

**PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN DI PT. PUTRA BANGUN BERSAMA DI MARABAHAN**

Melati Purnama Sari, Hj Farida Yulianti, Rizka Zulfikar

Prodi Manajemen 61201 Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NPM15310088

Prodi Manajemen 61201 Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN1125096201

Prodi Manajemen 61201 Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN1129077101

E-mail : Melatipurnamasari50@yahoo.co.id

ABSTRAK

Dalam memberikan motivasi kepada para pegawai di PT. Putra Bangun Bersama Di Marabahan pimpinan selalu mem-berikan semangat kerja kepada para karyawan baik dalam rapat staf yang di lakukan setiap bulan maupun dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. pimpinan PT. Putra Bangun Bersama Di Marabahan juga memberikan reaward dan juga punishmen bagi karyawan yang melanggar aturan. Pengambilan keputusan oleh pemimpin dilakukan dengan mempertimbangkan pendapat dari bawahan sehingga nantinya semua persoalan yang dihadapi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Peranan kepemimpinan dalam mengendalikan bawahan cukup baik karena pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dan mengecek tingkat kedisiplinan karyawan. Peranan pimpinan sebagai informasional pada PT. Putra Bangun Bersama Di Marabahan dalam kategori cukup baik dalam artian bahwa pimpinan dalam menyampaikan informasi yang ada dilakukan dengan cara terstruktur dan juga dapat di lakukan melalui media pengumuman di papan pengumuman atau disampaikan langsung oleh pimpinan pada saat apel pagi atau apel siang sehingga informasi yang di sampaikan kepada para pegawai dapat mudah dipahami sehingga dalam penyelesaian tugasnya lebih mudah dan tepat waktu.

ABSTRACT

In providing motivation to employees at PT. Putra Bangun Bersama In Marabahan, the leadership always gives enthusiasm to the employees both in the staff meetings that are held every month and in doing their daily work. the leadership of PT. Putra Bangun Bersama In Marabahan also provides reawards and punishments for employees who break the rules. Decision making by leaders is done by considering the opinions of subordinates so that later all the problems faced in the context of achieving organizational goals can be achieved properly. The role of leadership in controlling subordinates is quite good because the leader always supervises subordinates in carrying out their duties or work and checks the level of employee discipline. The role of the leader as informational at PT. Putra Bangun Bersama In Marabahan in the category is quite good in the sense that the leadership in conveying the information is done in a structured manner and can also be done through the media announcement on the bulletin board or delivered directly by the leadership at the morning apple or afternoon apple so that the

information conveyed the employees can be easily understood so that the completion of their tasks is easier and more timely.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya (Hasibuan, 2005).

Masalah kepemimpinan merupakan hal yang sangat luas dan menyangkut bidang yang sangat luas dan memainkan peranan yang sangat penting dalam dalam suatu organisasi, bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam setiap masyarakat timbul dua kelompok yang berbeda peranan sosialnya, yaitu yang memimpin sebagai golongan kecil dan golongan yang besar, tanpa adanya seorang pemimpin maka tujuan suatu organisasi yang dibuat tidak akan ada artinya karena tidak ada yang bertindak sebagai penyatu terhadap berbagai kepentingan.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat atau proses untuk membujuk orang lain bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Sebagai seorang pemimpin diharuskan dapat melakukan perencanaan, pergerakan, dan pengawasan terhadap organisasi maupun kegiatan masyarakat. Salah satu faktor yang turut serta menentukan keberhasilan kinerja karyawan adalah kepemimpinan seorang pemimpin.

Faktanya seorang pemimpin pasti akan menghadapi bawahan dengan berbagai sikap, karakter dan tingkah laku yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, sesuai dengan sifat individu manusia yang memiliki sifat, sikap, cara pikir dan pandangan yang berbeda.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal (Sedarmayanti 2010)

Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Berbagai kajian mengenai kepemimpinan pada birokrasi publik, menunjukkan masih lemahnya kepemimpinan dalam berbagai level atau tingkatan. Kemampuan manajerial pemimpin pada umumnya masih rendah. Selain itu, kapasitas dan kesadaran pemimpin yang memiliki kewajiban untuk melayani sangat terbatas, bahkan tidak sedikit malah sebaliknya mereka justru minta dilayani.

