

PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)

Amalia Adhitya M

M. Djudi Mukzam

Ika Ruhana

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

amaliadhitya@gmail.com

ABSTRACT

Humans are the key success factors / failure of an organization in achieving the goals set. One factor that can be used to improve employee discipline is a style of leadership. Discipline of an employee of a company depends on the ability of a leader through his leadership style influence employees to act in accordance with the wishes of a leader to do their job properly and on time. 1912 seeks to create human resources that have a high motivation to make the breakthrough that the Award to employees. The results showed of the results of multiple regression analysis showed that F count equal to 10.447. While the F table at 2.47 so $F \text{ count} > F \text{ table}$ that is $10.447 > 2.47$ then the hypothesis is accepted that there is significant influence simultaneously or jointly variabel Leader Behavior and Behavior Task Oriented Leader of the Discipline Oriented Employee Relations and test results partial regression showed that the variables Behavior Task Oriented leader with $4.466 t \text{ count} > t \text{ table}$ 1,679. Variable Behavior Leaders who Oriented Relationship with $t \text{ value}$ $3.991 > 1.679 t \text{ table}$ so that the variable-Oriented Behavior and Behavior Task Oriented Relationship partial effect on the variable Employee Discipline.

Keywords: *Work Discipline, Leadership Style, Behavior Leadership*

ABSTRAK

Manusia merupakan faktor kunci utama berhasil/tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Disiplin kerja seorang karyawan suatu perusahaan tergantung pada kemampuan seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinannya mempengaruhi karyawannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan seorang pemimpin untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. AJB Bumiputera 1912 berusaha untuk menciptakan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi dengan membuat terobosan yaitu pemberian Penghargaan kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan dari Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa F hitung sebesar 10,447. Sedangkan F tabel sebesar 2,47 jadi $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $10,447 > 2,47$ maka hipotesis diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel Perilaku Pemimpin Berorientasi Tugas dan Perilaku Pemimpin Berorientasi Hubungan terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan Hasil uji regresi secara parsial dapat diketahui bahwa variabel Perilaku Pemimpin yang Berorientasi Tugas dengan nilai $t \text{ hitung}$ $4,466 > t \text{ tabel}$ 1,679. Variabel Perilaku Pemimpin yang Berorientasi Hubungan dengan nilai $t \text{ hitung}$ $3,991 > t \text{ tabel}$ 1,679 sehingga variabel Perilaku Berorientasi Tugas dan Perilaku Berorientasi Hubungan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Perilaku Kepemimpinan*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi akan selalu berusaha dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Peraturan dalam suatu organisasi inilah biasanya seringkali menghadapi berbagai masalah baik internal maupun eksternal. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu organisasi dibanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi modal, kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki. Manusia merupakan penggerak utama dari ketiga faktor produksi tersebut dan manusia merupakan faktor kunci utama berhasil/tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, maka sebuah organisasi dipandang perlu untuk dapat mengatur dan mendayagunakannya dengan baik agar tujuan organisasi tercapai.

Pentingnya peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi, maka perusahaan juga harus dapat memelihara maupun mempertahankan sumberdaya manusia yang kompetitif dan berkualitas. Pemimpin merupakan agen perubahan (*agent of changes*), yaitu orang yang mampu merubah seseorang dengan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu. Mengingat tugas seorang pemimpin ialah mempengaruhi karyawan atau bawahannya maka agar efektif perlu diberikan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik. Menurut Siagian (2006:305) "Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tertentu".

Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk lebih meningkatkan lagi disiplin dalam bekerja sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Disiplin kerja seorang bawahan/karyawan suatu perusahaan/organisasi tergantung pada kemampuan seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinannya mempengaruhi bawahan/karyawannya untuk bertindak sesuai apa yang diinginkan dan diharapkan seorang pemimpin untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan Asuransi jiwa yang pertama berdiri di Indonesia. AJB Bumiputera 1912 dituntut mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan mampu memenuhi

kebutuhan para karyawannya. Pelayanan yang berkualitas dapat di wujudkan dengan adanya SDM yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi. AJB Bumiputera 1912 berusaha untuk menciptakan SDM yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dengan membuat terobosan yaitu pemberian Penghargaan atau kompensasi kepada karyawan. Pengelolaan organisasi yang baik tersebut dapat dilihat melalui keberhasilan pemberian penghargaan kepada karyawan yang didasarkan pada keadilan/kebijakan perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Disiplin Kerja**" (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang).

