

**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI
PT BORNEO ALAM SEMESTA, DESA ADONG, MELAK, KUTAI
BARAT, KALIMANTAN TIMUR**

**Alfred Januar Kurniadi Ramli¹, Evi Kurniasari P.², Lia Rosliana³, Fakultas
Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda¹, Fakultas Psikologi
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda², PKP2A III LAN / dosen LB
Fakultas Psikologi untag samarinda³**

**bennyhonda@yahoo.co.id¹, evi.kurniasari2003@gmail.com²,
lia_roaliana2000@yahoo.com³**

ABSTRACT

Alfred Januar Kurniadi Ramli, NPM. 08.11.1001.3509.040, The Effect of The Perception of Transformational Leadership Style to The Labor Discipline of PT. Borneo Alam Semesta, Along Village, Melak, Kutai Barat, Kalimantan Timur. Industrial Psychology Department 17 Agustus 1945 University Samarinda, Undergraduate Thesis 2013.

The purpose of this research was to know the relationship between the Perception of Transformational Leadership Style to the Labor Discipline. As we know that there is a lot of problems in discipline which happened in many groups, so it will be needed a leader who can give an efforts to a better aim for those groups. The data which used by the researcher in this research comes from the book, journal, newspaper, an article, survey, an interview and electronic media.

The research were done with distributing a questionnaires which has 100 questions that made from the researcher itself. There are 122 respondents of the production employees (non-structural)

and the overall of them is a man that comes from the company which active in the coal mining area, PT. Borneo Alam Semesta in Along village, Melak, Kutai Barat, Kalimantan Timur. The data analysis uses a statistic correlation product moment technique from Pearson, and also the statistic program SPSS 18 for windows.

The result of this research showed the hypotheses that submitted in this research was accepted, it means that there is a significant positive relationship between the Perception of Transformational Leadership Style to the Labor Discipline with correlation score 0,253. The higher of the Perception of Transformational Leadership style means that higher of Labor Discipline, vice versa, the lower of the Perception of Transformational Leadership style means that lower of Labor Discipline. As for the effective contribution of the Perception of Transformational Leadership Style to the Labor Discipline in PT. Borneo Alam Semesta is 6,4%.

Key words: perception, Transformasional Leadership Style, Labor Discipline.

Latar Belakang

Persoalan disiplin kerja, ternyata selalu ada dalam organisasi dalam kehidupan modern ini. Hal ini bisa kita lihat dari data di lapangan maupun pemberitaan di media masa yang menggambarkan masih banyak karyawan ataupun pegawai yang kurang menunjukkan sikap disiplin. Dalam pemberitaan surat kabar JawaPost Tanggal 13 November 2012, Kepala bagian Humas BKN Jakarta menyatakan bahwa setiap tahun jumlah PNS yang dipecat terus bertambah. Sejak tahun 2009 hingga september 2012 sudah ada 298 PNS yang diberhentikan baik secara hormat maupun tidak hormat. Pelanggaran yang sering dilakukan sehingga sampai dipecat adalah pelanggaran disiplin masuk kerja atau

membolos hingga melakukan tindakan korupsi. Di Samarinda sendiri terdapat sebanyak 436 orang yang tidak hadir kerja pada hari pertama bekerja pasca libur Idulfitri 1433 H. Jumlah tersebut berasal dari 48 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Samarinda Post, 24 Agustus 2012.

Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan adalah salah satu perusahaan yang memiliki peluang besar terjadinya kurangnya tingkat kedisiplinan. Terlihat dari observasi awal yang peneliti lakukan, peluangnya seperti keterlambatan, mangkir, tidak maksimal dalam menggunakan jam kerja, tidak menggunakan peralatan *safety* saat bekerja, kelalaian dalam menggunakan fasilitas perusahaan. Hal ini disebabkan beberapa faktor seperti tempat tinggal jauh, berangkat pagi (sebelum subuh), keterbatasan

kendaraan angkutan, jalur yang sulit dilewati kendaraan pribadi, tingkat kesadaran rendah, acuh terhadap aturan. Menurut Bejo Siswanto Sastrodiwiryo (2002) ada beberapa indikator disiplin kerja, antara lain adalah: kehadiran, mentaati peraturan yang berlaku, sanksi hukum, tanggung jawab, keteladanan pemimpin, ketegasan, peraturan prosedur kerja.