Kewenangan formal seorang pimpinan kadang dijadikan senjata ampuh untuk menggerakkan bawahan. Akibatnya, staf atau bawahan bekerja bukan karena kesadarannya sendiri, tetapi karena tekanan atasan, sehingga hubungan antara atasan dan bawahan tidak harmonis. Solidaritas bawahan hanya bersifat semu, penuh dengan kepura-puraan dan keterpaksaan. Padahal, antara atasan (pimpinan) dan staf (bawahan) merupakan satu kesatuan tim kerja yang harus dipelihara dalam menjalankan misi dan tujuan organisasi.

Seorang pemimpin hendaknya tidak selalu mengandalkan kewenangan formal yang dimilikinya atau menjadikan kekuasaan sebagai motor penggerak bawahan, tetapi ia harus mampu memahami bawahan yang memiliki perbedaan karakteristik, seperti : kemampuan,

pengetahuan, sikap, perilaku, etos kerja dan sebagainya. Dalam kaitan ini, apabila seorang pimpinan mengenal karakteristik setiap bawahannya, maka ia akan lebih mudah menggerakkan atau memberikan motivasi yang tepat bagi setiap bawahannya.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Disiplin sendiri terbagi kedalam dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Disiplin preventif menurut (Handoko 2014:2) adalah tindakan yang berusaha mendorong pegawai untuk memenuhi dan mentaati peraturan yang ada karena kesadarannya sendiri, dengan kata lain lebih bertujuan untuk mencegah para pegawai melakukan kesalahan dan pelanggaran.

Sedangkan disiplin korektif menurut (Siswanto 2010:115) adalah tindakan yang berupa pemberian sanksi kepada pegawai atau dengan kata lain lebih bertujuan agar pegawai tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

Berdasarkan fakta di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul: Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Di “PT. Putra Bangun Bersama Di Marabahan“.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode deskriptif kualitatif yaitu teknik data yang di gunakan untuk mendapatkan gambaran keseluruhan objek penelitian dan dengan pengamatan dalam segala aspek yang ada pada PT. Putra Bangun Bersama dengan cara menggunakan pokok bahasan yang di sampaikan yaitu peranan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan yang di himpun dengan data primer dan data sekunder dengan menggunakan teknik pengumpulan data yakni penelitian lapangan berupa wawancara ,observasi dan dokumentasi serta penelitian pustaka berupa sumber-sumber dari literature, buku-buku dan laporan-laporan yang mempunyai hubungan erat dengan penelitian skripsi dan dapat di gunakan untuk memecah masalah

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis

Peranan Kepemimpinan adalah kedudukan seseorang yang menempati tempat tertentu dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemauan dan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peranan pimpinan sebagai informasional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pimpinan selalu menyampaikan informasi kepada bawahan tentang kriteria tepat pada waktu

yang menyangkut pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan yang ada di PT. Putra Bangun Bersama

Peranan pemimpin sebagai pengambil keputusan, Peranan kepemimpinan yang dimaksud disini adalah bagaimana proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin di PT. Putra Bangun Bersama.

Peranan pemimpin sebagai pengawas atau pengendali, Peranan pimpinan sebagai pengawas atau pengendali yang dimaksud adalah mampu mengendalikan segala kegiatan serta jalannya organisasi dengan baik.

Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Adapun indikator disiplin kerja pegawai (Sutrisno:2009) adalah: Kehadiran Pegawai yakni Pegawai wajib hadir sebelum jam kerja, dan menggunakan absen. Ketepatan jam kerja yakni pegawai diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari. Mengenakan pakaian kerja dan safeti. Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan. Ketaatan pegawai terhadap peraturan yakni peraturan yang telah ditetapkan kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan tingkat disiplin pegawainya. Adakalanya pegawai secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukannya.

1) Peranan Kepemimpinan

Peran pemimpin bersifat interpersonal diukur melalui :

- 1) Peran pemimpin sebagai figur Hasil penelitian menunjukkan bahwa manager PT. Putra Bangun Bersama dalam menjalankan peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan figur sudah cukup baik. Terbukti manager PT. Putra Bangun Bersama dapat menjalankan perannya sebagai *figurehead*, yakni peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya di dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.
- 2) Peran pemimpin sebagai penggerak Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya dalam menjalankan perannya pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan pemimpin sebagai penggerak sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan oleh manager PT. Putra Bangun Bersama dalam menggerakkan bawahannya.
- 3) Peran pemimpin sebagai penghubung Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa Peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai penghubung sudah cukup baik dilaksanakan oleh manager PT. Putra Bangun Bersama, dibuktikan dengan terjalinnya kerjasama yang baik sesama karyawan.

