

PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT JASARAHARJA PUTERA PALEMBANG

Oleh:

Febrino Valentin¹, Munfaridi²

Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya

e-mail: munfaridi@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this report is to determine the role of Leader and assembling of labor discipline on PT JasaraharjaPutera Palembang. The object of the analysis of this report are employees of PT Jasaraharja Putera Palembang on the production and insurance claims department. The writer used questionnaires, interviews, and research literature in collecting data. The techniques of analyzed data used quantitative and qualitative techniques. The result showed that the percentage of variable leader have an average score of 55.55% included in the adequate category. Discipline apply has an average percentage score of 55.76%, which is adequate. Dominant dimension of leader is on motivation, making decision and implementation of the dominant discipline dimension that remuneration and human relations. The suggestion is leader of PT Jasaraharja Putera should be able to increase the variable that is considered weak and adequate by employees of PT Jasaraharja Son. Leadership should approach the employee by provides clear information and good communication to employees, pays more attention to employees to achieve organizational goals, cares about the employee's duties as responsibility as the leader, rebukes and punishes employees who make mistakes

Keywords : Role of leadership , discipline

PENDAHULUAN

Suatu organisasi merupakan perkumpulan dua orang atau lebih yang memiliki tujuan dan kepentingan bersama dimana tujuan tersebut akan tercapai apabila suatu organisasi dapat diatur oleh sistem manajemen yang baik yang diterapkan oleh suatu organisasi. Suatu organisasi akan mencapai tujuan apabila memiliki manajemen yang baik, maka sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi secara otomatis akan baik juga. Menurut Fathoni (2006: 10) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan sendiri, akan tetapi sumber daya manusia yang berkualitas tak akan berguna apabila tidak dikendalikan”. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan

memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Pengambilan keputusan suatu organisasi akan dilakukan oleh seorang pimpinan yang mengatur organisasi tersebut. Menurut Syuroh dalam Rahmadi (2009:2) menyatakan bahwa “Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu berjalan memberikan contoh bagaimana harusnya bekerja, bagaimana harusnya disiplin dan bagaimana harusnya mengabdikan kepada kepentingan umum dan kepentingan segenap anggota organisasi”. Pencapaian tujuan dimulai dari menciptakan produktivitas yang tinggi. Faktor pentingnya kedisiplinan merupakan suatu pelaksanaannya dimulai dari para pegawai itu sendiri.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu seorang pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik (Hasibuan, 2002:193).

PT Jasaraharja Putera Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang asuransi kecelakaan khususnya asuransi kendaraan bermotor, asuransi kecelakaan pribadi, asuransi kebakaran, asuransi proyek, asuransi rekayasa, asuransi alat berat, dan asuransi pengangkutan. PT Jasaraharja Putera memiliki seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut akan selalu memantau pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawannya. Tetapi hal itu saja tidak cukup, karena setidaknya karyawan menginginkan perhatian ataupun pemimpin harus tahu apa yang sedang dikerjakan oleh karyawannya, sehingga para karyawan akan merasa lebih termotivasi dengan hal tersebut,

Kenyataan yang terjadi di PT Jasaraharja Putera Palembang masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, pemimpin perusahaan tersebut tidak selalu memberikan pengarahan kepada para karyawannya. Komunikasi yang terjadi diantara pemimpin dan karyawan pun jarang terjadi. Hal ini dikarenakan pemimpin yang berada di Jakarta untuk mengawasi dan memantau kantor pusat dari PT Jasaraharja Putera. Sedangkan anak cabang yang di Palembang hanya mengandalkan manajer yang ditugaskan oleh pimpinan pusat untuk pengawasan terhadap pekerjaan serta kehadiran setiap karyawan.

**Tabel Tingkat Absensi Pimpinan PT Jasaraharja Putera Palembang
(Tahun 2013 – 2015)**

Tahun	Tingkat Absensi/Tahun			Jumlah tidak Hadir	Persen
	Sakit	Izin	Alpa		
2013	5 Hari	24 Hari	19 Hari	48 Hari	26 %
2014	7 Hari	28 Hari	14 Hari	49 Hari	27 %
2015	9 Hari	52 Hari	20 Hari	81 Hari	45 %

(Sumber: Data primer diolah, 2016)

Selain tabel diatas terlihat bahwa tingkat absensi ketidakhadiran pimpinan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Melihat dari semakin meningkatnya absensi pimpinan ini dikarenakan pimpinan banyak melakukan izin seperti izin

perjalanan dinas keluar kota dan izin ke kantor pusat menghadiri suatu kegiatan/acara.