Kurt Lewin (1996) membagi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua bagian yaitu, faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor kepribadian adalah kesadaran dari dalam diri seseorang itu sendiri untuk menjadi disiplin berdasarkan nilai-nilai yang dianut atau yang ditanamkan oleh seseorang. Sedangkan faktor lingkungan adalah penerapan disiplin itu sendiri yang secara konsisten dari waktu ke waktu

dengan memperhatikan prinsip-prinsip oleh seorang pemimpin.

Untuk menghadapi situasi disiplin yang tak terkendali keteladanan pemimpin sangat dibutuhkan, seorang pemimpin yang objektif, yang bisa menjadi panutan dan teladan bagi karyawannya, yang mampu membawa, membangun dan menerapkan sistem yang ideal demi tercapainya visi yang diharapkan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anik Herminingsih (2011) ditemukan, kepemimpinan transformasional memiliki efektivitas yang lebih tinggi dibandingkan kepemimpinan transaksional. Hasil penelitiannya tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi adalah adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi. Penelitiannya memandang

dari dua dimensi peran kepemimpinan transformasional, yaitu pertimbangan individu dan motivasi inspirasional. Penelitian ini mendukung penelitian Bass (1995)

Bass & Avolio (2007) pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi pekerja (*inspirational motivation*), merangsang pekerja untuk berpikir (*intellectual stimulation*), menjadi teladan dalam perilaku inovasi (*idealized influence*), dan peduli pada pekerja secara personal (*individual consideration*).

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam tentang pengaruh persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan.

Rumusan Masalah

Disiplin kerja merupakan hal yang terpenting dalam kemajuan

perusahaan, tanpa adanya disiplin tersebut karyawan akan berbuat semaunya sehingga tidak mentaati peraturan yang dibuat dalam sebuah perusahaan. Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal, dengan kata lain disiplin tersebut dapat dikendalikan oleh diri sendiri maupun oleh orang lain (atasan). Seorang pemimpin berfungsi untuk mengontrol pekerjaan para karyawan maupun mengoreksi apabila adanya kesalahan dalam bekerja.

Dalam hal ini pemimpin yang wajib untuk menegakkan disiplin dalam sebuah perusahaan, memberi contoh yang positif, serta mengarahkan para karyawan untuk berperilaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan hubungan atasan-bawahan yang terpapar diatas, maka peneliti ingin mengetahui

“apakah ada pengaruh persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan ?”

Keaslian penelitian

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian ini melihat sejauh hubungan antara persepsi kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja. Sedangkan beberapa dari penelitian terdahulu yang menghubungkan antara kepemimpinan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, maupun kinerja pegawai. Kemudian objek dari penelitian ini sendiri adalah karyawan produksi pada sebuah perusahaan pertambangan, dimana dalam perusahaan tersebut maupun penelitian terdahulu belum pernah diadakan kajian tentang kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardin Idris (2003) untuk mengetahui hubungan pemahaman kepemimpinan islam terhadap disiplin kerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Yogyakarta. Kesimpulan dari penelitian tersebut mendapati hubungan yang erat dan murni antara variabel pemahaman kepemimpinan Islam terhadap variabel disiplin kerja pegawai. Pegawai administrasi di perguruan tinggi Islam swasta mempunyai pemahaman kepemimpinan Islam baik dan dipandang sebagai amanat Tuhan yang harus dipertanggung jawabkan di hadapannya.

Riska Puji Lestari (2009) dengan judulnya pelaksanaan program kesejahteraan dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan pada kantor pusat PT.POS INDONESIA (PERSERO) Bandung. Dari hasil

penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat dampak signifikan antara pelaksanaan program kesejahteraan terhadap disiplin kerja karyawan. Dampak dari program kesejahteraan terhadap disiplin kerja karyawan adalah 62,4%, yang termasuk dalam kategori pengaruh tinggi/kuat.

Penelitian lain tentang disiplin kerja dari Rina Trisnawati dan Wahyuni Murwani Siwi (2009) yang menyoroiti metode token economy dalam judulnya pengaruh pemberian metode token economy terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai di kantor cabang dinas P dan K Gatiwarno, Klaten. Dari tiga variabel yang mereka teliti, terdapat dua variabel yang berpengaruh signifikan antara pemberian metode *token economy* terhadap peningkatan kedisiplinan kerja, yaitu patuh terhadap perintah atasan dan

ketepatan waktu. Sedangkan ketertiban terhadap peraturan tidak berpengaruh terhadap metode pemberian token economy.

