinan karyawan. Sehingga untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan maka dibutuhkan arahan yang dapat mendorong karyawan agar mampu mentaati serta menjalankan suatu aturan yang berlaku pada sebuah perusahaan yang secara tidak langsung pemimpin memiliki skill dalam gaya pemimpin baik dalam secara direktif, suportif, partisipatif atau berorientasi pada sebuah prestasi.

Gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh G.R Terry terdapat 4 macam, yaitu kepemimpinan transaksional, kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan visioner, dan kepemimpinan tim. Dari peneliti terdahulu oleh Sutarmaningtyas (2014) yang digunakan gaya kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional VII.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian

mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Menurut Robbins dan Judge (2011) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan”. Dan dalam teori kepemimpinan para pengikut memandang pemimpin sebagai individu yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya melalui kata-kata, berbagai ide, dan perilaku mereka.

Fahmi (2014:15) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk

mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Menurut (Winardi, 2010), mengemukakan teori kepemimpinan, yaitu:

1. Teori Otokratis (*The Autocratic Theory*)

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah, pemaksaan, dan tindakan yang agak arbiter dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi disiplin yang menjadi faktor terpenting.

2. Teori Psikologis (*The Psychology Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin yaitu mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran

organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.

3. Teori Sosiologis (*The Sociologic Theory*)

Kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris di antara para pengikutnya.

4. Teori Supportif (*The Supportive Theory*)

Pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpindengan sebaik-baiknya melalui tindakan yang membantu usaha-usaha mereka. Adakalanya teori supportif dinyatakan sebagai teori partisipatif (*participative theory*), ada juga yang menamakannya (*democratic theory*

leadership).

5. Teori Laissez Faire (*The Laissez-Faire Theory*)

Berdasarkan teori ini seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.

6. Teori Prilaku Pribadi (*The Personal-Behavior Theory*)

Seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan yang identik dalam setiap situasi dan kondisi yang dihadapi olehnya. Pemimpin seperti ini memberikan banyak kebebasan kepada pihak bawahannya.

7. Teori Sifat (*The Trait Theory*)

Teori ini menekankan apa yang mungkin dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukan

sebagai seorang kepribadian.

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut House (Robbins 2013) antara lain:

1. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2. Kepemimpinan yang Mendukung

Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dengan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4. Kepemimpinan berorientasi

Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Kedisiplinan Kerja

Menurut Singodimedjo (Sutrisno,2010:86) mengatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya”. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Rivai (2011) mendefinisikan Kedisiplinan sebagai berikut: “Suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”.

Kedisiplinan Menurut Hasibuan (2010) adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”. Kesadaran ini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
 - 1) Disiplin terhadap waktu yaitu disiplin terhadap ketepatan waktu , seperti masuk kerja tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan.
 - 2) Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan yaitu ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Ahmad Tohardi dikutip dari AS. Moenir (Adad, 2012) kedisiplinan itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

Disiplin akan membuat setiap individu dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang boleh dilakukan, dan yang tak seharusnya dilakukan karena merupakan hal yang dilarang. Adapun tujuan kedisiplinan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja secara efektif dan efisien.

Dalam melaksanakan kedisiplinan terhadap karyawan itu

ada beberapa teknik yang harus dilakukan. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (Adad, 2015)

- a. Teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin yaitu tindakan perbaikan sedini mungkin dari pihak manajer mengurangi tindakan disipliner dimasa mendatang.
- b. Teknik disiplin pencegahan yang efektif yaitu teknik yang dilakukan para manajer dengan cara memberi contoh disiplin yang baik kepada para bawahan dengan datang tepat waktu, mengadakan hubungan yang erat dengan para bawahan dan memberika pujian tentang pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik.
- c. Teknik disiplin dengan

mendisiplinkan diri ialah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang mereka tidak senangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidaksenangan itu.

- d. Teknik disiplin inventori penyelia yaitu suatu cara yang memberikan sebuah pertanyaan tentang kedisipilinan kepada setiap karyawan yang nantinya jawaban dari setiap pertanyaan tersebut dibandingkan dengan yang lain dan mencari kesepakatan tentang perubahan disiplin untuk masa yang akan datang, agar adanya perubahan yang lebih baik dan efektif.