Peran bersifat informasional :

- 1) Peran sebagai pemantau hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin bersifat informasional yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai pemantau sudah cukup baik. Terbukti manager PT. Putra Bangun Bersama mampu menjalankan peran sebagai pemantau pada setiap aktifitas.
- 2) Sebagai disseminator (pemberi informasi) Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dikatakan bahwa peran pemimpin bersifat informasional yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai pemberi informasi sudah cukup baik. Hal ini terlihat dalam melakukan penyampaian

informasi dari luar ke dalam organisasinya, dan informasi yang berasal dari bawahan atau stafnya ke bawahan atau staf lainnya.

- 3) Peran sebagai pengambil keputusan Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan dapat dikatakan bahwa peran pemimpin dalam pengambil keputusan sudah cukup baik. Terbukti dengan adanya suatu keputusan yang terbaik dan tegas dalam menyelesaikan masalah maupun pengambilan suatu kebijakan.

Kriteria penilaian

Untuk mempermudah penilaian dari jawaban responden maka kriteria penilaian dari jawaban responden di buat sebagai berikut:

Sangat Setuju	diberi bobot nilai 5
Setuju	diberi bobot nilai 4
Cukup Setuju	diberi bobot nilai 3
Tidak Setuju	diberi bobot nilai 2
Sangat Tidak setuju	diberi bobot nilai 1

Analisis statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2011). Dasar yang digunakan untuk menginterpretasikan jawaban responden adalah berdasarkan interval yang ditentukan dengan rumus:

$$\text{interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{total kelas}}$$
$$= \frac{5-1}{5}$$

= 0,8

Selanjutnya dicari nilai rata-rata (mean) dari setiap jawaban responden. Untuk mempermudah penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5 (lima).

Tabel.1
Kriteria penilaian kepuasan pelanggan dan kualitas pelayanan

Skala	Kepemimpinan	Disiplin kerja
1.00-1.79	Sangat tidak Baik	Sangat tidak Disiplin
1.80-2.59	Tidak Baik	Tidak Disiplin
2.60-3.39	Cukup Baik	Cukup Disiplin
3,40-4.19	Baik	Disiplin
4.19-5.00	Sangat Baik	Sangat Disiplin

Peranan pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting sebab pimpinan berperan secara langsung dalam suatu organisasi akan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagaimana yang telah ditetapkan pada bab-bab sebelumnya kepemimpinan pada intinya adalah mempengaruhi orang-orang agar mau melaksanakan pekerjaan, sehingga dengan dasar itulah penulis mengungkap peranan kepemimpinan dalam penelitian ini, adapun peranan kepemimpinan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel.2.
analisa tanggapan responden mengenai kepemimpinan kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS	JML	Mean	Keterangan
1	Pimpinan perusahaan telah memberikan motivasi dengan baik untuk para karyawan		24	19	9	1	172	3.24	Cukup Baik
2	Pemimpin melibatkan bawahan dalam mengambil keputas dan kebijaksanaan		9	28	14	2	150	2.83	Cukup Baik
3	Pemimpin dapat menjalankan operasional perusahaan dengan baik.		12	25	13	3	152	2.87	Cukup Baik
4	Pemimpin menyampaikan informasi dengan baik kepada karyawan sehingga karyawan mudah memahami instruksi pemimpin		12	30	10	1	159	3.00	Cukup Baik
	Jumlah							11.94	
	Rata-rata							2.982	Cukup Baik

Sumber data primer diolah tahun 2020

2. Pembahasan

1) Peran pemimpin sebagai motivator

Motivasi kerja dalam setiap organisasi sangat penting, terutama motivasi dari seorang pemimpin sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam organisasi karena seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang besar dalam menunjang disiplin kerja karyawannya pada suatu organisasi. Untuk melihat kenyataan yang ada pada PT. Putra Bangun Bersama, menunjukkan bahwa pemimpin Perusahaan berperan dalam

memberikan motivasi kepada para karyawan. Hal ini dapat dikatakan baik, karena dalam melaksanakan pekerjaannya para karyawan mempunyai motivasi untuk lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam memberikan motivasi para pegawai di PT. Putra Bangun Bersama pimpinan selalu mem-berikan semangat kerja kepada para karyawan baik dalam rapat staf yang di lakukan setiap bulan maupun dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. pimpinan PT. Putra Bangun Bersama juga memberikan reaward dan juga punishmen bagi karyawan yang melanggar aturan. Sehingga bisa adil antara reaward dan juga hukuman yang diberikan kepada karyawan.