Penelitian terdahulu telah dibuat oleh Sovyia Desianty (2005) untuk mengetahui korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia (persero) Semarang. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara sendiri sendiri maupun bersama sama terdapat pengaruh yang signifikan dari kedua gaya kepemimpinan tersebut terhadap komitmen organisasi. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi karena pemimpin lebih memberikan perhatian, dorongan motivasi dan mampu memahami keinginan karyawan.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi. Hasil dari penelitian Anik Herminingsih (2011) ini menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi. Penelitian ini memandang dari dua dimensi peran pemimpin transformasional, yaitu pertimbangan individu dan motivasi inspirasional. Profil kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi Bank Mandiri wilayah VII (Jawa Tengah dan Yogyakarta) termasuk dalam kategori tinggi, dengan rata-rata total 79,89.

Hal serupa mengenai kepemimpinan transformasional dibuktikan dengan penelitian Muksin Wijaya (2005), hasil dari penelitiannya adalah kepemimpinan transformasional merupakan suatu alternatif kepemimpinan yang dapat

diterapkan di sekolah dalam upaya pencapaian outcomes peserta didik secara lebih optimal. Judul penelitiannya adalah kepemimpinan transformasional di sekolah dalam meningkatkan outcomes peserta didik.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berhubungan dalam penelitian ini.

1. Bagi karyawan, agar karyawan dapat menyadari bahwa disiplin kerja yang baik merupakan tolak ukur kemajuan perusahaan
2. Bagi perusahaan, sebagai referensi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan menerapkan sistem kepemimpinan transformasional
3. Bagi penulis, memberikan bekal bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang didapat dalam

perkuliahan untuk kemudian di aplikasikan pada dunia kerja sesungguhnya

4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna untuk penelitian selanjutnya, dan menjadi bahan bacaan yang baik bagi semua pihak yang membutuhkan

Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan membuktikan secara empiris pengaruh persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kesiapan karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel persepsi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja

Menurut Moekijat (2005), disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu diciplina yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Siswanto (2006), disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis

maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat.

Indikator disiplin kerja

Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo (2002) membagi indikator disiplin kerja menjadi:

1) Kehadiran

Merupakan kehadiran karyawan setiap hari kerja di perusahaan, dimana karyawan dituntut datang dan pulang tepat pada waktunya.

2) Mentaati peraturan yang berlaku

Adalah suatu keadaan dimana karyawan menghormati dan melaksanakan peraturan yang berlaku.

3) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

4) Tanggung jawab

Adanya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

5) Keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

6) Ketegasan

Ketegasan dalam menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan

mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut

7) Peraturan dan prosedur kerja

Peraturan dan prosedur kerja adalah keadaan menghormati dan melaksanakan peraturan yang berlaku

Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Persepsi

Secara etimologi persepsi berasal dari bahasa latin *peceptio* yang berarti mengambil. Persepsi adalah suatu proses dengan mana berbagai stimuli dipilih, diorganisir, dan diinterpretasi menjadi informasi yang bermakna. Stimuli adalah input dari objek tertentu yang dilihat oleh konsumen melalui satu atau beberapa panca inderanya. Ferrinadewi (2008).

Persepsi adalah suatu proses yang dilalui oleh suatu stimulus yang diterima panca indera yang kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan

sehingga individu menyadari yang diinderanya itu. Terjadinya persepsi tergantung dari pengalaman masa lalu dan pendidikan yang diperoleh individu. Walgito (2002).

Gibson (2001), persepsi adalah proses kognitif yang dipergunakan oleh individu untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya, yaitu objek. Persepsi merupakan proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu. Oleh karena itu, setiap individu memberikan arti kepada stimulus secara berbeda meskipun objeknya sama. Cara individu melihat situasi seringkali lebih penting dibanding situasi itu sendiri.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang kompleks dan variatif. Beberapa ahli kepemimpinan secara prinsip setuju bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi yang terjadi antara

pemimpin dan para bawahannya. Kepemimpinan telah dipelajari secara luas dalam berbagai konteks dan dasar teoritis. Dalam beberapa hal, kepemimpinan digambarkan sebagai proses tetapi sebagian besar teori dan riset mengenai kepemimpinan fokus pada seorang figur untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik.

