

**KORELASI KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA
DENGAN KEDISIPLINAN KARYAWAN
DI PERUSAHAAN CV DAIMO UTAMA JAKARTA**

**Oleh :
Heri Qomarudin**

ABSTRAK TESIS

Sejak tahun 1997 hingga 2006 ini perekonomian bangsa kita mengalami ketidakstabilan sehingga telah banyak membawa dampak terhadap sistem perekonomian makro dan mikro yang tidak seimbang. Belum lagi kondisi yang demikian mempengaruhi sistem kehidupan jalannya roda produksi dan manajemen perusahaan perusahaan yang ada. Bentuk dampak lainnya adalah telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar besaran. Bila kondisi perekonomian bangsa ini tidak semakin baik maka akan harus terus terulang dan terjadi kondisi kondisi sebagaimana tersebut diatas. Selain hal tersebut juga faktanya tidak sedikit pula perusahaan perusahaan yang masih bertahan dan terus dapat memproduksi bahkan adapula yang meraih keuntungan. Hal tersebut tergantung dari manajemen yang dilakukannya.

Faktor yang sangat mempengaruhi didalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen itu sendiri. Maka setiap organisasi perusahaan harus memiliki seorang pemimpin. Yang dimaksud pemimpin

disini adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan, mengendalikan, membimbing dan membina anggotanya dalam hal ini karyawan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitasnya dalam upaya pelaksanaan tugas mereka. Pemimpin yang dapat memberikan arahan, bimbingan, binaan kepada bawahannya dengan baik maka akan menumbuhkan didalam jiwa bawahannya dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja yaitu mencapai hasil kerja yang tinggi

Hasil kerja yang telah dilakukan oleh masing masing para karyawan dapat menjadi salah satu ukuran untuk menentukan prestasi kerja yang dipengaruhi juga oleh budaya dan disiplin kerja yang dibangun oleh pemimpin perusahaan tersebut dengan para karyawannya. Bila demikian prestasi kerja akan tergantung bagaimana budaya kerja yang dibangun oleh pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat membangun kedisiplinan dari para karyawannya.

Namun berapa besar hubungan kepemimpinan dan budaya kerja dengan kedisiplinan kerja karyawan oleh karenanya memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan pada CV Daimo Utama Jakarta terdapat korelasi atau hubungan yang lemah antara Kepemimpinan dengan Kedisiplinan kerja Karyawan dengan signifikansinya sebesar 0.309 (nol titik tiga satu sembilan), namun hubungan tersebut tidak

signifikan sehingga variabel Kepemimpinan dengan Variabel Kedisiplinan Kerja hubungannya lemah atau hampir tidak saling mempengaruhi.

Begitu pula terhadap korelasi antara budaya kerja dengan Kedisiplinan kerja Karyawan, berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan terdapat korelasi yang lemah dengan signifikansi sebesar -0.319 (min nol titik tiga satu sembilan) dan berbanding terbalik antara Budaya Kerja dengan Kedisiplinan Kerja karyawan yang namun hubungan tersebut tidak signifikan, artinya kedua variabel tersebut tidak saling mempengaruhi satu sama lain.

Berdasarkan analisis regresi berganda korelasi antara kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan dapat diketahui, korelasinya sebesar 0.408 (Nol titik empat nol delapan), sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0.166 (Nol titik satu enam enam) atau 16.6 %. Hal ini menunjukkan hubungan bersama sama antara variabel Kepemimpinan dan Variabel Budaya kerja serta Variabel Kedisiplinan kerja sangat lemah.

Kata kunci : **Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kedisiplinan dan Korelasi.**

Jakarta, 23 April 2007

**LEADERSHIP CORRELATION AND WORK CULTURE
WITH EMPLOYEE DISCIPLINE
AT COMPANY CV DAIMO UTAMA JAKARTA**

**By :
Heri Qomarudin**

ABSTRACT THESIS

From 1997 to 2006 our nation's economy experienced instability so that it had many impacts on the imbalanced macro and micro economic system. Not to mention that such conditions affect the life system of the production wheel and the management of existing companies. Another form of impact is that there have been massive layoffs. If the economic condition of this nation is not getting better, it will have to keep repeating itself and the conditions as mentioned above will occur. In addition to this, the fact is that there are not a few companies that still survive and can continue to produce and some even make profits. It depends on the management it does.

The most influencing factor in the management of human resource management is the management itself. So every company organization must have a leader. What is meant by a leader here is someone who has the ability to direct, control, guide and foster his members in this case employees to be

able to further increase their productivity in an effort to carry out their duties. Leaders who can provide direction, guidance, guidance to their subordinates well will grow in the soul of their subordinates a positive impact in increasing work productivity, namely achieving high work results.

The work that has been done by each employee can be one measure to determine work performance which is also influenced by the culture and work discipline built by the company's leaders and their employees. If so, work performance will depend on how the work culture is built by the leadership in managing existing human resources, so that it can build discipline from its employees.

However, how big the relationship between leadership and work culture with employee work discipline therefore requires further research.

Based on the results of research and analysis conducted at CV Daimo Utama Jakarta, there is a weak correlation or relationship between Leadership and Employee Discipline with a significance of 0.309 (zero point three one nine), but the relationship is not significant so that the Leadership variable and Work Discipline Variable have a weak relationship or barely affect each other.

Likewise, the correlation between work culture and employee work discipline, based on the results of research and analysis conducted, there is a

weak correlation with a significance of -0.319 (min zero point three one nine) and inversely proportional to work culture with employee work discipline, but the relationship is not significant, meaning that the two variables do not affect each other.

Based on multiple regression analysis, the correlation between leadership and work culture on employee work discipline can be seen, the correlation is 0.408 (zero point four zero eight), while the coefficient of determination is 0.166 (zero point one six six) or 16.6%. This shows that the relationship between the leadership variable and the work culture variable and the work discipline variable is very weak.

Keywords: Leadership, Work Culture, Discipline and Correlation.

Jakarta, 23 April 2007

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman, Arifin. 1984. *Kepemimpinan*. Ikhtiar Baru. Jakarta.
- Bernard, Sukanto R dan T Hani Handoko. 1982. *Manajemen Organisasi*. BPFE. Yogyakarta
- Efendi Hariandja, Marihot Tua. Drs. Msi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grasindo, Cetakan III., Jakarta.
- G. Macaraw, Frederick. 1976. *Kepemimpinan*. Jakarta
- Kartono, Kartini. 1983. *Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada. Depok.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Cetakan II. Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Cetakan I, Jakarta
- Siagian, P Sondang. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta, Cetakan V. Jakarta
- Daryanto. 1997. *Budaya Kerja*. Rineka Cipt. Jakarta
- Toha, miftah. *Kepemimpinan*. 1985
- Umar, Husein. 2003. *Riset SDM dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Cetakan V,., Jakarta
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Rineka Cipta Cetakan II, Jakarta.