Tabel.3.

Pimpinan perusahaan telah memberikan motivasi dengan baik untuk para karyawan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.9	1.9	1.9
2.00	9	17.0	17.0	18.9
Valid 3.00	19	35.8	35.8	54.7
4.00	24	45.3	45.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	
Rata-rata		3.24	3.24	

Sumber data diolah tahun 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 1 orang atau 1.9% mengatakan sangat tidak setuju , Sedangkan 9 orang atau 17.0% mengatakan tidak setuju, 19 orang atau 35.8% menyatakan ragu-ragu, dan 24 orang atau 43.3% menyatakan setuju terhadap pernyataan responden tentang Pimpinan perusahaan telah memberikan motivasi dengan baik untuk para karyawan.

Berdasarkan analisis jawaban responden pada tabel diatas maka diperoleh nilai mean sebesar 3.24, Dengan demikian Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pemimpin PT. Putra Bangun Bersama sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Mc Gregor dengan pendekatan teori X yaitu untuk memotivasi pegawai harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, di arahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh dan keterkaitan pada keputusan. Pemberian motivasi tersebut.

2) Peranan Pemimpin sebagai Pengambil Keputusan.

Peranan pemimpin dalam mengambil keputusan kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pimpinan. Sehingga jika seorang pimpinan tidak mampu untuk membuat keputusan, seharusnya dia tidak menjadi pimpinan. Karena untuk mengetahui baik tidaknya keputusan yang diambil bukan hanya dinilai dari konsekuensi yang ditimbulkannya, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya.

Oleh karena itu, untuk mengambil keputusan secara tepat tidaklah selamanya mudah bagi seorang pemimpin. Hal ini disebabkan karena dalam setiap pengambilan keputusan harus disesuaikan dengan luas besarnya organisasi pada PT. Putra Bangun Bersama

Peranan kepemimpinan yang dimaksud disini adalah bagaimana proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal pengambilan keputusan pemimpin selalu meminta pendapat dari bawahan sehingga nantinya semua persoalan yang dihadapi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Tabel.4.

Pemimpin melibatkan bawahan dalam mengambil keputas dan kebijaksanaan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	3.8	3.8	3.8
2.00	14	26.4	26.4	30.2
Valid 3.00	28	52.8	52.8	83.0
4.00	9	17.0	17.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	
Rata-rata		2.83	2.83	

Sumber data diolah tahun 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 2 orang atau 3.8% mengatakan sangat tidak setuju , Sedangkan 14 orang atau 26.4% mengatakan tidak setuju, 29 orang atau 52.8% menyatakan ragu-ragu, dan 9 orang atau 17.0% menyatakan setuju terhadap pernyataan responden tentang Pemimpin melibatkan bawahan dalam mengambil keputas dan kebijaksanaan.

Berdasarkan analisis jawaban responden pada tabel diatas maka diperoleh nilai mean sebesar 2.83. Penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam proses pengambilan keputusan masih memaksakan kehendaknya sendiri untuk dijadikan suatu keputusan atau kebijaksanaan, dimana peran bawahan dalam pengambilan kurang diperhatikan namun hal ini dilakukan masih dalam batas wajar dan sudah cukup baik dilakukan oleh seorang pemimpin..

3) Peranan Pemimpin sebagai Pengawas atau Pengendali

Peranan pimpinan sebagai pengawas atau pengendali yang dimaksud adalah mampu mengendalikan segala kegiatan serta jalannya organisasi dengan baik. Peranan pimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pimpinan selalu mengecek semua bawahan dalam melaksanakan tugasnya dan selalu mengecek tingkat kehadiran pegawai yang ada pada PT. Putra Bangun Bersama.

Tabel.5.