Gibson (2001), gaya kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (interpersonal) berkat proses komunikasi untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Sedangkan menurut Robbins (2003) gaya kepemimpinan adalah cara untuk menjalankan kepemimpinan yang terdiri dari empat gaya *directing, coaching, supporting, dan delegating*.

a) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Gibson (2001) kepemimpinan transformasional adalah sebuah kemampuan untuk memberi inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal

Djamaludin Ancok (2012), dikutip dari Bass (1995) membagi kepemimpinan menjadi dua gaya, yakni gaya kepemimpinan yang dinamai kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) dan gaya kepemimpinan transformasional (*transformasional leadership*).

Secara umum, kepemimpinan transformasional memiliki sifat memanusiakan pengikutnya, memperlakukan pengikutnya sebagai manusia yang cerdas dan terhormat. Mereka juga mampu mendorong anggota untuk mengembangkan

aspirasi dan memperoleh makna dalam bekerja.

Ciri kepemimpinan transformasional :

a) Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)

Sifat-sifat keteladanan (*role model*) yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pimpinannya.

b) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)

Pemimpin mengajak pengikutnya untuk mencari cara baru dalam mengerjakan suatu hal, dengan cara memberikan tantangan dan pertanyaan agar pengikutnya berolah-pikir mencari cara dalam melakukan suatu pekerjaan.

c) Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*)

Pemimpin memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka

bisa maju dan berkembang dalam karier dan kehidupan mereka.

d) Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*)

Memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dalam pekerjaan maupun dalam pengembangan dirinya.

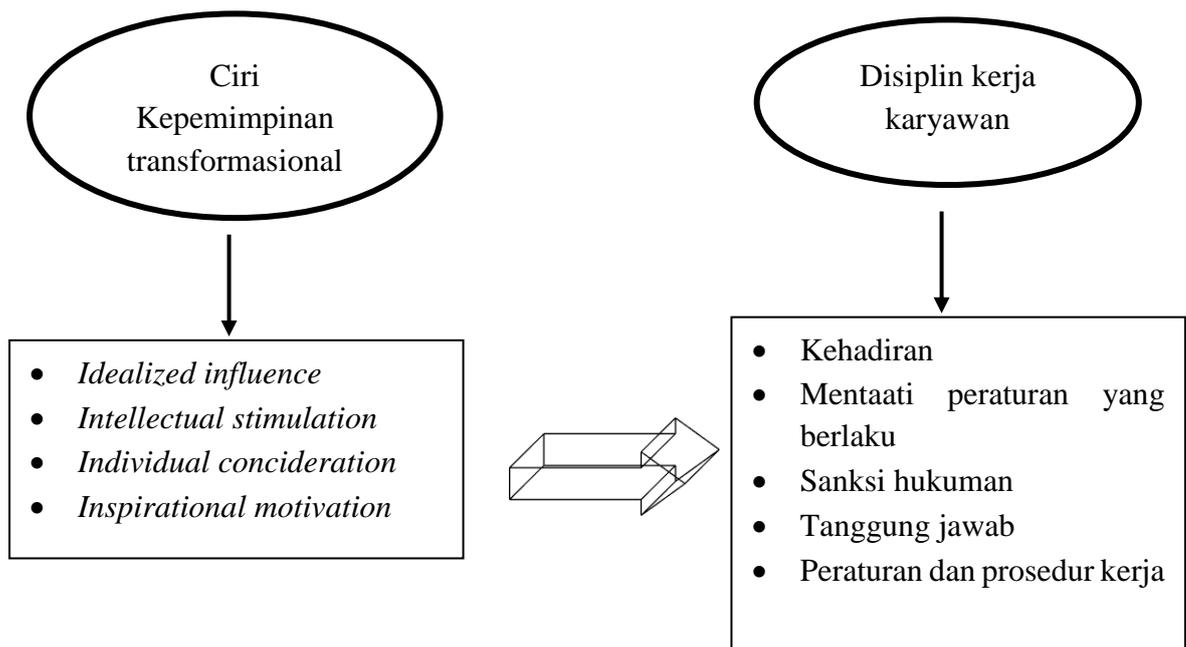
Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gibson (2001), persepsi adalah proses kognitif yang dipergunakan oleh individu untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya, yaitu objek. Persepsi merupakan proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu. Oleh karena itu, setiap individu memberikan arti kepada stimulus secara berbeda meskipun objeknya sama. Cara individu melihat situasi seringkali lebih penting dibanding situasi itu sendiri.