- e. Teknik disiplin menegur karyawan “Primadona” ialah teknik yang dilakukan seorang manajer yang menegur bawahannya yang melakukan sebuah kesalahan atau melanggar kedisiplinan, sementara bawahannya tersebut masih ada hubungan keluarga dengan pimpinan/direktur dalam perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan agar ia mau berdisiplin dan menghindari tindakan tidak berdisiplin yang dilakukan karyawan lain.
- f. Teknik disiplin menimbulkan kesadaran yaitu teknik yang dilakukan dengan memberikan sebuah pertanyaan halus yang isinya sebuah teguran dan singgungan kepada karyawan yang melakukan kesalahan agar ia mau memperbaiki kesalahan tersebut.
- g. Teknik “*Sandwich*” yaitu teknik yang dilakukan dengan teguran lisan secara langsung dari seorang manajer, diikuti oleh ucapan syukur dan diakhiri dengan peringatan lunak.

Berdasarkan dari uraian pada latar belakang masalah dan telaah pustaka diatas, serta dihubungkan dengan teori teori yang relavan, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Pembangunan Nasional Regional VII.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data kualitatif didapat dari hasil observasi pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional VII.

b. Data kuantitatif adalah data atau informasi yang berupa simbol angka atau bilangan, yang diperoleh dari data kuesioner pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional VII.

2. Sumber Data

a. Data Primer yaitu data pokok yang diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan para karyawan dan pimpinan Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional VII ataupun

data yang berul pernyataan dari karyawan (responden) mengenai kegiatan yang ada di dalam perusahaan yang berbentuk daftar pernyataan (kuisisioner).

b. Data Sekunder yaitu data pendukung yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan, misalnya: data mengenai tingkat kehadiran karyawan, data mengenai jumlah karyawan yang masuk dan keluar, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan data lainnya yang berbentuk laporan dan tabel.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi secara langsung terhadap lokasi untuk memperoleh data-data mengenai gaya kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan karyawan pada

Perusahaan Umum
Pembangunan Perumahan
Nasional Regional VII.

2. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional VII

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional VII dari karyawan tetap kantor berjumlah 39 orang dan karyawan lapangan 15 orang sehingga populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus

Slovin Jadi ukuran sampel minimal yang harus diambil sebanyak 35,064 atau dibulatkan menjadi 36 orang kantor.

Metode Analisis

Analisis koefisien regresi linear sederhana menurut adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Hubungan anatara variabel terikat kedisiplinan kerja dengan variabel bebas gaya kepemimpinan ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kedisiplinan Kerja)

a = Konstanta

X = Koefisien Regresi

HASIL PENELITIAN

1. Sejarah singkat

Perumnas adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan umum (Perum) dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh pemerintah. Perumnas didirikan sebagai solusi pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah ke bawah.

Perusahaan didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1974, diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1988, dan disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004. Sejak didirikan tahun 1974, Perumnas selalu tampil dan berperan sebagai pioner dalam penyediaan

perumahan dan permukiman bagi masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah.

Sumber pendapatan/ penghasilan perusahaan diperoleh dari penerimaan yang berhubungan dengan pengelolaan, pengaturan, penjualan, penyewaan rumah dan bangunan lainnya beserta tanah dan prasarana lingkungan yang dikuasainya. Sedangkan secara teknis yang menetapkan kebijakan umum mengenai tujuan dan usaha perusahaan ditetapkan oleh menteri pemukiman dan prasarana wilayah. Perusahaan dipimpin oleh suatu direksi yang terdiri dari seorang direktur utama dan sebanyak-banyaknya empat direktur sesuai dengan bidang yang dikelolanya. Direktur utama bertanggung jawab kepada, dan menerima petunjuk-

petunjuk dari Menteri Pemukiman dan Wilayah sebagai menteri teknis yang membawahi perusahaan.

2. Visi dan Misi

a. Visi Perumnas

Menjadi Pelaku Utama Penyedia Perumahan dan Permukiman di Indonesia

b. Misi Perumnas

1. Menyediakan perumahan dan permukiman yang berkualitas dan bernilai bagi masyarakat.
2. Memberikan kepuasan pelanggan secara berkesinambungan melalui layanan prima
3. Mengembangkan dan

memberdayakan profesionalisme serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

4. Menerapkan manajemen perusahaan yang efisien dan efektif.

5. Mengoptimalkan sinergi dengan Pemerintah, BUMN dan instansi lain.

Analisis Regresi Serderhana

Berdasarkan data yang diperoleh baik untuk variabel bebas (x) maupun variabel terikat (y) yang telah diperoleh dengan bantuan spss, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.245	3.229		7.818	.000
Gaya Kepemimpinan	-.018	.139	-.022	-.128	.899

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja

Sumber : Data diolah, 2019.

Dari tabel diatas maka dapat disajikan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 25.245 - 018 x$$

Dari persamaan regresi diatas,maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a = 25.245$ Merupakan nilai konstanta, yang artinya jika variabel kedisiplinan kerja jika tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

$bx = (-018)$ menunjukkan bahwa variabel gaya kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan secara negative tetapi tidak signifikan

Dari tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa untuk gaya kepemimpinan dengan signifikan $0,899 > 0,05$ sehingga terbukti bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak

signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan bagi pihak perusahaan untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawannya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Di mana seorang pemimpin tidak hanya sebagai pembuat peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawannya, tetapi juga harus mampu mengayomi karyawannya sehingga mereka tidak merasa terpaksa untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan melaksanakan semua perintah yang diberikan.

Hasil dari perhitungan regresi sederhana menunjukkan $a=25.245$ merupakan nilai konstanta, yang artinya jika variabel

kedisiplinan kerja jika tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, $b_x = (-0,18)$ menunjukkan bahwa variabel gaya kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan secara negative tetapi tidak signifikan. Dikatakan tidak signifikan karena signifikan gaya kepemimpinan 0,899 lebih besar dari 0,05

Namun bila karyawan merasa terpaksa dan hanya takut dalam mematuhi peraturan, maka hasil kinerja dari karyawan tersebut tidak akan optimal. Berdasarkan dari data hasil penelitian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik, maka akan berdampak positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan, dalam artian kedisiplinan kerja karyawan pun ikut baik. Tetapi bila gaya kepemimpinan tidak baik, maka tingkat kedisiplinan kerja karyawan pun ikut tidak baik.

Hasil dari perhitungan regresi sederhana menunjukkan $a = 25,245$ merupakan nilai konstanta, yang artinya jika variabel kedisiplinan kerja jika tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, $b_x = (-0,18)$

menunjukkan bahwa variabel gaya kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan secara negative tetapi tidak signifikan. Dikatakan tidak signifikan karena signifikan gaya kepemimpinan 0,899 lebih besar dari 0,05.

Kedisiplinan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional VII masih belum berjalan dengan sepenuhnya. Untuk itu perlu memberikan pembinaan kedisiplinan kerja terhadap semua karyawannya seperti memberikan motivasi dalam bekerja dan pelatihan tentang kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja merupakan hal utama yang perlu diperhatikan, karena dalam menegakkan kedisiplinan kerja karyawannya perusahaan tidak hanya cukup

dengan ancaman saja, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang mencukupi bagi semua karyawannya agar tercapainya tujuan perusahaan dengan lancar. Untuk meningkatkan kehadiran karyawan dibutuhkan waktu ceklok absensi melebihi dari waktu yang ditetapkan sebelumnya agar karyawan yang datang terlambat 5 menit dari waktu yang ditetapkan perusahaan tidak terkena cuti atau tidak hadir.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas Padil, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: copyright.
- Adair, J. 2008. *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Fahmi, I. 2014. *Manajemen Kepemimpinan : Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Gary, D. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, Malayu, & S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herdiansyah, & Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Indah, H. 2014. *buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Kartono, K. 2010. *Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ma'arif, M Syamsul, Kartika, & Lindawati. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara, A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masruri. 2014. *Analisis Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan (PNPM-MP). Governance and Public Policy*.
- Nawawi, H. 2004. *Psikologi Manajemen dan Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Nugroho, E. 2009. *Biometrika: Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*. Yogyakarta: Andi offset.
- Priansa, Donni Juni, & Agus Garnida. 2013. *Manajemen Perkantoran : Efektif, efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. J. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.