PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SANKSI PEKERJAAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA FINANCE CABANG MUARA BULIAN

Etty Siswati[1]

Abstract

The purpose of this study was to clarify the effect of leadership and disciplinary sanctions against employment of employees at PT. Mega Finance branch Muara Bulian . The analytical method used is quantitative tool which uses linear regression analysis . significant variables influence the leadership (X1) and Sanctions Work as an independ- ent variable, and Employee Discipline (Y) as the dependent variable done t test and test F. Results of hypothesis testing on Leadership variables influence the Employee Discipline that amounted to 10 531 t count > t table of numbers and figures a significance of 1.67866 (Sig) 0000 <) 0.05 (5%) with this it can be α on the level of significance seen that this leadership has influence on Employee Discipline. Results of testing hypotheses on variables sanctions work against Discipline Employee that the value t count equal to 3,605 and the significant level of 5% was obtained t table 1.67866 this case we can see that the value t calculate equal to 3,605> of the numbers t table 1.67866 and figures significance of (Sig) 0001 <) 0.05 (5%) with this it α on the level of significance (can be seen that the sanctions this work has an influence on Employee Discipline. Results of testing the hypothesis on the variables of leadership and disciplinary sanctions against employees' job directing that the value of F obtained F count with a significance level of 70 074 (0.000 < 0.05). F value table at 3.19 this means that F count (70 074)> F table (3.1) thus ditolaktinya Ho and Ha accepted, meaning that leadership (X1) and Sanctions work (X2) has positive effect simultaneously or together Employee Discipline against the PT. Mega Finance branch Muarabulian Batang regency.

Adjusted R Square generated at 0.738. So we can conclude percentage Leadership influence and Sanctions Against Public Employee Discipline in PT. Mega Finance Branch Muarabulian by 73.8% and 26.2% influenced other variables that are not researched in this study.

Keyword: Leadership, Work Sanctions. Discipline Employee at PT. Mega Finance branch Muara Bulian.

PENDAHULUAN

Dewasa ini peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan mendapat perhatian penting, karena pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal.

Diketahui juga bahwa pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, sementara di sisi lain karyawan membutuhkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi perusahaan. Dengan demikian perusahaan memiliki keterkaitan hubungan dan selalu dihadapkan pada permasalahan-permasalahan.

Sebab telah diketahui secara umum bahwa kemampuan kinerja seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi kemampuan akademik

[1] Dosen STIE-GK Muara Bulian

dan kemampuan psikomotorik, melainkan banyak hal-hal lainnya yang tentunya perlu diketahui sebagai penyebab utama.

Berhubungan dengan kinerja karyawan, ada gejala yang mampu menimbulkan kerusakan atau dampak negatif bagi kondisi organisasi atau perusahaan seperti rendahnya tingkat kinerja karyawan dimana timbul gejala seperti malas bekerja, rendahnya prestasi kerja, dan menurunnya disiplin kerja karyawan. Namun di sisi lain perlu diketahiu juga bahwa tidak selamanya memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan dapat mendorong kemampuan produktivitasnya, sebab pada kondisi-kondisi tertentu kemampuan kerja seorang karyawan dapat menurun sekalipun kebutuhan dan keinginannya terpenuhi.

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor tersebut adalah kepemimpinan dan sanksi. Sebab ini merupakan salah satu begian penting bagi setiap perusahaan, untuk mencapai tujuan utama perusahaan dan dapat bersaing, setiap perusahaan memiliki berbagai jenis dan bentuk gaya kepemimpinan yang bermacam-macam. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dimana dampak yang terjadi dari gaya kepemimpinan dapat meningkat dan menurunkan kinerja karyawan.

Suatu organisasi akan gagal dan berhasil tergantung dari gaya kepemimpinan para atasannya yang bertanggung jawab atas pelaksanaan atau pekerjaan dari semua jabatannya yang ada dibawah tanggung jawabnya. Dalam setiap perusahan atau organisasi pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda diantaranya gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan lain sebagainya. Semua gaya kepemimpinan tersebut tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihannya masing- masing, tinggal bagaimana seorang pemimpin menerapkannya dalam suatu organisasi perusahaan.

Selain itu disiplin juga merupakan bagian penting dari sanksi, disiplin merupakan tindakan seorang manajemnen untuk mendorong para anggota organisasinya. Disiplin merupakan fungsi MSDM yang terpenting, karena semakin tinggi kedisiplinan kayawan maka semakin baik pula prestasi kerjanya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seperti yang terjadi di PT. Mega Finance Cabang Muara Bulian seorang pimpinan selalu memberikan arahan serta teguran, dan bahkan akan memberikan sanksi pekerjaan terhadap karyawan yang melanggar sanksi yang diterapkan di perusahaan tersebut demi menjaga kedisiplinan yang mereka miliki, agar etos kerja mereka meningkat dan terciptanya tujuan perusahaan.