Menurut Gibson (2001) kepemimpinan transformasional adalah sebuah kemampuan untuk memberi inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

Persepsi gaya kepemimpinan transformasional ada suatu proses kognitif individu dalam menafsirkan kemampuan pemimpinnya untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Kerangka Konseptual



Gambar. 1

HIPOTESIS

Sesuai dengan asumsi yang ada maka hipotesis yang ingin diuji dalam penelitian ini adalah hipotesis alfa.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah “ada pengaruh antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan pada

perusahaan batu bara PT Borneo Alam Semesta,”

METODOLOGI PENELITIAN

Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian tipe survey korelasional. Dimana penelitian survey korelasional ini bertujuan menentukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada diantara variabel yang diteliti. Yang dimaksud dengan variabel adalah suatu konsep yang dapat diasumsikan sebagai suatu kisaran nilai. Penelitian survey korelasional tidak menjelaskan sebab akibat melainkan hanya menjelaskan ada atau tidak adanya hubungan antara variabel yang diteliti (Kuncoro, 2003). Pengukuran nilai dari hubungan

variabel-variabel dinyatakan dalam satu indeks yang dinamakan koefisien korelasi, koefisien korelasi dapat menyatakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan

Subyek Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Borneo Alam Semesta dengan total karyawan 700 orang.

2. Sampel penelitian

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 10% dari 700 orang karyawan, yaitu 70 orang responden dari perusahaan PT. Borneo Alam Semesta.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik purposif, dengan ciri :

- a) Tidak menduduki jabatan dalam struktural perusahaan. Karyawan yang berada pada jabatan struktural tidak mencukupi untuk kuota sampling.
- b) Karyawan bagian produksi. Karena karyawan bagian produksi berhubungan langsung dengan atasan mereka setiap hari kerja.
- c) Minimal telah memiliki masa bakti 1 tahun. Karena karyawan dengan masa bakti di atas 1 tahun sudah bisa menentukan serta mengetahui gaya pemimpinnya.

- d) Pendidikan terakhir SMA. Agar memudahkan karyawan dalam memahami bahasa tulisan yang ada pada angket serta kemampuan baca-tulis dalam pengisian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik responden

Dalam penelitian ini menggunakan 122 subjek yang keseluruhan adalah laki-laki. Pengambilan subjek dilakukan dalam 2 tahap, yaitu tahap uji coba sebanyak 36 subjek kemudian tahap penelitian yang menggunakan 86 subjek. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara purposif, dengan ciri tidak menduduki jabatan dalam struktural perusahaan, minimal

memiliki masa bakti 1 tahun, dan pendidikan terakhir SMA. Jabatan yang dijadikan sampel ada 3 yaitu *driver*, *checker*, dan *dumpman*. Dari keseluruhan responden, terdapat ada 9 orang *driver*, 35 orang *checker* dan 78 *dumpman*.

Berdasarkan pendidikan terakhir didapatkan bahwa sebanyak 65 orang responden berpendidikan SMA, 20 orang berpendidikan D3, dan sisanya sebanyak 37 orang berpendidikan SMK.

Sedangkan berdasarkan usia didapatkan bahwa karyawan bagian produksi yang menjadi responden berumur antara 20 – 30 tahun sebanyak 49 orang, karyawan berumur 31 – 40 tahun

sebanyak 48 orang, dan karyawan berumur 41 – 50 tahun sebanyak 25 orang.

2. Analisa deskriptif

Berdasarkan hasil perhitungan nilai mean empirik (M_e) diketahui bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional pada penelitian ini memiliki nilai mean empirik (M_e) sebesar 155,7. Jika dibandingkan dengan mean hipotetik (M_h) sebesar 117,5 dan standart deviasi hipotetik (SD_h) 23,5, maka dapat dilihat bahwa pada saat penelitian karyawan bagian produksi memiliki PT. Borneo Alam Semesta yang tergolong tinggi.

