

ANALISIS SIFAT KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI ANALITIK KORELASIONAL PADA PT. PARAHYANGAN JAYA GAS)

R. Ruheli

Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Ma'arif,
Jl. Umar Sholeh Imbanagara Raya, Ciamis, Jawa Barat, 46219, Indonesia.

Email : ruheliheli@gmail.com

Abstrak

Suksesnya suatu organisasi atau setiap kelompok dalam suatu organisasi, sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang sukses mengantisipasi perubahan, akan dengan pandai memanfaatkan kesempatan memotivasi bawahannya untuk mencapai tingkat disiplin dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, otomatis akan mengoreksi kinerja bawahan yang buruk, serta akan mendorong organisasi ke arah sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh sifat kepemimpinan terhadap disiplin dan produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei eksplanatori, dengan sifat penelitian verifikatif. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuisioner. Analisis untuk pengukuran data menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Pearson, koefisien determinasi, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukan sifat kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 56.40 % terhadap disiplin karyawan, sedangkan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 71.40 %. Hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa sifat kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan maupun terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Parahyangan Jaya Gas.

Kata Kunci : Sifat Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Suksesnya suatu organisasi, atau setiap kelompok dalam suatu organisasi, sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang sukses mengantisipasi perubahan, akan dengan pandai memanfaatkan kesempatan memotivasi bawahannya untuk mencapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi, otomatis mengoreksi kinerja bawahan yang buruk, serta akan mendorong organisasi ke arah sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Pentingnya kepemimpinan terletak dalam kebutuhan akan koordinasi dan kendali terhadap kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan-peraturan organisasi, karena di dalam organisasi itu terdapat suatu

mekanisme aturan, kebijakan, uraian tugas, dan hirarki otoritas yang merupakan gambaran dari piranti yang diciptakan untuk memudahkan pengaturannya.

Kepemimpinan mempunyai peranan dalam menyatukan hubungan tujuan perseorangan dengan tujuan organisasi sehingga karyawan dapat bekerja bersama-sama selaras dengan apa yang menjadi tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan pemimpin yang mampu memberikan bimbingan dan arahan terhadap usaha kerjasama seluruh karyawan dalam pencapaian tujuan organisasinya. Kepemimpinan yang efektif dari seorang pemimpin sangat mendukung keberhasilan suatu organisasi, tanpa adanya kepemimpinan suatu organisasi adalah hanya

sekumpulan dari orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur.

Pemimpin dalam sifat kepemimpinannya untuk mengarahkan perilaku dan dapat mengkomunikasikan dengan tepat apa yang harus dilakukan karyawan akan menimbulkan pemahaman para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan berdampak pada disiplin kerja, selain itu umpan balik dari kepemimpinan memungkinkan karyawan dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki produktivitas kerjanya.

Disiplin karyawan berangkat dari pandangan tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan, oleh karena itu setiap organisasi memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen dan kepemimpinan organisasi untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut agar tercapainya produktivitas kerja yang diinginkan.

Bagi perusahaan, produktivitas kerja merupakan *issue* strategis, banyak aspek internal maupun eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan, apalagi jika dikaitkan dalam era modernisasi saat ini. Produktivitas kerja merupakan hal yang penting mengingat manusialah yang mengelola seluruh sumber daya organisasi sehingga tercapai tujuannya. Peningkatan produktivitas kerja diharapkan organisasi untuk selalu berlangsung dengan eskalasi yang semakin baik untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Sejauhmana pengaruh sifat kepemimpinan terhadap disiplin karyawan pada PT. Parahyangan Jaya Gas.
2. Sejauhmana pengaruh sifat kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Parahyangan Jaya Gas.

1.3 Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh sifat kepemimpinan terhadap disiplin karyawan pada PT. Parahyangan Jaya Gas.
2. Mengetahui pengaruh sifat kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Parahyangan Jaya Gas.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Sifat Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Sifat Kepemimpinan

Stoner dalam Marwansyah dan Mukaram (2000: 172) mendefinisikan sifat pemimpin sebagai berikut : “Ciri-ciri yang sering digunakan pemimpin pada saat mengarahkan orang lain”.

Untuk itu sifat kepemimpinan merupakan cara memimpin untuk menjalankan fungsinya sebagai pemimpin yaitu mempertahankan aktivitas kelompoknya berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan pemimpin tersebut, agar organisasi dapat beroperasi secara efektif. Dengan demikian seorang pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan memelihara kelompoknya, yang diekspresikan dalam sifat kepemimpinan tersebut.

Bambang Tri Cahyono (1999:311) mengemukakan sifat kepemimpinan adalah : “Perbandingan ciri-ciri pimpinan yang efektif dan pengikut bukan pimpinan”.

Sedangkan menurut Stephen P. Robins (2001:40) menjelaskan bahwa sifat kepemimpinan adalah : “Kepribadian, sosial, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin”.

Menurut hasil penelitian, bahwa kepemimpinan yang efektif cenderung mempunyai kelebihan dibidang kecerdasan, kelancaran berbahasa, rasa percaya diri, prakarsa, dorongan berprestasi , dan ambisi kekuasaan.

2.2.2 Karakteristik Sifat Kepemimpinan

Karakteristik sifat kepemimpinan yang efektif tidak terdapat perbedaan yang mencolok, apa yang dilakukan pemimpin

dapat dilihat pada bagaimana seorang pemimpin membagi tugas dengan pemimpin-pemimpin yang lain, bagaimana mereka berkomunikasi satu dengan yang lain, atau bagaimana cara memberikan pengarahan kepada bawahan.

Keith Davis (1995:311) mengikhtisarkan 4 sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

1. Kecerdasan

Bahwa seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya, tetapi tidak sangat berbeda.

2. Kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas

Pemimpin cenderung mempunyai sifat emosi yang stabil dan dewasa atau matang dalam berfikir, serta mempunyai kegiatan-kegiatan dan perhatian yang luas, sehingga tingkat keyakinan, kepercayaan, dan respek bawahan terhadap pemimpin tinggi.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi. Mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik daripada ekstrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Mengakui harga diri dan martabat bawahan, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi terhadap pegawai. Pemimpin memiliki hubungan pekerjaan yang dicirikan saling percaya, menghargai gagasan bawahan, dan memperhatikan perasaan bawahan.

Bass dalam Marwansyah dan Mukaram (2000:184) menjelaskan karakteristik pemimpin sebagai berikut :

1. Kharisma

Menetapkan dan mengartikulasikan visi dan misi, membangkitkan rasa bangga, dipahami sebagai agen perubahan, kepekaan lingkungan, menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan.

2. Inspirasi

Mengkomunikasikan cita-cita dan harapan yang tinggi, mengungkapkan tujuan-tujuan penting dengan cara sederhana.

3. Stimulasi Intelektual

Mendorong penyelesaian masalah secara cerdas, rasional dan cermat, pemahaman dan kerajinan, keterampilan verbal yang kuat.

4. Perhatian

Perhatian yang bersifat individual, yaitu memberi perhatian secara pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara individual, memberi bimbingan dan nasehat.

2.2 Disiplin Karyawan

2.2.1 Pengertian Disiplin Karyawan

Disiplin secara umum diartikan sebagai taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, sedangkan yang dimaksud disiplin karyawan menurut Sondang P. Siagian (1999:305) adalah sebagai berikut : “Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya tersebut”.

Disiplin pegawai atau karyawan menurut Bambang Tri Cahyono (1999:247) adalah sebagai berikut : “Ketaatan pegawai dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja”. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat disiplin pegawai menurut Quin dalam Prawirosentono (1999:31) sebagai berikut : “Meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian kerja yang dibuat antara organisasi dan pegawai”.

Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom (1995:124) disiplin pegawai adalah : “Bentuk tindakan manajemen yang dimaksudkan untuk menegakan peraturan baku organisasi”.

Sedangkan disiplin karyawan menurut Stephen P. Robbins (2001:74) adalah sebagai berikut : “Penekanan jangka pendek dari perilaku yang tidak diinginkan”. Mendisiplinkan karyawan untuk perilaku yang tidak disukai dan mengatakan kepada mereka apa yang tidak boleh dilakukan. Pendisiplinan

ini mengatakan kepada mereka perilaku alternatif apakah yang lebih disukai.

2.2.2 Tindakan Displin

Keith Davis dan John W. Newstrom (1995:125) menyatakan ada tiga jenis tindakan disiplin dalam organisasi yaitu :

1. Disiplin Preventif

Dirumuskan untuk mendorong karyawan untuk mentaati peraturan baku dan ketentuan perusahaan sehingga tidak terjadi pelanggaran.