**Tabel Tingkat Absensi Pegawai PT Jasaraharja Putera Palembang
(Tahun 2013 – 2015)**

Tahun	Jumlah Pegawai	Tingkat Absensi/Tahun			Jumlah tidak Hadir	Persen
		Sakit	Izin	Alpa		
2013	28 orang	7 Hari	28 Hari	11 Hari	46 Hari	28 %
2014	30 Orang	6 Hari	34 Hari	12 Hari	52 Hari	32 %
2015	30 Orang	9 Hari	38 Hari	17 Hari	64 Hari	39 %

(Sumber: Data primer diolah, 2016)

Pada tabel diatas tingkat absensi ketidakhadiran pegawai dari tahun 2013-2015 terus meningkat. Dari tingkat kehadiran pegawai tersebut, mengakibatkan pekerjaan tertunda dan terbengkalainya pekerjaan yang harus diselesaikan. Permasalahan yang akan dibahas yaitu bagaimana peran pimpinan dalam penerapan disiplin kerja pada PT Jasaraharja Putera Palembang dan Apa dimensi peran pimpinan dan penerapan disiplin yang dominan pada PT Jasaraharja Putera Palembang.

Bahan dan Metode

Menurut Syuroh dalam Rahmadi (2009:2) menyatakan pimpinan adalah “pemimpin yang mampu berjalan memberikan contoh bagaimana harusnya bekerja, bagaimana harusnya disiplin dan bagaimana harusnya mengabdikan kepada kepentingan umum dan kepentingan segenap anggota organisasi”. Menurut Sudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2013: 35-36) kepemimpinan terdapat lima dimensi, yaitu:

- Cara berkomunikasi, Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya untuk menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin.
- Pemberian motivasi, Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar tentu saja juga harus mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada bawahannya. Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti bagi bawahan, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan atau bawahan.
- Kemampuan memimpin Tidak setiap pemimpin mampu memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda-beda. Hal ini dapat terlihat dalam gaya kepemimpinannya, apakah mempunyai gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif, atau bebas kendali.
- Pengambilan keputusan, Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan

untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan dari perusahaan.

- Kekuasaan yang positif, Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan (bawahan) yang bekerja.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:297) disiplin adalah: Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya (Hasibuan, 2002 : 195) :

- Tujuan dan Kemampuan, Tujuan dan kemampuan dalam suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- Kepemimpinan, Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.
- Balas Jasa, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
- Waskat, Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- Sanksi, Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar

peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

- Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
- Hubungan Kemanusiaan, Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder, menurut Yusi (2009:103), data primer adalah data yang telah dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya dan data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Adapun metode yang digunakan oleh penulis dalam proses pengumpulan data dan informasi untuk penelitian ini yaitu:

- Riset Lapangan (*Field Research*), Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan peninjauan langsung ke tempat yang menjadi objek peneliti. Riset lapangan digunakan untuk memenuhi kebutuhan data primer. Menurut Sugiyono dalam Yusi dan Idris (2010: 7) Data primer adalah yang menggambarkan keadaan di dalam suatu organisasi. Data primer yang didapatkan berupa hasil pengamatan, wawancara dan kuesioner. Dalam hal ini penulis lakukan di PT Jasaraharja Putera cabang Palembang dengan cara menerapkan metode sebagai berikut:
- Wawancara (*Interview*), Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara secara lisan dan meminta keterangan selengkap-lengkapnyanya dengan mewawancarai staf pada PT Jasaraharja Putera Palembang. Wawancara penulis lakukan dengan menanyakan secara langsung terkait informasi-informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan laporan akhir.
- Kuesioner (*Questioner*), Teknik ini merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan mengumpulkan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden agar responden tersebut memberikan jawaban. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jasaraharja Putera Palembang.
- Studi Pustaka (*Library Research*), Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengambilan data-data dan informasi yang bersumber dari buku-buku, literatur, dan mempelajari referensi-referensi yang ada hubungannya dengan penulisan laporan ini, sehingga dapat memenuhi kebutuhan dari data sekunder. Yusi dan Idris (2010: 8) Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah pihak

lain, biasanya dalam bentuk publikasi. Sehingga melalui studi pustaka akan didapatkan data sekunder.

Yusi dan Idris (2009:102) Teknik analisis kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka. Metode analisis ini menggunakan persentase karena metode ini digunakan penulis untuk menghitung jawaban atas kuesioner dari responden dengan menggunakan rumus menurut Riduwan dan Akdon (2013: 17-18) yaitu:

$$\text{Persentase Jawaban} = \frac{\sum \text{Skor yang didapat}}{\sum \text{Skor Maksimal}} \times 100\%$$

Kriteria Interpretasi Skor:

Angka (0%-20%) = Sangat Lemah

Angka (20%-40%) = Lemah

Angka (40%-60%) = Cukup

Angka (60%-80%) = Kuat

Angka (80%-100%) = Sangat Kuat

Keterangan:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Bobot Nilai:

- 1 (Satu)
- 2 (Dua)
- 3 (Tiga)
- 4 (Empat)
- 5 (Lima)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari 32 responden maka penulis membahas kepemimpinan dan disiplin kerja yang berdasarkan tingkat kepuasan siswa yang berdasarkan 13 dimensi pimpinan dan disiplin kerja yaitu Cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, kekuasaan positif, tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan dan hubungan manusia.

No.	Pertanyaan	Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	
Kepemimpinan (X)							
Cara Berkomunikasi (X₁)							
1.	Pemimpin memberikan informasi yang jelas dan berkomunikasi yang baik kepada karyawan.	13	13	5	1	0	32
		40,6%	40,6%	15,6%	3,1%		100%
2.	Karyawan mengerti akan setiap informasi yang diberikan oleh pimpinan.	12	15	3	2	0	32
		37,5%	46,9%	9,4%	6,3%		100%

3.	Komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik.	12	13	6	1	0	32
		37,5%	40,6%	18,8%	3,1%		100%
Pemberian Motivasi (X₂)							
4.	Pemimpin memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.	0	0	5	12	15	32
				15,6%	37,5%	46,9%	100%
5.	Pemimpin memberikan perhatian berupa dorongan guna memotivasi karyawan.	0	1	8	10	13	32
			3,1%	25%	31,3%	40,6%	100%
6.	Pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendukung pelaksanaan tugas.	0	2	2	13	15	32
			6,3%	6,3%	40,6%	46,9%	100%
Kemampuan Memimpin (X₃)							
7.	Pemimpin memiliki kemampuan mengarahkan karyawan.	14	13	4	1	0	32
		43,8%	40,6%	12,5%	3,1%		100%
8.	Pemimpin lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi	13	15	2	2	0	32
		40,6%	46,9%	6,3%	6,3%		100%
9.	Semua kebijakan ditentukan oleh pimpinan	11	13	3	5	0	32
		34,4%	40,6%	9,4%	15,6%		100%
Pengambilan Keputusan (X₄)							
10.	Pemimpin mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi.	0	0	7	10	15	32
				21,9%	31,3%	46,9%	100%
11.	Pemimpin mengambil keputusan untuk kemajuan organisasi.	0	2	5	12	13	32
			6,3%	15,6%	37,5%	40,6%	100%
Kekuasaan yang Positif (X₅)							
12.	Pemimpin peduli terhadap tugas karyawan sebagai bagian dari tanggung jawab.	14	10	5	3	0	32
		43,8%	31,3%	15,6%	9,4%		100%
13.	Pemimpin melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja karyawan.	11	19	2	0	0	32
		34,4%	59,4%	6,3%			100%
Disiplin Kerja (Y)							
Tujuan dan Kemampuan (Y₁)							
14.	Pimpinan telah menetapkan beban kerja karyawan sesuai kemampuan karyawan.	11	9	7	5	0	32
		34,4%	28,1%	21,9%	15,6%		100%
15.	Pimpinan memberikan pekerjaan yang sesuai untuk karyawan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.	9	5	14	4	0	32
		28,1%	15,6%	43,8%	12,5%		100%
Kepemimpinan (Y₂)							
16.	Pimpinan telah menjadi teladan dan panutan untuk semua karyawan.	8	9	10	5	0	32
		25%	28,1%	31,3%	15,6%		100%

17.	Pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada karyawan untuk mematuhi peraturan organisasi.	5	6	11	10	0	32
		15,6%	18,8%	34,4%	31,3%		100%
18.	Pemimpin hadir tepat waktu di tempat kerja.	4	8	13	7	0	32
		12,5%	25%	40,6%	21,9%		100%
Balas Jasa (Y₃)							
19.	Pimpinan telah memberikan bonus/reward (finansial/non finansial) yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.	0	0	6	10	16	32
				18,8%	31,3%	50%	100%
20.	Pimpinan memberikan penghargaan apabila karyawan mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu.	0	0	9	11	12	32
				28,1%	34,4%	37,5%	100%
Keadilan (Y₄)							
21.	Pimpinan telah memberikan keadilan dalam membagi tugas kepada setiap karyawan.	6	8	13	5	0	32
		18,8%	25%	40,6%	15,6%		100%
22.	Seluruh karyawan diperlakukan sama tanpa memandang pangkat atau golongan	8	7	11	6	0	32
		25%	21,9%	34,4%	18,8%		100%
Waskat (Y₅)							
23.	Pimpinan memberikan solusi secara langsung untuk mengatasi masalah yang ada.	6	10	11	5	0	32
		18,8%	31,3%	34,4%	15,6%		100%
24.	Pimpinan mengontrol semangat kerja dan prestasi kerja karyawan.	8	7	12	6	0	32
		25%	21,9%	37,5%	18,8%		100%
Sanksi (Y₆)							
25.	Pimpinan memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan tanpa memandang jabatan/status.	5	6	11	10	0	32
		15,6%	18,8%	34,4%	31,3%		100%
26.	Pimpinan telah memberikan sanksi sesuai peraturan yang ada	4	9	14	5	0	32
		12,5%	28,1%	43,8%	15,6%		100%
27.	Pemimpin memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan.	7	7	18	0	0	32
		21,9%	21,9%	56,3%			100%
Ketegasan (Y₇)							
28.	Pimpinan telah tegas mengambil tindakan kedisiplinan	14	10	8	0	0	32
		43,8%	31,3%	25%			100%
29.	Pimpinan telah tegas dalam menegur dan menghukum karyawan yang melakukan kesalahan.	15	11	4	2	0	32
		46,9%	34,4%	12,5%	6,3%		100%

Hubungan Kemanusiaan (Y _g)							
30.	Sesama karyawan saling peduli dalam melaksanakan tugas	0	0	7	10	15	32
				21,9%	31,3%	46,9%	100%
31.	Pimpinan memperlakukan karyawan sesuai hak dan kemanusiaan.	0	0	8	9	15	32
				25%	28,1%	46,9%	100%
32.	Sesama karyawan saling menghargai	0	0	4	8	20	32
				12,5%	25%	62,5%	100%

(Sumber: Data Primer)

Dimensi Peran Pimpinan dan Penerapan disiplin karyawan yang paling dominan pada PT Jasaraharja Putera Palembang

Dari kelima variabel peran pimpinan dan kedelapan dimensi penerapan disiplin karyawan dapat dilihat persentase masing-masing kedua dimensi tersebut, yaitu sebagai berikut:

Tabel Rekapitulasi Hasil Perhitungan Dimensi Peran Pimpinan (X)

No.	Variabel Pimpinan (X)	Skor	Interprestasi
1	Cara Berkomunikasi (X1)	36,85 %	Lemah
2	Pemberian Motivasi (X2)	84,58 %	Sangat kuat
3	Kemampuan Memimpin (X3)	37,29 %	Lemah
4	Pengambilan Keputusan (X4)	83,75 %	Sangat Kuat
5	Kekuasaan yang Positif (X5)	35,31 %	Lemah
Jumlah		277,78 %	
Rata-Rata		55,55 %	Cukup

(Sumber: Data Primer Olahan, 2016)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari kelima dimensi peran pimpinan yang paling dominan adalah dimensi pemberian motivasi dengan persentase sebesar 84,58% dengan interpretasi skor tergolong “sangat kuat”. Hal tersebut menunjukan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan PT Jasaraharja Putera sudah berperan sangat baik bagi kegiatan perusahaan. Peran pimpinan dinilai baik oleh karyawan karena pimpinan memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh para karyawan, seperti apabila ada karyawan bekerja dengan baik dan terget pencapai pekerjaanya dengan baik maka karyawan tersebut akan direkomendasikan promosi jabatan, pimpinan juga memberikan perhatian berupa dorongan guna motivasi karyawan seperti menciptakan suasana kerja yang nyaman yaitu penataan ruangan, perbaiki peralatan kerja yang rusak. Selain itu juga pimpinan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman untuk mendukung tugas karyawan seperti dilarang keras merokok didalam ruangan, melarang kegaduhan dalam ruangan kerja.

Tabel Rekapitulasi Hasil Perhitungan Dimensi Penerapan Disiplin (Y)

No	Dimensi Disiplin (Y)	Skor	Interprestasi
1	Tujuan dan Kemampuan (Y1)		
2	Kepemimpinan (Y2)	51,66%	Cukup
3	Balas Jasa (Y3)	84,06%	Sangat Kuat
4	Keadilan (Y4)	51,87%	Cukup
5	Waskat (Y5)	50,31%	Cukup
6	Sanksi (Y6)	51,87%	Cukup
7	Ketegasan (Y7)	35,93%	Lemah
8	Hubungan Kemanusiaan (Y8)	78,54%	Kuat
	Jumlah	446,11%	
	Rata-Rata	55,76%	Cukup

(Sumber: Data Primer Olahan, 2016)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari kedelapan Dimensi penerapan disiplin yang paling dominan adalah Dimensi balas jasa dengan persentase sebesar 84,06% dengan interpretasi skor tergolong “sangat kuat”. Hal tersebut menunjukan bahwa balas jasa dalam penerapan disiplin pada PT Jasaraharja Putera sudah dinilai sangat baik oleh karyawan perusahaan, karna pimpinan telah memberikan bonus atau reward yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan seperti pimpinan telah memberikan bonus non financial berupa sertifikat penghargaan setiap 8 tahun sekali dan pimpinan memberikan penghargaan apabila karyawan mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu seperti pimpinan memberikan sertifikat penghargaan ini diberikan apabila karyawan telah mencapai target perusahaan yaitu mendapatkan nasabah dalam jumlah tertentu.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang penulis rangkum berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut:

- Peran pimpinan pada PT Jasaraharja Putera untuk dimensi pimpinan tergolong cukup yaitu dengan rata-rata perhitungan sebesar 55,55%, dimensi disiplin juga tergolong cukup yaitu dengan rata-rata perhitungan sebesar 55,76%.
- Peran pimpinan dapat dilihat dari skor yang diperoleh yaitu untuk dimensi pemberian motivasi tergolong kriteria “sangat kuat” dan dimensi pengambilan keputusan tergolong pada kriteria “sangat kuat”. Hasil tersebut menunjukan bahwa kedua dimensi tersebut dinilai baik oleh karyawan PT Jasaraharja Putera. Sedangkat variabel cara berkomunikasi, kemampuan memimpin dan kekuasaan yang positif belum terlalu baik, hal tersebut dapat dilihat dari hasil yang diperoleh yaitu ketiga dimensi tersebut tergolong pada kriteria “lemah”, artinya ketiga dimensi tersebut belum baik menurut penilaian karyawan PT Jasaraharja Putera. Dari kedelapan dimensi penerapan disiplin yang paling dominan adalah dimensi balas jasa dengan persentase sebesar 84,06 % dengan interpretasi skor tergolong “sangat kuat”. Hal tersebut

menunjukkan bahwa balas jasa dalam penerapan disiplin pada PT Jasaraharja Putera sudah dinilai sangat baik oleh karyawan perusahaan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

- Sebaiknya pimpinan PT Jasaraharja Putera harus mampu meningkatkan kedua dimensi peran pimpinan yang dinilai cukup oleh karyawan PT Jasaraharja Putera yaitu dimensi pemberian motivasi dan pengambilan keputusan. Sedangkan dimensi cara berkomunikasi, kemampuan memimpin dan kekuasaan yang positif harus terus ditingkatkan karena masih dinilai lemah oleh karyawan PT Jasaraharja Putera. Seharusnya pimpinan PT Jasaraharja Putera melakukan pendekatan kepada karyawan dengan cara memberikan informasi yang jelas dan berkomunikasi yang baik kepada karyawan, pemimpin memiliki kemampuan mengarahkan karyawan, lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin peduli terhadap tugas karyawan sebagaidari tanggung jawab, pemimpin melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja karyawan.
- Sebaiknya pimpinan PT Jasaraharja Putera mempertahankan dimensi balas jasa yang sudah dinilai baik oleh karyawan PT Jasaraharja Putera. Seharusnya yang dilakukan pimpinan untuk memperbaiki dimensi yang kurang baik harus ditingkatkan lagi, dengan cara mengambil tindakan disiplin, menegur dan menghukum karyawan yang melakukan kesalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatoni, Abdurahman. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Hani, Handoko T. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE.
- Ridwan dan Akdon 2013. Rumus dan Data dalam Analisis Statiska. Bandung: Afabeta
- Rahmadi. 2015. Skripsi: Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja PT Sinar Telkomunikas. Padang: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang.
- Sastrohadiwiryo. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2013. Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Caps: Jakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh Belas. Bandung: Alfabeta.
- Yusi, Syahirman dan Umiyati Idris. 2010. Statistika Untuk Ekonomi dan Penelitian. Citrabooks Indonesia: Palembang.