Perusahaan PT. MEGA FINANCE cabang Muara Bulian ini yang beralamat di Jl. Gajah Mada Kelurahan Pasar Baru Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi, dengan kantor pusat di Jakarta. Perusahaan ini dipimpin oleh seorang BM *(Brand Manager)*. PT. MEGA FINANCE merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Leasing pembiayaan kredit sepeda motor.

Di dalam kegiatan operasionalnya perusahaan ini di gerakan oleh seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dan pelaksanaan sanksi pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai dengan standar perusahaan. Penelitian ini lebih fokus memperhatikan dan meneliti secara mendalam bagaimana penerapan dan pelaksanaan gaya kepemimpinan dan sanksi pada karyawan di PT. Mega Finance cabang Muara Bulian. Secara lebih lanjut peneliti ingin mengetahui kepemimpinan dan sanksi seperti apa yang diharapkan oleh karyawan. Apakah dengan kepemimpinan dan sanksi yang sesuai dengan standar perusahaan dapat menjaga kedisiplinan para karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam sebuah skripsi yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sanksi Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Karayawan Pada PT. Mega Finance cabang Muara Bulian".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan masalah dalam penulisan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance cabang Muara Bulian.
2. Bagaimana pengaruh sanksi pekerjaan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance cabang Muara Bulian.
3. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan dan sanksi pekerjaan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Muara Bulian.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance cabang Muara Bulian.
2. Untuk mengetahui pengaruh sanksi pekerjaan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance cabang Muara Bulian.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan sanksi pekerjaan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance cabang Muara Bulian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan regresi linier berganda antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Sanksi pekerjaan (X_2) terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y) dengan dibantu Program SPSS for Windows Versi 20.0 pada tabel Coeffisients

Dalam perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi pada tabel Coeffisients terebut, dengan persamaan sebagai berikut :

$Y = 10.154 + 0{,}843\ X_1 + 0.296\ X_2$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa :

1. Jika semua variable bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Sanksi pekerjaan (2) memiliki nilai (0) maka nilai variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y) sebesar 10.154
2. Nilai koefesien regresi variabel Gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,843 bernilai positif ini mempunyai arti bahwa jika Gaya kepemimpinan semakin baik maka disiplin kerja karyawan makin baik. Asumsi variavel lain tetap.
3. Nilai koefesien regresi variabel Sanksi Pekerjan (X2) sebesar 0,296 bernilai posasitif ini mempunyai arti bahwa jika sanksi Pekerjaan di terapkan makan

disiplin kerja karyawan semakin meningkat. Asumsi variabel lain tetap.

Coeffisients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.154	3.900		2.604	.012
	Gaya Kepemimpinan	.843	.080	.780	10.531	.000
	Sanksi pekerjaan	.296	.082	.267	3.605	.001

a. Dependent Variabel Displin Kerja Karyawan

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat pengeruh variabel independen secara sendiri-sendiri (persial). Dalam uji t ditetapkan tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%).Sebagaimana diterangkan bahwa untuk pengujian hipotesis melalui uji t, setelah nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel hipotesis tersebut, Ho diterima t hitung < t tabel, Ha diterima jika t hitung > t tabel. Dalam pengujian ini t hitung dapat dilihat pada tabel hasil SPSS 20.00 For Windows dapat dilihat pada lampiran tabel terutama pada tabel Coefficients

Dengan melihat tabel Coefisients dapat ditarik kesimpulan tentang pengaruh masing-masing variabel independen dalam hal ini Gaya Kepemimpinan, dan Sanksi Pekerjaan dengan Variabel Dependen dalam hal ini Disiplin Kerja Karyawan berikut adalah Pengaruh Variabel Independen secara sendiri-sendiri (parsial) :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Mega Finance cabang Muara Bulian

Dari hasil perhitungan melalui program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 10.531 dan dengan taraf signifikan 5 % diperoleh t tabel 1.67866 hal ini dapat kita lihat bahwa nilai t hitung sebesar 10.531 > dari angka t tabel 1.67866 dan angka signifikansi sebesar (Sig) 0.000 < dari level of signifikansi (α) 0,05 (5%) dengan ini dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan ini mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Pengaruh Sanksi Pekerjaan (X_2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Mega Finance cabang Muara Bulian