2. Disiplin Korektif

Merupakan tindakan manajemen terhadap karyawan jika dianggap sengaja melanggar kesepakatan organisasi. Tindakan korektif dimaksudkan selain untuk menegur karyawan yang telah melanggar disiplin organisasi (indisipliner), juga dimaksudkan untuk mencegah terulangnya pelanggaran.

3. Disiplin Progresif

Setiap pelanggaran yang diulangi oleh karyawan akan mendapatkan hukuman yang lebih berat. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan usaha perbaikan sebelum melakukan pelanggaran yang sama.

2.2.3 Keterampilan Disiplin yang Efektif

Hakikat dari pendisiplinan yang efektif menurut Stephen P. Robbins (2001:76) terbagi menjadi delapan perilaku, antara lain :

1. Cepat Tanggap

Semakin cepat sebuah tindakan disipliner mengikuti suatu pelanggaran, semakin mungkin karyawan akan mengasosiasikan disiplin dengan pelanggaran dan bukannya dengan pimpinan sebagai pembagi disiplin.

2. Memberikan Peringatan

Pimpinan mempunyai kewajiban untuk memberikan peringatan sebelum memulai tindakan disipliner.

3. Menetapkan Masalah secara Spesifik

Memberikan tanggal, waktu, tempat individu yang terlibat dan peredaan lingkungan apa saja di sekitar pelanggaran. memastikan bahwa pelanggaran dinyatakan dalam istilah yang tepat dan bukan hanya menyebut kembali aturan perusahaan atau

ketentuan-ketentuan dari sebuah kontrak serikat pekerja.

4. Memberikan Kesempatan kepada Karyawan Menjelaskan Posisinya

Lepas dari fakta apa yang mau disingkapkan, proses tersebut menuntut pimpinan memberikan karyawan peluang untuk menjelaskan posisi mereka..

5. Menjaga Diskusi tetap Impersonal

Hukuman baiknya dihubungkan dengan dengan suatu pelanggaran yang ada, tidak dengan kepribadian dari karyawan yang melanggar.

6. Konsistensi

Perlakuan yang adil terhadap karyawan menuntut tindakan disipliner tersebut konsisten.

7. Tindakan Progresif

Memilih hukuman yang tepat sesuai dengan kesalahan.

8. Persetujuan terhadap Perubahan

Pendisiplinan meliputi pedoman dan arah untuk memperbaiki masalah.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Bambang Kusriyanto (1991:1) mengartikan produktivitas pegawai adalah : “Merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan atau keluaran dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut atau *output* dibagi *input*”.

Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan (1992:16) produktivitas adalah sebagai berikut : “Produktivitas adalah rasio daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*)”.

Bambang Tri Cahyono (1999 : 281) mengemukakan produktivitas sebagai berikut : “Produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara *output* terhadap *input*. Penggunaan rasio ini memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarah dan pembina) maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas teknologi”.

Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan

menghasilkan nilai tambah atas komponen-komponen masukan yang digunakan. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam menghasilkan keluaran.

J. Raviano (1996:13) memberikan pendapat mengenai produktivitas tenaga kerja sebagai berikut : “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga persatuan waktu”. Sehingga produktivitas tenaga kerja merupakan rasio antar *input* dari tenaga kerja dengan *output* yang dihasilkan. Apabila *output* bertambah secara relatif terhadap *input* yang relatif tetap, maka dapat dikatakan produktivitas meningkat.

2.3.2 Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas dapat berarti peningkatan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Peningkatan produktivitas dapat mempengaruhi taraf hidup. Aspek peningkatan produktivitas dapat berupa penurunan biaya produksi, peningkatan kemampuan bersaing.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Sedarmayanti (1990:46) sebagai berikut :

1. Sikap mental
 - a. Motivasi
 - b. Disiplin kerja
 - c. Etika kerja
2. Pendidikan, orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas, akan mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
3. Keterampilan, apabila karyawan semakin terampil maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik, mempunyai kecakapan dari pengalaman yang cukup.
4. Manajemen, sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola maupun memimpin serta mengendalikan bawahan. Apabila manajemen dengan tepat menerapkan fungsi-fungsinya maka akan

menimbulkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan mendorong karyawan melakukan tindakan produktif.