Tabel. 5
Kategori skor Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	80	Sangat Tinggi	31	25.41
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	70-79	Tinggi	42	34.43
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	60-69	Sedang	29	23.77
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	51-59	Rendah	15	12.29

$X \leq M - 1.5 SD$	50	Sangat Rendah	5	4.09
Total			122	99.99

Sedangkan dari hasil perhitungan nilai mean empirik (M_e) diketahui bahwa disiplin kerja pada penelitian ini memiliki nilai mean empirik (M_e) sebesar 144,53. Jika dibandingkan dengan mean hipotetik (M_h) sebesar 102,5 dan standart

deviasi hipotetik (SD_h) 20,5, maka dapat dilihat bahwa pada saat penelitian karyawan PT. Borneo Alam Semesta memiliki tingkat disiplin kerja yang tergolong sangat tinggi juga. Data itu dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel. 6
Kategori skor skala disiplin kerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	80	Sangat Tinggi	21	17.21
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	70-79	Tinggi	50	40.98
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	60-69	Sedang	34	27.87
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	51-59	Rendah	17	13.93
$X \leq M - 1.5 SD$	50	Sangat Rendah	0	0
Total			122	99.99

Hal ini memiliki arti bahwa karyawan bagian produksi PT. Borneo Alam Semesta mampu bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya.

Selain itu juga memperhatikan adanya disiplin kerja yang dipandang sebagai suatu kondisi dimana orang berperilaku secara

sadar dan suatu kondisi yang teratur.

3. Uji Normalitas

Sebelum menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* untuk uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi menyangkut uji normalitas dan uji linearitas. Melalui uji normalitas akan diketahui apakah distribusi kedua variabel tersebut normal atau tidak dan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil telah representatif.

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan prosedur *Kolmogorov Smirnov Z*.

Distribusi data normal ditunjukkan apabila probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Skor Disiplin Kerja menunjukkan nilai

Kolmogorov Smirnov Z sebesar 1,060 dengan $p > 0,05$ yaitu $p = 0,211$. Hal ini berarti skor Disiplin Kerja berdistribusi normal. Data selengkapnya bisa dilihat pada lampiran

b. Skor Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

menunjukkan nilai

Kolmogorov Smirnov Z

sebesar 1,353 dengan $p > 0,05$ yaitu $p = 0,051$. Hal ini

berarti skor Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

berdistribusi normal. Data selengkapnya bisa dilihat pada lampiran

4. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil pengujian linearitas antara Disiplin Kerja terhadap Persepsi

Gaya Kepemimpinan Transformasional diketahui bahwa nilai F_{linear} adalah 5,748 dengan $p < 0,05$ yakni $p = 0,019$ yang berarti ada hubungan yang linear. Data selengkapnya bisa dilihat pada lampiran.

5. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan tahap uji asumsi, tahap selanjutnya adalah uji hipotesis. Dengan memakai korelasi *product moment* diperoleh hasil r_{xy} sebesar 0,253 dengan $p < 0,01$ yaitu $p = 0,009$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yakni ada hubungan positif yang sangat signifikan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Displin Kerja. Sumbangan efektif persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap

disiplin kerja adalah sebesar 6,4%. Nilai tersebut memiliki arti bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional memberi sumbangan sebesar 6,4% kepada disiplin kerja. Data selengkapnya bisa dilihat pada lampiran.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* diperoleh $r_{xy} = 0,253$ dengan $p < 0,01$. Hal ini menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Displin Kerja. Semakin tinggi Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi Displin Kerja, sebaliknya semakin rendah Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional maka semakin rendah Disiplin Kerja.

Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja diterima.

Disiplin kerja karyawan akan membawa dampak positif bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya. Disiplin kerja juga dapat dipandang sebagai suatu kondisi yang ada, dimana orang berperilaku secara sadar, suatu kondisi yang teratur, bebas dari perdebatan dan perselisihan paham juga berperilaku yang baik.

Pada PT. Borneo Alam Semesta, General Manager dalam beberapa hari sekali melakukan interaksi dengan karyawan bagian produksi. Interaksi ini sering

dilakukan ketika proses produksi berjalan. General Manager bersama dengan manager bagian produksi dan supervisor berusaha untuk mengecek langsung kesiapan karyawan untuk memulai perakitan dan bertanya mengenai kendala yang mungkin dihadapi oleh karyawan produksi. Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan ini nantinya akan dicarikan suatu solusi yang terbaik untuk karyawan. Adanya interaksi yang secara langsung inilah yang turut mempengaruhi persepsi karyawan terhadap sikap atau gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai mean empirik (M_e) diketahui bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional pada penelitian ini memiliki nilai mean empirik (M_e) sebesar 155,7. Jika dibandingkan dengan mean

hipotetik (M_h) sebesar 117,5 dan standart deviasi hipotetik (SD_h) 23,5, maka dapat dilihat bahwa pada saat penelitian karyawan bagian produksi memiliki PT. Borneo Alam Semesta yang tergolong tinggi..