Dari hasil perhitungan melalui program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 3.605 dan dengan taraf signifikan 5 % diperoleh t tabel 1.67866 hal ini dapat kita lihat bahwa nilai t hitung sebesar 3.605 > dari angka t tabel 1.67866 dan angka signifikansi sebesar (Sig) 0.001 < dari level of signifikansi (α) 0,05 (5%) dengan ini dapat diketahui bahwa Sanksi Pekerjaan ini mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

2. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan, Sanksi Pekerjaan mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Muara Bulian. Untuk mempermudah pengujian ini, maka penulis menggunakan bantuan program *SPSS 20.0* yang hasilnya dapat dilihat pada lampiran terutama pada tabel ANOVA.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	850.766	2	425.383	70.074	.000[a]
	Residual	285.314	47	6.071		
	Total	1136.080	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan sanksi pekerjaan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Muara Bulian.

Berdasarkan dari tabel diatas perhitungan dengan mengunakan SPSS for windows Versi 20.0. Uji F diperoleh nilai F hitung 70.074 dengan tingkat signifikasi sebesar (0,000 < 0,05). Nilai f tabel sebesar 3,19 ini berarti bahwa F hitung (70.074 > F tabel (3,19) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima,artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Sanksi kerja (X_2) berpengaruh positif secara simultan atau bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Mega Finance cabang Muara Bulian.

3. Adjusted R Square

Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan computer melalui program SPSS Versi 20.0 dilihat dari tabel Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865[a]	.749	.738	2.464

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel yang terlihat dilampiran, terlihat bahwa angka Adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0.738. Jadi dapat disimpulkan persentase pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sanksi Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Muara Bulian sebesar 73.8% dan 26.2% di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti didalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Muara Bulian Diperoleh t hitung sebesar sebesar 10.531 > dari angka t tabel 1.67866
2. Secara parsial variabel sanksi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Muara Bulian Diperoleh t hitung sebesar sebesar 3.605 > dari angka t tabel 1.67866
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Sanksi Pekerjaan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Muara Bulian, di uji dengan menggunakan alat analisis dapat

diketahui pengaruh Variabel X_1, dan X_2, terhadap Y yaitu :Uji F diketahui F hitung > F tabel atau **(70.074 > 3.19)**, artinya Variabel Sanksi Pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap Variabel Disiplin Kerja Karyawan.

Uji Determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan X_1, dan Sanksi pekerjaan X_2 mempunyai pengaruh **73.8%** terhadap Variabel Y dan di pengaruhi **26.2%** variabel lain yang tidak di teliti di dalam penelitian ini.

Saran

Dari hasil penelitian maka penulis menyarankan kepada PT. Mega Finance Cabang Muara Bulian hendaknya lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Revisi PT. Rineka Cipta.

Arip, Ishak dkk. 2003. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Hasibuan, Melayu. SP. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.

Hasibuan, Melayu. SP. 2001. *Manajemen sumber daya manusia.* Bentuk kekuasaan seorang pemimpin. Jakarta: Salemba Empat

Handoko, Hani. T. 2001. *Manajemen operasi.* Jakarta: Salemba Empat

Istijanto. 2010. *Riset sumber daya manusia.* Jakarta: Jakarta: Gramedia

Junaidi. 2010. *Tabel r Koefisien korelasi sederhana d.f. =1-200. Titik persentase distribusi t d.f. = 1-20. Titik persentase distribusi F probalita = 0.05:* http://junaidichaniago.wordpress.com.

Mangkunegara. 2004. *Manajemen sumber daya manusia.* Pelaksanaan sanksi. :http:// www. Ilmu Manajemen. Wrodpress.com

P. Siagian, S. 2002. *Organisasi manajemen.* Edisi dan Manajemen sumberdaya manusia. Indonesia, Jakarta; Salemba Empat

Purwanto, N. 1988. *Manajemen sumber daya manusia.* Defenisi sanksi:http:// www. Ilmu Manajemen. Wrodpress.com

Rivai, V. 2004. *Kepemimpinan*. Prosedur kepemimpinan. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

R. Terry, G. 2000. *Gaya kepemimpinan.* Tipe gaya kepemimpinan:http:// www. Ilmu Manajemen.com

Sugiyono. 2010. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suganda. 2005. *Metodologi penelitian.* Jakarta: Gramedia

Sutrisno, Hadi. 2000. *Klasifikaksi skala likert*. Jakarta: Revisi PT. Rineka Cipta.