5. Tingkat penghasilan, tingkat penghasilan memadai dan dapat menjamin kebutuhannya dapat akan menimbulkan konsentrasi dalam bekerja.
6. Gizi dan kesehatan, terpenuhinya kebutuhan gizi dan kesehatan mempengaruhi terhadap daya tahan fisik dan kekuatan mental.
7. Jaminan sosial, dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
8. Lingkungan dan iklim kerja, lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong kenyamanan dan rasa tanggung jawab.
9. Sarana produksi, mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan sarana produksi dan mencegah pemborosan.
10. Teknologi, teknologi yang dipakai tepat dan dapat memenuhi kebutuhan.
11. Kesempatan berprestasi, Adanya kesempatan jenjang karier dan pengembangan potensi pribadi yang bermanfaat bagi organisasi dan dirinya.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Bambang Tri Cahyono (1999:284) adalah :

1. Kualitas dan kemampuan fisik
Dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik pegawai yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja. Latihan kerja melengkapi karyawan dengan keterampilan.
2. Sarana pendukung
 - a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
 - b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem penggajian dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

3. Supra sarana

Apa yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh faktor eksternalnya, seperti sumber faktor produksi, prospek pemasaran, perpajakan, perajinan dan lingkungan hidup. Peran manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas dengan mengkombinasikan dan memanfaatkan semua sarana produksi, penerapan manajemen, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman.

3. Objek dan Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai sifat kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap disiplin dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Parahyangan Jaya Gas. Sifat kepemimpinan dalam penelitian ini adalah variabel independen, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah disiplin dan produktivitas kerja.

3.2 Metode Penelitian

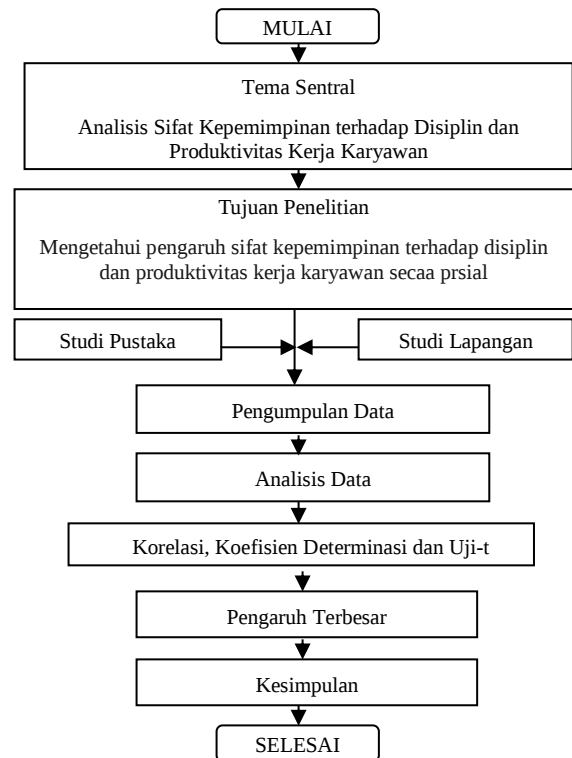
Penelitian bersifat verifikatif, karena ingin menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Mengingat penelitian ini bersifat verifikatif maka metode yang digunakan adalah survei eksplanatori. Pendekatan yang dilakukan adalah *cross sectional* yaitu sekumpulan data untuk meneliti suatu fenomena dalam satu kurun waktu tertentu.

3.3 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang secara langsung dikumpulkan di lapangan yaitu di PT. Parahyangan Jaya Gas melalui wawancara dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, serta dengan memberikan kuisioner kepada karyawan yang dijadikan sampel oleh penulis. Data sekunder adalah data yang telah ada dan tersusun secara sistematis yang merupakan hasil rangkuman kegiatan karyawan di PT. Parahyangan Jaya Gas.

3.4 Flow Chart Penelitian

Flow chart penelitian terlihat dalam gambar berikut :



3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah karyawan PT. Parahyangan Jaya Gas yang berjumlah 34 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus sehingga semua karyawan dijadikan sampel : $n = 34$.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Mengadakan penelitian langsung terhadap objek yang diteliti guna mendapatkan data melalui :

1. Observasi
2. Wawancara.
3. Kuisioner.

3.7 Teknik Analisis Data

Mengukur hubungan sifat kepemimpinan dengan disiplin dan produktivitas kerja menggunakan koefisien korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut :

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

Di mana :

r_{xyz} = Koefisien korelasi *product moment*

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

N = Jumlah responden

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan antar variabel menggunakan kriteria Guilford (Jalaludin Rahmat dalam R. Ruheli,) yaitu :

1. $\geq 0,00 - 0,20$: Hubungan sangat kecil
2. $\geq 0,20 - 0,40$: Hubungan yang kecil
3. $\geq 0,40 - 0,60$: Hubungan moderat
4. $\geq 0,60 - 0,80$: Hubungan erat
5. $\geq 0,80 - 1,00$: Hubungan sangat erat

Selanjutnya dicari besarnya pengaruh yang terwujud antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dari variabel yang tidak diteliti dengan koefisien determinasi .

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

Di mana :

KD = Koefisien determinasi

r_s = Hasil korelasi variabel X dan Y

Setelah koefisien korelasi diperoleh, dilakukan pengujian atas keberartian (signinikansi) korelasi tersebut dengan menggunakan uji-t (*t-test*) melalui hipotesis r_s (ρ) > 0 yang menyatakan korelasi mempunyai arti.

1. $H_0 : r_s \leq 0$. Antara kedua variabel tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.
2. $H_1 : r_s > 0$. Antara kedua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} r_s = \sqrt{\frac{n-1}{1-r_s^2}}$$

Dimana :

r_s = Hasil korelasi yang diperoleh

n = Jumlah responden

Dalam pengujian ini digunakan tingkat keabsahan atau derajat kepercayaan (α) 0,05 atau 5% artinya menerima hipotesis atas dasar kepercayaan 95%.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sifat kepemimpinan terhadap disiplin dan produktivitas kerja karyawan digunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji-t dengan indikator variabel penelitian sebagai berikut :

1. Sifat Kepemimpinan : X
2. Disiplin Karyawan : Y_1
3. Produktivitas Kerja : Y_2

4.1.1 Pengaruh Sifat Kepemimpinan terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Parahyangan Jaya Gas

Untuk mengetahui hubungan antara variabel sifat kepemimpinan (X) dengan disiplin karyawan (Y_1) dibuat tabel harga sebagai hasil dari pengkalian, pengkuadratan dan penjumlahan dari data ordinal yang diperoleh dari hasil penyebaran kusioner, yang digunakan untuk perhitungan korelasi, di mana tabel tersebut sebagai berikut :

Tabel 1.
Harga Sifat Kepemimpinan (X) dan Disiplin Karyawan (Y_1)

N	X	Y_1	X^2	Y_1^2	XY_1
1	55	53	3025	2809	2915
2	50	61	2500	3721	3050
3	51	60	2601	3600	3060
4	60	59	3600	3481	3540
5	49	62	2401	3844	3038
6	50	53	2500	2809	2650
7	56	59	3136	3481	3304
8	50	51	2500	2601	2550
9	53	53	2809	2809	2809
10	61	63	3721	3969	3843
11	51	50	2601	2500	2550
12	48	50	2304	2500	2400
13	60	63	3600	3969	3780
14	55	58	3025	3364	3190
15	58	58	3364	3364	3364
16	57	58	3249	3364	3306
17	56	57	3136	3249	3192
18	55	57	3025	3249	3135
19	62	64	3844	4096	3968
20	61	65	3721	4225	3965
21	58	59	3364	3481	3422

22	51	52	2601	2704	2652
23	50	52	2500	2704	2600
24	52	52	2704	2704	2704
25	55	57	3025	3249	3135
26	57	59	3249	3481	3363
27	62	65	3844	4225	4030
28	49	51	2401	2601	2499
29	50	53	2500	2809	2650
30	53	56	2809	3136	2968
31	54	56	2916	3136	3024
32	51	54	2601	2916	2754
33	51	54	2601	2916	2754
34	53	54	2809	2916	2862
Σ	1844	1928	100586	109982	105026

Diketahui :

$$\begin{aligned}
 \Sigma X &= 1844 \\
 \Sigma Y &= 1928 \\
 \Sigma X^2 &= 100586 \\
 \Sigma Y^2 &= 109982 \\
 (\Sigma X)^2 &= 3400336 \\
 (\Sigma Y)^2 &= 3717184 \\
 \Sigma XY &= 105026
 \end{aligned}$$

Nilai-nilai tersebut selanjutnya dimasukan ke dalam rumus *product moment*.