Sedangkan dari hasil perhitungan nilai mean empirik (M_e) diketahui bahwa disiplin kerja pada penelitian ini memiliki nilai mean empirik (M_e) sebesar 144,53. Jika dibandingkan dengan mean hipotetik (M_h) sebesar 102,5 dan standart deviasi hipotetik (SD_h) 20,5, maka dapat dilihat bahwa pada saat penelitian karyawan PT. Borneo Alam Semesta memiliki tingkat disiplin kerja yang tergolong sangat tinggi juga.

Sumbangan efektif persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja adalah sebesar 6,4 %. Nilai tersebut memiliki arti bahwa

persepsi gaya kepemimpinan transformasional member sumbangan sebesar 6,4% kepada disiplin kerja. Hal ini menegaskan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional memang secara signifikan dapat mempengaruhi disiplin kerja. Walaupun efeknya yang ditimbulkan tidak begitu besar.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kelemahan-kelemahan yang bisa mempengaruhi hasil dari penelitian ini yaitu,

1. Peneliti tidak mengetahui secara langsung jalannya pembagian maupun pengisian angket, hal ini dikarenakan pihak perusahaan melarang orang lain masuk ke dalam lingkungan perusahaan, sehingga dimungkinkan pembagian angket tidak merata.

2. Adanya kelemahan dalam alat ukur yang digunakan untuk mengungkap persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional, yaitu mengenai siapa yang dimaksud dengan atasan, karena dalam perusahaan tersebut karyawan bagian produksi mempunyai empat atasan mulai dari mandor, supervisor, manager produksi sampai dengan general manager dan masing-masing atasan selalu berinteraksi dengan karyawan.
3. Peneliti tidak melakukan observasi serta uji coba awal tentang gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut, sehingga tidak diketahui dengan pasti apakah di perusahaan tersebut memiliki gaya kepemimpinan transformasional atau tidak.
4. Variable yang digunakan oleh peneliti hanya 2, sedangkan banyak hal lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan, seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, dan banyak hal lain yang turut mempengaruhi nilai disiplin dalam sebuah perusahaan.
5. Dalam penelitian ini, hanya berfokus pada karyawan produksi, sedangkan banyak posisi maupun *department* dalam sebuah perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setiap organisasi memiliki struktural dan memiliki hubungan atasan-bawahan. Dibalik setiap bawahan yang sukses terdapat pemimpin yang hebat sebagai pengajar, pemberi contoh maupun pengarah yang baik. Kepemimpinan

transformatif mampu membentuk dan memperbaiki disiplin kerja karyawan guna mencapai kekompakan yang solid dalam mencapai sebuah tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, Skor Disiplin Kerja menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov Z* sebesar 1,060 dengan $p > 0,05$ yaitu $p = 0,211$. Hal ini berarti skor Disiplin Kerja berdistribusi normal. Skor Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformatif menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov Z* sebesar 1,353 dengan $p > 0,05$ yaitu $p = 0,051$. Hal ini berarti skor Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformatif berdistribusi normal. Hasil pengujian linearitas antara Disiplin Kerja terhadap Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformatif diketahui bahwa nilai F_{linear} adalah 5,748 dengan $p <$

0,05 yakni $p = 0,019$ yang berarti ada hubungan yang linear. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, diperoleh hasil r_{xy} sebesar 0,253 dengan $p < 0,01$ yaitu $p = 0,009$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yakni ada hubungan positif yang sangat signifikan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Disiplin Kerja. Yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Disiplin Kerja. Semakin tinggi Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformatif maka semakin tinggi Disiplin Kerja, sebaliknya semakin rendah Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformatif maka semakin rendah Disiplin Kerja. Adapun sumbangan efektif

persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja adalah sebesar 6,4 %.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan

Pemimpin diharapkan mampu mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional yang selama ini telah diterapkan dalam perusahaan, dengan cara menjelaskan dengan detail maksud atau tujuan pemimpin agar karyawan tidak mempersepsikan secara negative sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin.