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan menurut Rivai dan Mulyadi (2009:2-3) adalah "Proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikat untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya".

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Siagian (2003:47) ada lima fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

1. Pemimpin Sebagai Penentu Arah
Pada dasarnya pemimpin menentukan arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai.
2. Pemimpin Sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi
Tidak ada yang mempersoalkan kebenaran pendapat yang mengatakan bahwa dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sarasannya, tidak ada organisasi yang bergerak dalam suasana terisolasi.
3. Pemimpin Sebagai Komunikator yang Efektif
Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi, baik secara lisan maupun secara tertulis.
4. Pemimpin Sebagai Mediator
Dalam kehidupan organisasi, selalu saja ada situasi konflik yang harus diatasi karena permasalahan yang timbul dari berbagai sumber.
5. Pemimpin Selaku Integrator
Merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasi bahwa timbulnya kecenderungan

berfikir dan bertindak berkotak-kotak di kalangan para anggota organisasi dapat diakibatkan oleh sikap yang negatif.

Pemimpin yang Berorientasi Tugas

Perilaku yang berorientasi tugas yang identifikasi oleh para peneliti dari Michigan tampak mirip dengan perilaku yang dinamakan struktur memprakarsai (dalam studi tentang kepemimpinan oleh Ohio State)". Menurut Robbins (2008:55) "Pemimpin yang berorientasi produksi adalah seorang pemimpin yang menekankan aspek-aspek teknis atau tugas dari suatu pekerjaan tertentu". Menurut Fiedler (dalam Hersey dan Blanchard 1982:113) "Para pemimpin yang berorientasi tugas cenderung berprestasi terbaik dalam situasi kelompok yang apakah sangat menguntungkan atau sangat tidak menguntungkan bagi pemimpin".

Menurut Thoha (2010:77) "Perilaku tugas adalah suatu perilaku seorang pemimpin untuk mengatur dan merumuskan peranan-peranan dari anggota-anggota kelompok atau para pengikut, menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota, kapan dilakukan, dimana melaksanakannya, dan bagaimana tugas-tugas itu harus dicapai".

Pemimpin yang Berorientasi Hubungan

Menurut Robbins (2008:55) "Pemimpin yang berorientasi karyawan adalah menekankan hubungan antar personal, mementingkan kebutuhan para karyawan, dan menerima perbedaan-perbedaan individual diantara para anggota". Menurut Fiedler (dalam Hersey dan Blanchard, 1982:113) "Para pemimpin yang berorientasi hubungan cenderung berprestasi terbaik dalam situasi-situasi yang cukup menguntungkan".

Menurut Thoha (2010:77) "Perilaku hubungan adalah suatu perilaku seorang pemimpin yang ingin memelihara hubungan-hubungan antar pribadi diantara dirinya dengan anggota-anggota kelompok atau para pengikut dengan cara membuka lebar-lebar jalur komunikasi, mendelegasikan tanggung jawab, dan memberikan kesempatan pada para bawahan untuk menggunakan potensinya".

Disiplin Kerja

Senada dengan Singodimedjo, Siagian (dalam Sutrisno, 2011:86) mengemukakan bahwa "disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada

pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan".

Macam-macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2009:129) menyebutkan terdapat 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

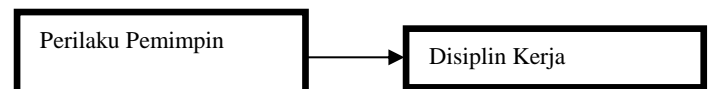
Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Model konsep

Dari kerangka pemikiran yang telah dikembangkan, maka dapat dijabarkan dengan model konseptual seperti gambar 1 berikut:

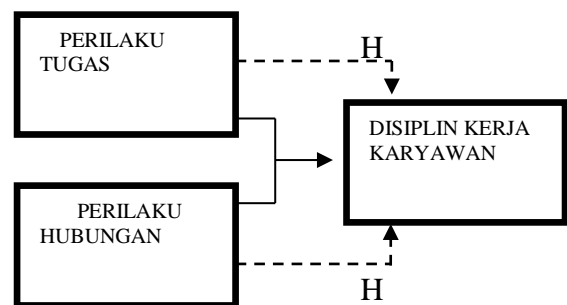


Gambar 1 Model Konsep

Sumber : Kajian Teoritis, 2011

Model Hipotesis

Berdasarkan model konsep yang sudah ada, dapat dijabarkan dalam model hipotesis seperti terlihat pada gambar 2.



Gambar 2 Model Hipotesis

Sumber : Kajian Teoritis, 2016

Berdasarkan model hipotesis, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan

perilaku tugas dan perilaku hubungan terhadap disiplin kerja karyawan secara simultan.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan perilaku tugas terhadap disiplin kerja karyawan secara parsial.

H₃: Diduga terdapat pengaruh signifikan perilaku hubungan terhadap disiplin kerja karyawan secara parsial.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan *eksplanatory* karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan yaitu adanya pengaruh persepsi karyawan tentang perilaku prakarsa struktur dan persepsi karyawan tentang perilaku perhatian terhadap disiplin kerja. Dan menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian dengan menggunakan data yang dapat diukur secara numerik (angka) dan hasilnya diinterpretasikan dalam bentuk uraian. Lokasi pada penelitian ini dilakukan pada karyawan AJB Bumiputera 1912 kantor Operasional Cabang Celaket Malang terletak di Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 83 Lokasi kantor cabang Celaket. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 49 karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Celaket Malang. Teknik sampling dalam penelitian ini yang diambil adalah sampling jenuh (*total sampling*).

Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dua macam yaitu Data primer diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner pada seluruh karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Celaket Malang. Dan Data Sekunder diperoleh perusahaan berupa sejarah singkat perusahaan yang telah tersusun dalam arsip, struktur organisasi, dan data pendukung lainnya. Beberapa instrument yang digunakan sesuai dengan metode pengumpulan data, adalah: Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disusun secara terstruktur berdasarkan konsep yang dioperasionalkan mengenai Kepemimpinan, Perilaku Pemimpin dan Disiplin kerja, yang kemudian dibagikan kepada responden untuk dijawab secara langsung. Dokumentasi berupa pedoman untuk mempelajari hal-hal yang diperlukan dalam penelitian sehingga akan diperoleh data

mengenai komposisi karyawan, sejarah organisasi dan sebagainya.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

No	Indikator	Koefisien Variabel	r. tabel	Sig.	Keterangan
1	X _{1.1}	0,361	0,917	0,00	Valid
2	X _{1.2}	0,647	0,917	0,00	Valid
3	X _{1.3}	0,775	0,917	0,00	Valid
4	X _{1.4}	0,756	0,917	0,00	Valid
5	X _{1.5}	0,619	0,917	0,00	Valid
6	X _{1.6}	0,745	0,917	0,00	Valid
7	X _{1.7}	0,542	0,917	0,00	Valid
8	X _{1.8}	0,635	0,917	0,00	Valid
9	X _{1.9}	0,734	0,917	0,00	Valid
10	X _{1.10}	0,600	0,917	0,00	Valid
11	X _{1.11}	0,756	0,917	0,00	Valid
12	X _{2.1}	0,652	0,917	0,00	Valid
13	X _{2.2}	0,465	0,917	0,00	Valid
14	X _{2.3}	0,733	0,917	0,00	Valid
15	X _{2.4}	0,697	0,917	0,00	Valid
16	X _{2.5}	0,647	0,917	0,00	Valid
17	X _{2.6}	0,701	0,917	0,00	Valid
18	X _{2.7}	0,604	0,917	0,00	Valid
19	Y _{1.1}	0,348	0,917	0,00	Valid
20	Y _{1.2}	0,711	0,917	0,00	Valid
21	Y _{1.3}	0,617	0,917	0,00	Valid
22	Y _{1.4}	0,743	0,917	0,00	Valid
23	Y _{1.5}	0,736	0,917	0,00	Valid
24	Y _{1.6}	0,764	0,917	0,00	Valid
25	Y _{1.7}	0,794	0,917	0,00	Valid
26	Y _{1.8}	0,722	0,917	0,00	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Hasil Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Perilaku berorientasi tugas	0,859	Reliabel
2	Perilaku berorientasi hubungan	0,750	Reliabel
3	Disiplin kerja	0,832	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Metode Analisis Data

Ada beberapa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Deskriptif; Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinearitas; Analisis Regresi Linier Berganda; Koefisien Determinasi. Di dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis yang terdiri dari Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial; Uji F dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat; dan Uji Dominan.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03235748
Most Extreme Differences	Absolute	,179
	Positive	,144
	Negative	-,179
Test Statistic		,179
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data sampel dapat mewakili data populasi atau tidak. Untuk memenuhi asumsi tersebut, data sampel harus berdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan untuk mengetahui adanya normalitas pada data. Dari data tabel 2 diketahui bahwa nilai **sig.** 0,000 menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 Uji heterokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dan variabel pengganggu. Uji *scatter plot* digunakan untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas bahwa tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terjadi heterokedastisitas. Gambar tersebut mempunyai ragam homogen (konstan) atau tidak adanya gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi

Variabel	B	t _{hitung}	Signifikan	Keterangan
Konstanta	2,982			
X ₁ (Perilaku Pemimpin berorientasi Tugas)	0.346	4,466	0.000	Signifikan
X ₂ (Perilaku Pemimpin berorientasi Hubungan)	0.508	3,991	0.000	Signifikan
R	= 0.917			
R Square	= 0.841			
Adjust R Square	= 0.834			
F-hitung	= 121,698			
F-tabel	= 3.20			
Signifikansi F	= 0.000			
A	= 0,050			

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain Perilaku berorientasi Tugas 0,346 dan Perilaku berorientasi Hubungan 0,508. Dapat disimpulkan bahwa variabel Perilaku berorientasi Tugas dan Perilaku berorientasi Hubungan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Hal itu berarti apabila terjadi peningkatan pada variabel Perilaku berorientasi Tugas dan Perilaku berorientasi Hubungan, maka variabel Disiplin Kerja Karyawan meningkat pula.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 5 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,917 ^a	,841	,834	1,0546	2,556

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil R (koefisien korelasi) pada data tabel 5 diketahui sebesar 0,917. Data tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas, yaitu Perilaku berorientasi Tugas dan Perilaku berorientasi Hubungan bersifat positif. Artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka variabel Disiplin Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dari data pada tabel 5 diperoleh hasil R² (koefisien regresi) sebesar 0,841. Artinya bahwa 84,1% variabel Disiplin Kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Perilaku berorientasi Tugas dan Perilaku berorientasi Hubungan. Sisanya sebanyak 15,9% variabel Disiplin Kerja Karyawan

dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas di penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Hipotesis I

Tabel 6 Hasil Uji F / Serempak

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270,680	2	135,340	121,698	,000 ^b
	Residual	51,157	46	1,112		
	Total	321,837	48			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa F hitung sebesar 121,698. Sedangkan F tabel adalah sebesar 3,20 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat jika F hitung > F tabel dan nilai Sig. < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Perilaku Pemimpin yaitu Perilaku berorientasi Tugas dan Perilaku berorientasi Hubungan berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Hipotesis II

Tabel 7 Hasil Uji t / Parsial

Variabel	t hitung	t tabel 5%	Sig.	Keterangan
Perilaku berorientasi Tugas	4,466	1,679	0,00	Signifikan
Perilaku berorientasi Hubungan	3,991	1,679	0,00	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Jika t hitung > t tabel maka variabel perilaku pemimpin berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja. Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel Perilaku berorientasi Tugas dengan nilai t hitung 4,466 lebih besar dari nilai t tabel 1,679 dan nilai **sig.** 0,000 Variabel Perilaku berorientasi Hubungan dengan nilai t hitung 3,991 lebih besar dari nilai t tabel 1,679 dan nilai **sig.** 0,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Perilaku berorientasi Tugas dan Perilaku berorientasi Hubungan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis secara simultan

Kepemimpinan dilakukan untuk dapat mempengaruhi maupun memberikan pengarahan dari pemimpin untuk karyawannya agar tercapai suatu tujuan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang. Berdasarkan tabel 5 keempat variabel Perilaku Pemimpin yaitu, Perilaku berorientasi Tugas dan Perilaku berorientasi Hubungan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Dengan nilai signifikan 0,00. Hal ini membuktikan bahwa variabel Perilaku Pemimpin berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang. Data pada tabel 4.12 diperoleh hasil R² (koefisien regresi) sebesar 0,841. Artinya bahwa 84,1% Disiplin Kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Perilaku Pemimpin berorientasi Tugas dan Perilaku Pemimpin berorientasi Hubungan. Sisanya sebanyak 15,9% Disiplin Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain tersebut merupakan tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan serta hubungan kemanusiaan. Standar kesalahan estimasi sebesar 1,0546. Selanjutnya adapun Nilai DurbinWatson yang diperoleh adalah sebesar 2,556.

Hasil pada tabel 4 menunjukkan bahwa hanya 84,1% pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang yang setuju bahwa perilaku pemimpin dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Hal ini disebabkan dari jawaban responden yang berbeda-beda. Misalnya pada variabel Pencapaian pekerjaan sudah memenuhi target banyak responden yang belum dapat memenuhi target pekerjaan tersebut pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang secara maksimal.

Analisis Secara Parsial

1. Pengaruh Variabel Perilaku berorientasi Tugas Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui nilai sig. dari variabel Perilaku Pemimpin berorientasi Tugas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan hasil uji t 4,466 lebih besar dari 1,679. Nilai koefisien regresi variabel Perilaku Pemimpin berorientasi Tugas sebesar 0.346. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku Pemimpin berorientasi Tugas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,346/34,6 %.

Untuk kedisiplinan perlu ditingkatkan lagi pada aspek disiplin terhadap perbuatan serta mempertahankan pada aspek disiplin terhadap waktu dan lembaga yang telah memperoleh nilai tinggi. menunjukkan bahwa responden mengetahui dan memahami tugas apa yang harus dikerjakan sesuai peraturan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang. Hal ini disebabkan tugas yang diberikan dapat dengan mudah dimengerti oleh para karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang.

2. Pengaruh Variabel Perilaku berorientasi Hubungan Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai sig. variabel Perilaku berorientasi Hubungan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 dan nilai uji t 3,991 lebih kecil dari 1,679. Nilai koefisien regresi variabel Perilaku Pemimpin berorientasi Hubungan sebesar 0.508. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku berorientasi Hubungan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,508 /50,8%. Variabel Perilaku berorientasi Hubungan merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai *Beta* sebesar 0,508.

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa Nilai *Beta* dari dua variabel Perilaku Pemimpin, yaitu Perilaku berorientasi Tugas dan Perilaku berorientasi Hubungan yang paling dominan adalah Perilaku berorientasi Hubungan dengan nilai *Beta* 0,508. Artinya variabel Perilaku berorientasi Hubungan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan dari pada variabel Perilaku berorientasi Tugas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa *F* hitung sebesar 10,447. Sedangkan *F* tabel sebesar 2,47 jadi *F* hitung > *F* tabel yaitu 10,447>2,47 maka hipotesis diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel Perilaku Pemimpin Berorientasi Tugas dan Perilaku Pemimpin Berorientasi Hubungan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

2. Hasil uji regresi parsial dapat diketahui bahwa variabel Perilaku Pemimpin yang Berorientasi Tugas dengan nilai *t* hitung 4,466> *t* tabel 1,679. Variabel Perilaku Pemimpin yang Berorientasi Hubungan dengan nilai *t* hitung 3,991> *t* tabel 1,679. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Perilaku Berorientasi Tugas dan Perilaku Berorientasi Hubungan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan.
3. Hasil uji dominan diketahui bahwa nilai *Beta* dari dua variabel perilaku pemimpin, yaitu Perilaku berorientasi Tugas dan Perilaku berorientasi Hubungan yang paling dominan adalah Perilaku berorientasi Hubungan dengan nilai 0,508. Artinya variabel Perilaku berorientasi Hubungan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Disiplin kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti contohnya tujuan dan kemampuan, tekadan kepemimpinan, balasa jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.
2. Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan, dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk menggunakan kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian ini, kepemimpinan merupakan kegiatan memimpin, mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan kepada bawahan/karyawan agar dapat menerima pengaruh untuk dapat mencapai tujuan yaitu disiplin kerja karyawan. Sehingga melalui penelitian ini manajemen AJB Bumiputera cabang Celaket Malang dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai sarana untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hersey, P & Blanchard K.H. 1982. "Manajemen Of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources", Engle Wood Cliffs, Prentice Hall. Inc. New Jersey.
- Mangkunegara, .A.A.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Rivai, Veithzal. Dan Deddy Mulyadi 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., dan T. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. 2008. Filsafat Administrasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah.2010. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.