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{34.105026 - 1844.1928}{\sqrt{\{34.100586 - 3400336\} \{34.109982 - 3717184\}}} \\
 &= \frac{15652}{\sqrt{1958822204}} \\
 &= \frac{15652}{\sqrt{434931952}} \\
 &= \frac{15652}{20855.022224874} \\
 &= 0.750514664 \\
 &= 0.751
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan koefisien korelasi *product moment* di atas diperoleh nilai sebesar 0.751. Nilai r_{xy1} yang diperoleh sebesar 0.751, kemudian diinterpretasikan dengan berkonsultasi pada tabel harga kritik *r product moment* dengan $n = 34$, diperoleh r_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % atau interval kepercayaan 95 % = 0.339 dan pada taraf signifikansi 1 % atau interval kepercayaan 99 % = 0.436. Dengan demikian r_{xy1} yang diperoleh dari perhitungan statistik lebih besar daripada r_{tabel} ($0.339 < 0.751 > 0.436$), artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sifat kepemimpinan dengan disiplin karyawan.

Nilai r_{xy1} sebesar 0.751 berada diantara interval koefisien 0.60 – 0.80 pada kriteria *Guillford*, hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang erat antara variabel sifat kepemimpinan dengan variabel disiplin karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan erat antara sifat kepemimpinan dengan disiplin karyawan pada PT. Parahyangan Jaya Gas.

Guna mengetahui besarnya pengaruh sifat kepemimpinan terhadap disiplin karyawan dicari dengan Koefisien Determinasi (KD). Adapun perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0.751^2 \times 100 \% \\
 &= 0.564001 \times 100 \% \\
 &= 56.40 \%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh persentase sebesar 56.40 %. Dengan demikian maka terdapat 56.40 % ragam pada disiplin karyawan dari sifat kepemimpinan. Dengan kata lain bahwa pengaruh yang terwujud dari sifat kepemimpinan terhadap disiplin karyawan adalah sebesar 56.40 %, dan sisanya sebesar 43.60 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (*epsilon*).

Selanjutnya dilakukan pengujian atas keberartian (signinikansi) korelasi tersebut dengan menggunakan uji-t (*t-test*) melalui hipotesis r_s (ρ) > 0 yang menyatakan korelasi mempunyai arti. Pengujian hipotesis variabel

sifat kepemimpinan terhadap variabel disiplin karyawan digunakan taraf signifikansi (α) 0.05 atau 5 % artinya menerima hipotesis atas dasar interval kepercayaan 95 %. Perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= r_{xy} \sqrt{\frac{N-2}{1-r_{xy}^2}} \\
 &= 0.751 \sqrt{\frac{34-2}{1-0.751^2}} \\
 &= 0.751 \sqrt{\frac{32}{0.435999}} \\
 &= 0.751 \sqrt{73.394663749} \\
 &= 0.751 \times 8.567068562 \\
 &= 6.433868490 \\
 &= 6.434
 \end{aligned}$$

Hasil pengujian *t-test*, diperoleh nilai sebesar 6.434, nilai tersebut kemudian dikonsultasikan pada nilai persentil distribusi *t*, dengan $df = n - 2 = 32$ pada taraf kepercayaan 95 % atau (α) 0.05 adalah sebesar 1.70 dan pada taraf kepercayaan 1 % atau (α) 0.01 adalah sebesar 2.46, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($1.70 < 6.434 > 2.46$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya hipotesis teruji kebenarannya, maka sifat kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan PT. Parahyangan Jaya Gas.

4.1.2 Pengaruh Sifat Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Parahyangan Jaya Gas

Guna mengetahui hubungan antara variabel sifat kepemimpinan (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y_2) dibuat tabel harga sebagai hasil dari pengkalian, pengkuadratan dan penjumlahan dari data ordinal yang diperoleh dari hasil penyebaran kusioner, yang digunakan untuk perhitungan korelasi, dimana tabel tersebut sebagai berikut :

Tabel 2.
Harga Sifat Kepemimpinan (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y_2)

N	X	Y_2	X^2	Y_2^2	XY_2
1	55	54	3025	2916	2970
2	50	49	2500	2401	2450
3	51	52	2601	2704	2652
4	60	60	3600	3600	3600
5	49	52	2401	2704	2548
6	50	52	2500	2704	2600
7	56	54	3136	2916	3024
8	50	49	2500	2401	2450
9	53	53	2809	2809	2809
10	61	55	3721	3025	3355
11	51	48	2601	2304	2448
12	48	50	2304	2500	2400
13	60	57	3600	3249	3420
14	55	55	3025	3025	3025
15	58	55	3364	3025	3190
16	57	56	3249	3136	3192
17	56	58	3136	3364	3248
18	55	57	3025	3249	3135
19	62	59	3844	3481	3658
20	61	59	3721	3481	3599
21	58	58	3364	3364	3364
22	51	49	2601	2401	2499
23	50	48	2500	2304	2400
24	52	49	2704	2401	2548
25	55	53	3025	2809	2915
26	57	55	3249	3025	3135
27	62	58	3844	3364	3596
28	49	53	2401	2809	2597
29	50	47	2500	2209	2350
30	53	54	2809	2916	2862
31	54	50	2916	2500	2700
32	51	50	2601	2500	2550
33	51	48	2601	2304	2448
34	53	52	2809	2704	2756
Σ	1844	1808	100586	96604	98493

Diketahui :

$$\begin{aligned}
 \Sigma X &= 1844 \\
 \Sigma Y &= 1808 \\
 \Sigma X^2 &= 100586 \\
 \Sigma Y^2 &= 96604 \\
 (\Sigma X)^2 &= 3400336 \\
 (\Sigma Y)^2 &= 3268864 \\
 \Sigma XY &= 98493
 \end{aligned}$$

Nilai-nilai tersebut selanjutnya dimasukan ke dalam rumus *product moment*.

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{34.98493 - 1844.1808}{\sqrt{\{34.100586 - 3400336\} \{34.96604 - 3268864\}}} \\
 &= \frac{14810}{\sqrt{19588.15672}} \\
 &= \frac{14810}{\sqrt{306983136}} \\
 &= \frac{14810}{17520.934221667} \\
 &= 0.845274562 \\
 &= 0.845
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan koefisien korelasi *product moment* di atas diperoleh nilai sebesar 0.845. Nilai r_{xy2} yang diperoleh sebesar 0.845, kemudian diinterpretasikan dengan berkonsultasi pada tabel harga kritik r *product moment* dengan $n = 34$, diperoleh r_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % atau interval kepercayaan 95 % = 0.339 dan pada taraf signifikansi 1 % atau interval kepercayaan 99 % = 0.436. Dengan demikian r_{xy} yang diperoleh dari perhitungan statistik lebih besar daripada r_{tabel} ($0.339 < 0.845 > 0.436$), artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sifat kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan.

Nilai r_{xy} sebesar 0.845 berada diantara interval koefisien 0.80 – 1.00 pada kriteria *Guillford*, hal ini menunjukan tingkat hubungan yang sangat erat antara variabel sifat kepemimpinan dengan variabel produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan sangat erat antara sifat kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Parahyangan Jaya Gas.

Besarnya pengaruh sifat kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dicari dengan Koefisien Determinasi (KD). Perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0.845^2 \times 100 \% \\
 &= 0.714025 \times 100 \% \\
 &= 71.40 \%
 \end{aligned}$$

Perhitungan koefisien determinasi diperoleh persentase sebesar 71.40 %. Dengan demikian maka terdapat 71.40 % ragam pada produktivitas kerja karyawan dari sifat kepemimpinan. Dengan kata lain bahwa pengaruh yang terwujud dari sifat kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 71.40 %, dan sisanya sebesar 28.60 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (*epsilon*).

Selanjutnya dilakukan pengujian atas keberartian (signinikansi) korelasi tersebut dengan menggunakan uji-t (*t-test*) melalui hipotesis r_s (ρ) > 0 yang menyatakan korelasi mempunyai arti. Pengujian hipotesis variabel sifat kepemimpinan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan digunakan taraf signifikansi (α) 0.05 atau 5 % artinya menerima hipotesis atas dasar interval kepercayaan 95 %. Perhitungannya sebagai berikut :

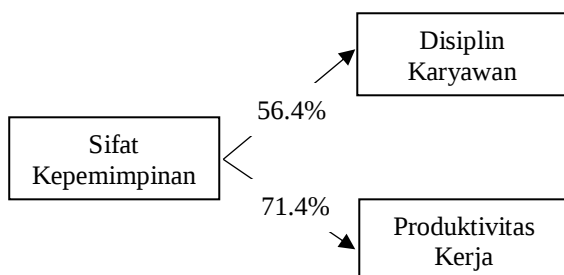
$$\begin{aligned}
 t &= r_{xy} \sqrt{\frac{N-2}{1-r_{xy}^2}} \\
 &= 0.845 \sqrt{\frac{34-2}{1-0.845^2}} \\
 &= 0.845 \sqrt{\frac{32}{0.285975}} \\
 &= 0.845 \sqrt{111.897893172} \\
 &= 0.845 \times 10.578180050 \\
 &= 8.938562142 \\
 &= 8.939
 \end{aligned}$$

Pengujian *t-test* diperoleh nilai sebesar 8.939, nilai tersebut kemudian dikonsultasikan pada nilai persentil distribusi *t*, dengan $df = n - 2 = 32$ pada taraf kepercayaan 95 % atau (α) 0.05 adalah sebesar 1.70 dan pada taraf kepercayaan 1 % atau (α) 0.01 adalah sebesar 2.46, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($1.70 < 8.939 > 2.46$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya hipotesis teruji kebenarannya, maka sifat kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Parahyangan Jaya Gas.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan sifat kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan disiplin karyawan dan hasil koefisien determinasi sifat kepemimpinan mempunyai pengaruh di atas 56 % terhadap disiplin karyawan. Artinya bahwa sifat kepemimpinan pada PT. Parahyangan Jaya Gas Ciamis mempunyai pengaruh terhadap meningkatkan disiplin karyawan. Hasil pengujian hipotesis *t-test* diperoleh nilai pengujian lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis teruji kebenarannya.

Perhitungan statistik menyimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara variabel sifat kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan, dan hasil koefisien determinasi sifat kepemimpinan mempunyai pengaruh di atas 71 % terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya bahwa sifat kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis *t-test* menunjukkan bahwa hipotesis teruji kebenarannya.



Gambar 2. Pengaruh antar Variabel

Implikasi hasil penelitian ini menjelaskan bahwa sifat kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin dan produktivitas kerja karyawan, artinya semakin baik sifat kepemimpinan seorang pemimpin organisasi, maka akan semakin meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja anggotanya.

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pemikiran dan perbaikan bagi pimpinan PT. Parahyangan Jaya Gas Ciamis dalam menetapkan kebijakan-kebijakan yang akan diambil serta dalam menjalankan kepemimpinannya berdasarkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang paling efektif dalam upayanya dalam meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Rekomendasi

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sifat kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 56.40 % terhadap disiplin karyawan pada PT. Parahyangan Jaya Gas dan hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis teruji kebenarannya, artinya sifat kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan.
2. Sifat kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 71.40 % terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Parahyangan Jaya Gas dan hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis teruji kebenarannya, artinya sifat kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.2 Rekomendasi

Hubungan antara seorang karyawan dan pimpinan akan mempengaruhi disiplin dan produktivitas kerja, oleh karena itu pimpinan harus memberikan atau melakukan sesuatu dengan memenuhi harapan dari karyawan, dan memberikan keyakinan bahwa kerjasama yang terjalin merupakan investasi yang saling menguntungkan. Pimpinan harus memandang penting hubungan karyawan dengan

perusahaan, sehingga karyawan akan memberi tanggapan dengan baik dalam kinerja dan tingkah laku, pada saat organisasi bersedia berkomitmen untuk hubungan yang saling menguntungkan.

Daftar Pustaka

- Davis, Keith. John W. Newstrom. 1995. *Prilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mukaram, Marwansyah. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Ravianto J. 1996. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta : Lembaga SIUP
- Robins, Stephen P. 2001. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Ruheli, R., & Nurhayaty, M. 2024. Analisis Bauran Promosi dan Pengaruhnya terhadap Omzet Penjualan Minyak Goreng pada PT. HG. *Jurnal Media Teknologi*, 10(2), 140-153.
- Sedarmayanti. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 199., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. 1995. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Tri Cahyono, Bambang. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : IPWI.