2. Bagi karyawan

Agar berusaha untuk lebih disiplin dalam bekerja, selalu mematuhi dan mentaati

prosedur kerja yang ada sehingga lebih mampu mendukung peningkatan prestasi kerja atau minimal mempertahankan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini dengan mencoba untuk selalu mempunyai persepsi yang positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Ada baiknya apabila peneliti turut mendampingi subyek dalam melaksanakan pengisian kuesioner, dalam arti kuesioner tidak ditiptkan pada perusahaan sepanjang perusahaan mengizinkan peneliti untuk masuk dalam lingkungan perusahaan dalam rangka melaksanakan penelitian (pengisian angket untuk data penelitian)

- b. Melakukan observasi dan wawancara yang lebih teliti dengan jumlah responden yang lebih banyak pula, bila perlu melakukan wawancara dengan beberapa responden di luar jam kerja sehingga wawancara dan observasi dapat dilakukan lebih mendalam dan akurat tanpa adanya batasan waktu dari pihak perusahaan.
- c. Lebih berhati-hati jika ingin menggunakan angket yang terdapat dalam penelitian ini. Menjelaskan dengan detail siapa yang dimaksud dengan atasan (mandor, supervisor, manager atau general manager).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A. 2002. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amriany, F., dkk. 2004. Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja. *Jurnal Psikologi*, Vol.19, No.2, H.179-193. Surabaya: Fak. Psikologi Universitas Surabaya
- Ancok, D., 2012. *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi: Modal Kepemimpinan*. Jakarta : Erlangga.
- Anoraga dan Suyati, S. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini, 2007, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S., 2011. *Metode Penelitian : Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Berry, Lily, M. 1998. *Psychology at Work*. San Fransisco: The McGraw-Hill Companies, Inc.

- Dessler. (2007). *Managemen Sumber Daya Manusia* (10th ed). New Jersey : Prantice Hall. Inc. Index
- Doelhadi, A.S. (2001), *Kerja dalam dimensi tinjauan psikologi, Insan, Media Psikologi, no. 1, vol. 3, hal. 27-40*, Jakarta
- Gibson, C.B. 2001. *Me and Us. Journal of Organizational Behavior.*
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1997. *Organization, Behavior, Structure, processes*”, 9th, Richard D. Irwin Inc.
- Irwanto. 1997. *Psikologi Umum*. Jakarta: APTIK.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, K. 1992. *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusriyanto, B. 1984. *Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Lateiner, F., Levine, J.E. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Alih Bahasa: Imam Sudjoko. Jakarta: Cemerlang.
- Levy, Paul E. 2003. *Industrial/Orgabizational Psychology*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Moekijat. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung : Mandar Maju.
- Moekijat, 2005. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Rivai, Veithzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 2*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P., 2006. *Perilaku Organisasi: Karakteristik Pemimpin Transformasional*. Jakarta : Perhallindo.

- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Aksara.
- Siagian, Sondang P. Prof. Dr. MPA. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tjipjono dan Syakhroza, A. 1999. "Kepemimpinan Transformasional", *Manajemen dan Usahawan Indonesia*, No. 9, Thn. XXVIII September 1999, hal. 5-13.
- Tjiptono, F. 1999. *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Triantoro, Safaria. 2004. *Kepemimpinan*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Desianty, S., 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. POS Indonesia (PERSERO) Semarang*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi : Semarang.
- Hartini, N. 1999. *Studi Hubungan antara Persepsi Bawahan Mengenai Kepemimpinan Atasan dengan Intensitas Komunikasi Bawahan Terhadap Atasan*. *Insan Journal: no.1, th.1*.
- Herminingsih, A., 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi*. Jurnal Ilmiah : Jakarta.
- Mutmainnah, S., 2005. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panen Lestari Internusa Medan*. Jurnal Plans : Medan.
- Silalahi, Betty, Yuliani., 2008. *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Psikologi : Jawa Barat.
- Wijaya, M., 2005. *Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik..* Jurnal Pendidikan : Penabur.

<http://www.jpnn.com/read/2012/08/24/137522/Astaga,-436-PNS-di-Pemkot-Samarinda-Bolos>
.Diakses tanggal 15 Januari 2013.

<http://m.jpnn.com/news.php?id=146867>
. Diakses tanggal 15 Januari 2013.