Pemimpin dapat menjalankan operasional perusahaan dengan baik.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	3	5.7	5.7	5.7
2.00	13	24.5	24.5	30.2
Valid 3.00	25	47.2	47.2	77.4
4.00	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	
Rata-rata		2.87	2.87	

Sumber data diolah tahun 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 3 orang atau 5.7% mengatakan sangat tidak setuju , Sedangkan 13 orang atau 24.5% mengatakan tidak setuju, 25 orang atau 47.2% menyatakan ragu-ragu, dan 12 orang atau 26.6% menyatakan setuju terhadap pernyataan responden tentang Pemimpin dapat menjalankan operasional perusahaan dengan baik.

Berdasarkan analisis jawaban responden pada tabel diatas maka diperoleh nilai mean sebesar 2.87, Berdasarkan hasil tersebut diatas menerangkan bahwa peranan kepemimpinan dalam mengendalikan bawahan cukup baik karena pimpinan terkadang

melakukan pengawasan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dan mengecek tingkat kehadiran pegawai.

Selain itu, peranan kepemimpinan sebagai pengendali dalam memberikan motivasi pada bawahan cukup baik karena pimpinan terkadang memberikan motivasi secara efektif pada bawahan sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja, dan tingkat kedisiplinan karyawan pun dapat ditingkatkan.

4) Peranan Pemimpin sebagai Informasional

Informasi merupakan salah satu kebutuhan yang sangat penting dan diperlukan oleh semua pegawai dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya, yang diukur dari tanggapan responden terhadap peranan pemimpin sebagai informasional pada PT. Putra Bangun Bersama. Peranan pimpinan sebagai informasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pimpinan selalu menyampaikan informasi kepada bawahan tentang kriteria tepat pada waktu yang menyangkut pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan yang ada pada PT. Putra Bangun Bersama.

Tabel.6.

Pemimpin menyampaikan informasi dengan baik kepada karyawan sehingga karyawan mudah memahami instruksi pemimpin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.9	1.9	1.9
2.00	10	18.9	18.9	20.8
Valid 3.00	30	56.6	56.6	77.4
4.00	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	
Rata-rata		3.00	3.00	

Sumber data diolah tahun 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 1 orang atau 1.9% mengatakan sangat tidak setuju , Sedangkan 10 orang atau 18.9% mengatakan tidak setuju, 30 orang atau 56.6% menyatakan ragu-ragu, dan 12 orang atau 22.6% menyatakan setuju terhadap pernyataan responden tentang Pemimpin menyampaikan informasi dengan baik kepada karyawan sehingga karyawan mudah memahami instruksi pemimpin.

Berdasarkan analisis jawaban responden pada tabel diatas maka diperoleh nilai mean sebesar 3.00. Berdasarkan dari hasil tersebut menerangkan bahwa peranan kepemimpinan dalam menyampaikan informasi cukup baik karena pekerjaan yang dilaksanakan atau dilakukan oleh karyawan dapat diselesaikan tepat pada waktunya

Selain itu, peranan kepemimpinan dalam menjelaskan informasi cukup baik karena pekerjaan yang dilaksanakan atau dilakukan oleh pegawai terkadang diselesaikan tepat pada waktunya peranan pemimpin pada PT. Putra Bangun Bersama. Pada saat memberikan informasi cukup maksimal, dimana informasi yang sampai pada para pegawai mudah dipahami sehingga dalam penyelesaian tugasnya lebih mudah dan tepat waktu.

Dari penjelasan dan hasil wawancara tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa peranan pimpinan sebagai informasional pada PT. Putra Bangun Bersama dalam kategori cukup baik dalam artian bahwa pimpinan kadang-kadang menyampaikan informasi yang ada baik itu ditempel pada papan pengumuman atau disampaikan langsung oleh pimpinan pada saat apel pagi atau apel siang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi
.....dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.Bandung : PT. Refika
- Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya
.....Manusia*.Yogyakarta: BPFE. -----,
- Kartono Kartini. 2006.*Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta :PT Raja
.....Grafindo Persada.
- Grafiti. Moenir. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Pasolong Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta. Rivai,
- Veithzal.2009. *Perilaku Organisasi dan Teori Kepemimpinan Jilid II*.Jakarta
.....:PT. Raja Grafindo Persada.
- Koentjaraningrat. 2015. *Metode-metode penelitian masyarakat, Edisi ketiga*.
.....Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum.