

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DAERAH (UPTD)
BALAI BENIH DAN BUDIDAYA IKAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

CHAIRIL ARIF

158600436



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/4/19

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Dilarang menggunakan untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi : Pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional terhadap disiplin kerja karyawan pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai benih dan budidaya ikan Kota Medan

Nama Mahasiswa : CHAIRIL ARIF
Nim : 158600436
Bagian : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Farida Hanum S., S.Psi., M.Psi

Babby Hasmayni., S.Psi., M.Si

Mengetahui

Kepala Bagian

Dekan Psikologi



Farida Hanum S., S.Psi., M.Psi



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

01 Oktober 2019

ii

**Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian
Dari Syarat- Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi (S1)
Psikologi**

**PADA TANGGAL
01 OKTOBER 2019**

**Mengesahkan
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

Dekan



Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd

Dewan Penguji

Tandatangan

1. Suryani Hardjo., S.Psi., M.A
2. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si
3. Farida Hanum S., S.Psi ., M.Psi
4. Babby Hasmayni.,S.Psi., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Oktober 2019

Penulis



CHAIRIL ARIF

NPM : 158600436

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CHAIRIL ARIF

NPM : 158600436

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional terhadap disiplin kerja karyawan pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai benih dan budidaya ikan Kota Medan

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikia pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

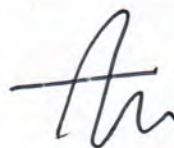
Dibuat di:

Medan Johor

Pada Tanggal :

10 Oktober 2019

Yang Menyatakan



(CHAIRIL ARIF)

v

ABSTRAK

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DAERAH (UPTD)
BALAI BENIH DAN BUDIDAYA IKAN**

OLEH:

CHAIRIL ARIF

NPM: 158600436

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan yang di nilai melalui pegawai sebanyak 35 orang. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin karyawan pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) kota medan. Dengan asumsi semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula disiplin kerja pegawai.

Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang signifikan antara dengan variabel disiplin kerja pada karyawan Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.419$ dengan $P \text{ linierity} = 0.003 < 0,05$. Dari hasil korelasi ini maka dapat dinyatakan dimana semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja

ABSTRACT

**INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
STYLE AGAINST EMPLOYEE DISCIPLINE IN REGIONAL
TECHNICAL IMPLEMENTATION UNIT (UPTD)
SEEDS AND FISH CULTIVATION**

By :

**CHAIRIL ARIF
NPM : 158600436**

This study aims to see the influence of the transformational leadership style of the Head of the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) of the Medan City Seed and Fish Farming (BBI), which was rated by 35 employees. In line with the discussion in the theoretical basis, the hypothesis proposed in this study is that there is an influence of transformational leadership style on employee discipline in the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) Balai Seed and Fish Cultivation (BBI) Medan city. Assuming the higher the transformational leadership style the higher the employee's work discipline and conversely the lower the transformational leadership style the lower the employee's work discipline.

The transformational leadership style variable has a significant positive relationship between the variable work discipline on the employees of the Seed and Aquaculture Office of the City of Agriculture and Fisheries in Medan with the correlation coefficient $r_{xy} = 0.419$ with P linearity $= 0.003 < 0.05$. From the results of this correlation it can be stated that the higher the transformational leadership style, the higher the work discipline, conversely the lower the transformational leadership style, the lower the employee's work discipline.

Keywords: *transformational leadership style and work discipline*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap disiplin kerja pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Budidaya Balai Benih Ikan (BBI) Kota Medan**

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M. Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Farida Hanum Siregar S. Psi, M. Psi, selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Bebbly hasmayni, S.Psi, M,si selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen-Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti selama masa perkuliahan.

7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
8. Kepada kedua orang tua saya yang selalu memberi nasihat dan masukan baik moril maupun materi.
9. Kepada sodara kandungsaya yang selalu memberi semangat dan tempat tinggal selama di perantauan.
10. Kepada seluruh teman-teman di kampus yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namanya.
11. Kepada Tia Zulfa yang selalu menimbulkan rasa emosi yang membuat saya semakin semangat untuk menjalani hidup yang sedikit sulit.
12. Kepada seluruh angkatan tahun 2015 yang sama-sama bekerja keras dalam menyelesaikan tugas akhir.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, 30 September 2019

Penulis

Chairil Arif

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DALAM	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
RIWAYAT HIDUP	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
MOTTO PENULIS	viii
HALAMAN ABSTRAK	ix
HALAMAN ABSTARCT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	
A. Karyawan	9
1. Pengertian Karyawan	9
B. Disiplin Kerja	12
1. Pengertian Disiplin Kerja	12
2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
3. Indikator Disiplin Kerja	17

	4. Aspek-aspek Disiplin Kerja	21
	5. Ciri Disiplin Kerja.....	22
C.	Kepemimpinan Transformasional	22
	1. Defenisi Kepemimpinan	22
	2. Defenisi Kepemimpinan Transformasional	24
	3. Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional	26
	4. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional	28
	5. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	28
	6. Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional	29
D.	Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja	30
E.	Kerangka Konseptual	32
F.	Hipotesis.....	33
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
A.	Tempat dan Waktu penelitian	34
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	34
C.	Definisi Oprasional Variabel Penelitian.....	35
	1. Gaya Kepemimpinan Transformasional	35
	2. Disiplin Kerja	36
D.	Populasi dan Sampel	35
	1. Populasi	36
	2. Sampel	36
	3. Teknik Pengambilan Sampel	36
E.	Metodologi Pengumpulan Data.....	37
	1. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	39
	2. Sekala Disiplin Kerja	40
F.	Validitas dan Reabilitas Alat Ukur	41
	1. Validitas Alat Ukur	42
	2. Reabilitas Alat Ukur	43
G.	Prosedur Penelitian	45

1. Tahap Persiapan	45
2. Tahapan Pelaksanaan Penelitian	45
H. Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kanchah Penelitian	49
B. Persiapan Penelitian	49
1. Persiapan Administrasi	49
2. Persiapan Alat Ukur	49
C. Pelaksanaan Penelitian	52
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	53
E. Pembahasan	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1. Diagram PP Plot uji Normalitas	59
Gambar 4.2. <i>Scatterplot</i> uji heteroskedastisitas	60



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Blue Print Penyebaran Skala Gaya Kepemimpinan	39
Tabel 3.2. Blue Print Penyebaran Skala Disiplin Kerja	40
Tabel 4.1. Penyebaran butir-butir pernyataan sekala gaya kepemimpinan transformasional	51
Tabel 4.2. Penyebaran butir-butir pernyataan sekala disiplin kerja	52
Tabel 4.3. Uji validitas pernyataan pada quisioner gaya kepemimpinan transformasional	54
Tabel 4.4. Uji validitas pernyataan pada quisioner disiplin kerja	55
Tabel 4.5. Uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan transformasional	57
Tabel 4.6. Uji reliabilitas variabel disiplin kerja	57
Tabel 4.7. Uji reliabilitas dengan keterangan	58
Tabel 4.8. Uji asumsi linieritas	61
Tabel 4.9. Uji correlation	62
Tabel 4.10. Hasil uji t	63
Tabel 4.11. Hasil uji f	64
Tabel 4.12. Hasil uji koefisien determinasi.....	65
Tabel 4.13. nilai mean emperik	66
Tabel 4.13. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean emperik	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Di bawah naungan dari Menteri Kelautan dan Perikanan dan Dinas Pertanian dan Kelautan Kota Medan, yang beralamat di Kelurahan Baru Ladang Bambu, Medan Tuntungan yang mulai di oprasionalkan sejak tahun 2004 akhir, memiliki luas tanah sekitar 3 hektar yang terbagi atas 2 bagian yaitu bagian depan dan belakang dengan total kolam 27 kolam meliputi kolam pemijahan nila sebanyak 5 kolam, kolam lele induk 4 kolam, kolam gurami 2 kolam dan 16 kolam di area belakang, 40 bak meliputi 30 bak di bagian depan produksi, 10 bak di bagian belakang produksi dan 7 kolam terpal yang berada di belakang area produksi.

Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Benih dan budidaya Ikan Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Medan bertujuan untuk melaksanakan sebagian tujuan dan fungsi dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Medan. Pembentukan UPTD tersebut akan dapat dirasakan langsung secara sosial ekonomi oleh masyarakat yang memanfaatkan, maupun untuk Pemerintah Daerah. Adapun dampak tersebut adalah menunjang program kerja Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian dalam menghasilkan benih unggul yang bersertifikat yang dibutuhkan oleh masyarakat kelompok tani Kota Medan, menghasilkan pendapatan asli daerah.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Di bawah naungan dari Menteri Kelautan dan Perikanan dan Dinas Pertanian

dan Kelautan Kota Medan memiliki tugas pokok melaksanakan produksi Benih Sebar (BS), Penyebarluasan dan penyaluran benih sebar kepada produsen/masyarakat, Pelaksanaan observasi penerapan teknologi perbenihan, baik di lapangan, maupun pada proses pengolahan, penyimpanan dan penyaluran, Pelaksanaan penyebarluasan informasi perbenihan, Pelaksanaan pengawasan internal mutu benih Barang/jasa yang disediakan bagi masyarakat, Benih sebar dan benih varietas unggul, Pelatihan bagi petani dan siswa prakerin kontribusi dan manfaat langsung dan nyata, Menyediakan benih varietas unggul untuk masyarakat tani sehingga secara langsung dapat meningkatkan penghasilan, meningkatkan pendapatan asli daerah

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) memiliki 35 orang pegawai yang di bagi menjadi kepala UPTD, kasubag tata usaha, Pengelola tata usaha, Pengelola Laboratorium kesehatan lingkungan, Pengelola mutu, manajer produksi, analisis budidaya ikan, pengelola sarana dan prasarana, pengelola produksi pembenihan nila, pengelola produksi pembenihan lele, pengelola produksi pembenihan ikan hias, pengelola produksi pada pip ikan hias, kebersihan dan bagian keamanan.

Dengan adanya struktural dalam Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) yang menggunakan bentuk komunikasi langsung antara bawahan dan atasan (*top down*) yang berjenis skunder atau menggunakan alat komunikasi di harapkan dapat memaksimalkan produktifitas dalam bekerja, dapat memberikan hasil capaian yang maksimal setiap tahunnya dan memberikan pelayanan prima pada masyarakat seperti visi pada Unit

Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) visi Mewujudkan UPTD budidaya Kota Medan sebagai Unit berpelayanan prima dalam pengembangan sistem usaha budidaya air tawar yang berdaya saing, berkelanjutan dan ramah lingkungan. Misi memberi bantuan benih dengan tepat jumlah, tepat ukuran, tepat mutu dan tepat waktu, memberikan pelayanan dan bantuan teknis bidang perikanan budidaya secara profesional, serta mengembangkan pelayanan Informasi Teknis budidaya perikanan berbasis teknologi informasi.

Selain Visi dan Misi di atas Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) juga memiliki Motto IKAN yaitu Ikhlas Kreatif Amanah dan Nyaman sebagai panduan dalam bekerja agar pegawai yang bekerja dapat bekerja dengan maksimal dan di harapkan untuk mencapai target setiap tahunnya.

Untuk mewujudkan visi, misi dan motto Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) kota Medan dibutuhkan pegawai yang memiliki disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai & Sagala 2013), Pada saat kami melakukan kunjungan ke lapangan selama 1 bulan penuh yaitu pada bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan November 2018 kami menemukan ketidak sesuaian antara visi, misi, dan motto yang ada pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) kota Medan sehingga saya menilai pegawai yang ada di Unit

Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) kota Medan kurang disiplin dalam mematuhi peraturan dan dalam menggunakan waktu kerja.

Ketidak sesuaian pegawai dalam disiplin waktu pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) kota Medan di tandai dengan pegawai yang datang tidak tepat waktu, bolos dalam bekerja, bermalas-malasan pada saat bekerja, pulang sebelum waktunya, bermain *game* pada saat bekerja, merokok di area produksi, menunda pekerjaan. Dan ketidak sesuaian pegawai dalam disiplin mematuhi peraturan di tandai dengan, masih banyaknya pegawai yang masuk ke dalam area produksi tidak memakai sepatu *boots*, tidak melewati *bioscurity*, selain melanggar peraturan yang ada dampak buruk apabila tidak menggunakan sepatu *boots* kaki akan terkena penyakit seperti kutu air dan sepatu *boots* yang di pakai harus memasuki *bioscurity* apabila tidak ikan yang ada di area produksi akan terkena bakteri yang ada di sepatu *boots* tersebut, *bioscurity* adalah wadah yang di sediakan di setiap area masuk produksi, wadah tersebut berbentuk bak kecil yang harus kita lewati dengan sepatu *boots* yang berisi air yang sudah di campur dengan cairan yang membuat sepatu boots aman dari segala jenis bakteri.

Setelah kami mendalami permasalahan kurang disiplinnya pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) kota Medan kami melihat peran pemimpin yang kurang memberikan arahan terhadap pegawai, semua keputusan di serahkan pada pegawai dan pegawai di tuntut untuk menyelesaikan permasalahannya sendiri. Setelah kami melihat gaya kepemimpinan dari kepala balai benih dan budidaya ikan kota Medan kami

menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang di perankan selama ini gaya kepemimpinan delegatif. Gaya kepemimpinan delegatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang di lakukan oleh pimpinan kepada bawahan yang memiliki kemampuan, agar dapat menjalankan kegiatannya yang untuk sementara waktu tidak dapat di lakukan oleh pimpinan dengan berbagai sebab (Thoha, 2006). Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri seperti jarang nya pimpinan memberikan arahan, keputusan di serahkan kepada bawahan, dan di harapkan anggota dapat menyelesaikan permasalahannya sendiri (MacGrefor, 2004). Disiplin kerja sendiri erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi yang dipimpin. Penelitian yang dilakukan oleh John Nasyaroeka (2010) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.

Dengan demikian kami memberikan masukan kepada kepala balai benih dan budidaya ikan, dan kepala balai tersebut tertarik dan menyetujui mengganti gaya kepemimpinan tersebut yang sebelumnya memiliki gaya kepemimpinan delegatif untuk merubah gaya kepemimpinan menjadi gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah proses mengubah orang-orang, dengan memperhatikan emosi, nilai, etika standar dan tujuan jangka panjang. Kepemimpinan transformasional mencakup bentuk pengaruh luar biasa yang menggerakkan pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang biasa di harapkan dari mereka (Nourthouse 2011), yang menurut kami lebih sesuai untuk di terapkan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) kota Medan, masukan ini kami berikan berdasarkan observasi dan masukan-masukan oleh pembimbing.

Setelah masukan itu di terima oleh kepala balai benih dan budidaya ikan kota medan kami sepakat untuk membuat *coaching* yang kami susun bersama dengan dosen matakuliah aplikasi assesmen dan intervensi psikologi industri dan organisasi dan pengawasan yang kami lakukan di bulan November 2018 sampai dengan Desember 2018 secara berkala kepada kepala balai, setelah semua kegiatan selesai, kami memantau kembali pada bulan Januari 2019 sampai dengan Maret 2019 pemantauan ini kami lakukan secara bergantian dan waktu yang tidak di tentukan dan perubahan yang kami dapatkan di lapangan kami melihat perubahan positif setelah di lakukannya *coaching* dan pengawasan yang kami lakukan selama 3 bulan yang di tandai dengan pegawai hadir sebelum apel pagi di laksanakan, penggunaan sepatu *boots* di area produksi, berkurangnya penggunaan *handphone* di area produksi, sadarnya pegawai akan rambu-rambu yang terpasang di area produksi.

Dengan berpedoman pada uraian di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang dihadapi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Budidaya Balai Benih Ikan (BBI) Kota Medan, sehingga penulis membuat proposal dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap disiplin kerja pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Budidaya Balai Benih Ikan (BBI) Kota Medan** “

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah penulis jabarkan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

Tidak tercapainya hasil produksi setiap tahunnya pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Budidaya Balai Benih Ikan (BBI) Kota Medan yang dikarenakan Banyaknya karyawan yang kurang disiplin seperti terlambat, bolos dalam bekerja, pada saat bekerja malas-malasan, bermain *hand phone* pada saat bekerja, tidak mengikuti aturan yang berlaku pada saat bekerja, selalu menunda pekerjaan, pada saat bekerja bermain game, dan pulang sebelum waktunya pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Budidaya Balai Benih Ikan (BBI) Kota Medan. Pemimpin yang kurang peduli atas karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Budidaya Balai Benih Ikan (BBI) Kota Medan.

C. Batasan Masalah

Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan kemampuan terbatas yang dimiliki peneliti, peneliti membatasi masalah ini hanya pada Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap disiplin kerja pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Budidaya Balai Benih Ikan (BBI) Kota Medan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Budidaya Balai Benih Ikan (BBI) Kota Medan.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

“Untuk menguji secara empiris dan melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Budidaya Balai Benih Ikan (BBI) Kota Medan”

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama tentang gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui disiplin kerja pada karyawannya.
- b. Mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional yang di terapkan pada perusahaan.

Sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijakan-kebijakan dalam perusahaan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal,

yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukul rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal (Manulang, 2002)

karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut, Subri (dalam Manulang, 2002). Keunggulan karyawan salah satunya dipandang dari kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan tidak hanya sesuai dengan *job description* tapi juga kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar atau melampaui *job description* yang merupakan peran formalnya yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan juga efektivitas organisasi (Garg & Rastogi, 2006).

Pegawai merupakan orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih di identikkan pada pekerjaan yang bersifat nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor menurut Khakrim (dalam Agnetha, 2005). Selanjutnya menurut Hasibuan (2013) pegawai adalah orang yang berkarya atau bekerja berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu.

Sedangkan menurut Munandar (2014) pegawai adalah tenaga kerja manusia yang jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) senantiasa

dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi, baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta maupun lembaga-lembaga pemerintahan. Pegawai adalah aset, yang merupakan penggerak utama setiap organisasi dan tanpa mereka organisasi atau perusahaan tidak akan ada artinya karena pegawai merupakan investasi bukan pengeluaran, pegawai merupakan pribadi yang tinggi, jauh lebih tinggi dari mesin dan alat produksi lainnya dan pegawai adalah orang-orang profesional yang tidak mudah digantikan, karena menggantikan seseorang tenaga profesional akan sangat merugikan baik dari segi financial, waktu dan energy (dalam Hasibuan, 2013).

Berdasarkan uraian teori di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan adalah penduduk dalam usia kerja yang menjual jasa atau memproduksi barang dan jasa yang melaksanakan pekerjaan dengan baik, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi disiplin kerja berasal dari bahasa latin *idisipeli* yang berarti pengikut. Seiring perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi *idisiplinei* yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib (Anoraga, 1992). Oleh karena itu setiap organisasi harus memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya (Siagian, 2009). Disiplin kerja dalam kamus umum Bahasa Indonesia susunan W.J.S Poerwadarminta (Anoraga, 1992) adalah :

- a. Latihan batin atau watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib.
- b. Ketaatan pada aturan dan tata tertib.

Sejalan dengan Siagian dalam Hasibuan (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, maupun kelompok masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, dalam hal ini kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela untuk menaati semua peraturan serta sadar akan tugas dan tanggung jawab, kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Kedisiplinan adalah fungsi operatif dalam MSDM (manajemen sumber daya manusia) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi

prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal (dalam Hasibuan,2013).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis secara suka rela menjalankan dan tidak menghindar dari tugas-tugas serta bersedia menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Malayu (2013) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang jelas akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.

2. Teladan Pimpinan

Dengan teladan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan kepemimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan menjadi kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan lainnya.

5. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah bekerja, dan potensi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

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

1. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas, bertindak untuk mengukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2. Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada pegawai. Jadi kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Sementara menurut Singodimejo (Setiawan, 2013) menyebutkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai sebagai berikut :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku. Bila pegawai mendapat kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan apabila kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai maka mereka akan sering mangkir dan mencari alasan untuk izin keluar kantor.

b. Ada tidaknya teladan kepemimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena pimpinan menjadi acuan bagi para anggotanya bagaimana seorang pimpinan dapat menegakkan disiplin pada anggotanya serta bagaimana seorang pemimpin dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan mengenai disiplin yang dibuatnya.

c. Ada tidaknya aturan yang menjadi pegangan

Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya menjadi instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sewaktu-waktu.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya tanpa pilih kasih.

e. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan. Dengan pengawasan maka sedikit banyaknya para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri, keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya dan sebagainya.

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : motivasi, kepemimpinan, pendidikan dan latihan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin lewat hukum.

3. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2004) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

a. Kehadiran

Seorang yang dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu kerja

Waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antar permulaan dan akhir kerja.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan atasan kepadanya.

d. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai layanan atasan terhadap hasil kinerja karyawan kepada perusahaan.

e. Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam perusahaan, boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang agar patuh yang pada akhirnya akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi.

f. Pemakaian seragam

Setiap pegawai terutama dilingkungan perusahaan menerima seragam - seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Sedangkan menurut Syadam (2000) , indikator disiplin kerja meliputi:

a. Tingginya semangat kerja para pegawai

Dalam melakukan pekerjaan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai pengaruh yang besar dalam membentuk perasaan, pikiran, pembicaraan, sikap kerja dan tindakan karyawan dalam bekerja. Adapun dimensi semangat kerja ialah sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi, individu bekerja dengan suatu perasaan yang bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan, ego individu sangat terlibat dalam pekerjaan.

b. Tingginya gairah kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan

Seorang pekerja yang memiliki disiplin kerja yang baik dalam bekerja, biasanya menunjukkan gairah dalam bekerja. Gairah kerja dapat diartikan sebagai kesesuaian antara tugas dan tanggung jawab yang dipegang karyawan dengan kemampuan yang dimiliki kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

c. Tingginya inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan

Pekerja yang memiliki disiplin kerja yang positif selalu memiliki inisiatif, cepat mengambil tindakan agar tugas cepat selesai, namun selalu mematuhi aturan yang berlaku. Inisiatif adalah melakukan segala sesuatu tanpa diminta dan

menyelesaikannya dengan tuntas. Inisiatif juga dapat diartikan bahwa karyawan secara proaktif melakukan tindakan dan tidak hanya sekedar berpikir saja tentang tindakan apa yang harus diambil.

- d. Besarnya rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Seorang pekerja yang berdisiplin selalu bertanggung jawab atas resiko dan hasil kerja sesuai bidangnya. Tanggung jawab ialah menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan karyawan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Tanggung jawab seorang karyawan adalah bekerja sehari penuh untuk mendapatkan pembayaran., memberikan prestasi kerja sampai tingkat daya guna kualitatif yang seimbang dengan kecakapan pendidikan dan pengalaman serta berperilaku sesuai dengan ukuran-ukuran etika baik didalam maupun diluar perusahaan.

- e. Meningkatkan efisiensi para pegawai

Pekerja yang memiliki disiplin kerja yang baik selalu berusaha mencapai tujuan usaha dengan memperhatikan biaya dan manfaat yang dihasilkan. Efisiensi adalah bekerja menurut aturan yang tepat dan memulai serta menyelesaikan pekerjaan dengan seketika.

- f. Meningkatkan produktifitas para pegawai

Produktifitas adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan produk ataupun jasa yang sesuai dengan harapan perusahaan dalam hal ini yaitu meningkatkan daya saing produk secara terus menerus yang didukung oleh sistem, cara kerja dan lingkungan kerja yang mendorong kreatifitas dan inovatif.

g. Rendahnya angka kemangkiran (absensi) pegawai

Bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang positif pasti ia jarang makir (absen) dari pekerjaannya. Absensi ialah suatu bentuk tindakan yang dilakukan seorang karyawan untuk menghindari pekerjaan atau lebih disebut dengan lemangkiran. Absensi itu berarti karyawan tidak dapat masuk bekerja sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.

h. Tingginya rasa kepatuhan

Seorang pekerja yang berdisiplin selalu menumbuhkan rasa kepatuhan terhadap aturan yang ada di perusahaan tempat ia bekerja. Kepatuhan adalah pada aturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan serta mengikuti cara-cara bekerja yang ditentukan oleh perusahaan.

i. Meningkatkan loyalitas pegawai pada perusahaan

Bagi pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Loyalitas dapat diartikan sebagai suatu rasa dimana pegawai merasa senasib dengan perusahaan

j. Tingginya tingkat komitmen pegawai

Pegawai yang berdisiplin pasti memiliki komitmen yang besar terhadap perusahaan. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan sasaran organisasi, lebih mengutamakan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi, melakukan apa yang diharapkan oleh perusahaan, berusaha menyesuaikan diri dan menghormati norma yang berlaku di perusahaan serta bertindak untuk memelihara citra perusahaan yang baik. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-

aspek disiplin kerja yaitu: kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan pemakaian seragam.

4. Aspek-aspek disiplin kerja

Sedangkan menurut Harahap (2011), aspek-aspek disiplin kerja adalah :

a. Aspek pemahaman terhadap peraturan.

Sebelum mematuhi peraturan perlu diketahui apakah karyawan sudah memahami peraturan perusahaan dengan jelas. Seorang pegawai menunjukkan kedisiplinan yang baik bila perilakunya menunjukkan usaha-usaha untuk memahami dengan jelas peraturan perusahaan, seperti karyawan yang dengan rajin mengikuti *briefing*, membaca pengumuman atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan.

b. Aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan.

Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama kerjanya, mentaati suatu peraturan tanpa ada paksaan dan sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan.

c. Aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Pegawai yang disiplin senantiasa menghargai waktu sehingga bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

d. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

Ketentuan proses menimbulkan kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode, atau tata kerja yang tertib dan teratur. Pegawai

yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan dan perencanaan pekerjaan agar dapat bekerja secara efektif dan produktif.

5. Ciri Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu dan kemudian menurut Sinungan disiplin tersebut tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- b. adanya perilaku yang dikendalikan.
- c. adanya ketaatan (Sinungan, 1997).

Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin tersebut, jelaslah bahwa disiplin kerja membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain.

C. Kepemimpinan Transformasional

2. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam

organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David dan Keith, 1985).

Menurut Veitzhal (dalam Rivai, 2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002). Sedangkan menurut Tjiptono (2001) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya

kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

Berdasarkan uraian teori diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku yang dirancang untuk mempengaruhi atau memberi contoh kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2002) bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu strategi atau kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Salah satu pendekatan terbaru dan populer untuk kepemimpinan yang telah menjadi fokus banyak penelitian sejak awal tahun 1980an, adalah sebuah pendekatan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah sebuah bagian dari paradigma “kepemimpinan baru” (Bryman,1992), yang lebih memberi perhatian pada elemen kepemimpinan.

Bass dan Riggio (2006) menyatakan bahwa popularitas kepemimpinan transformasional, yang memenuhi kebutuhan kerja di masa sekarang, yang ingin diinspirasi dan diperdayakan agar berhasil di masa-masa yang tidak pasti. Intinya, banyak akademis mempelajari kepemimpinan transformasional, dan hal itu mendominasi inti penelitian kepemimpinan.

Menurut Wutun (2001) konsep kepemimpinan transformasional dari Bass merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang lebih dapat menjelaskan secara tepat pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain.

Bass (dalam Wutun, 2001) menyatakan bahwa pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan kebutuhan melebihi minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Kepemimpinan transformasional menurut Bass (dalam Wutun, 2001) cenderung berusaha untuk memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata.

Yammarino dan Bass (1990) juga menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Dengan demikian, seperti yang diungkapkan oleh Tichy and Devanna, keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu (Yulk, 1998).

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya

3. Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional

Interaksi antara pemimpin dan karyawan ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. (Bass 2001) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki lima aspek perilaku, adalah:

a. Attributed Charisma

Pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri. Pemimpin menimbulkan kesan pada karyawan bahwa pemimpin memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaan, sehingga patut dihargai dan menjadi contoh bagi para karyawan.

b. Inspirational Leadership

Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi kepada para karyawan, antara lain dengan menentukan standar-standar yang dibutuhkan bagi perusahaan, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Karyawan merasa diberi inspirasi oleh sang pemimpin.

c. Intellectual Stimulation

Karyawan merasa bahwa pemimpin mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja karyawan, untuk mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas, karyawan merasa mendapatkan cara baru dalam mempersepsikan tugas-tugas karyawan. Stimulasi intelektual memberikan kontribusi yang besar pada sikap karyawan untuk masa depan yang mampu

mengambil inisiatif untuk memberi pelayanan yang memuaskan pada konsumen dalam situasi yang berbeda-beda

d. Individualized Consideration

Karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpin. Pemimpin memperlakukan setiap karyawan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginan masing-masing. Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan dari karyawan atas apa yang terjadi pada perusahaan.

e. Idealized Influence

Pemimpin berusaha mempengaruhi karyawan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya keikatan pada keyakinan tersebut, perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan. Pemimpin memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai hidup. Pengaruh idealis menunjukkan pengembangan rasa percaya dan hormat pada bawahan. Pemimpin dengan pengaruh idealis berperan sebagai model dengan tingkah laku dan sikap yang mengandung nilai-nilai yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa aspek-aspek kepemimpinan transformasional meliputi: Attributed charisma, inspirational leadership, intellectual stimulation, individualized consideration, dan idealized influence.

4. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional memiliki ciri adalah memperhatikan perkembangan dan perubahan prestasi dari para pengikutnya, apakah menjadi semakin baik menurut kriteria organisasi atau tidak. Pemimpin membangun kepercayaan serta mendukung pengikut untuk mengekspresikan segenap potensi yang ada didalam dirinya. Tujuan yang hendak dicapai antara pemimpin dan pengikut sama atau mirip dan berjalan dengan sinkron (Iensuffie, 2010).

5. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Adapun, karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Robbin dan Judge (2008) adalah sebagai berikut:

a. *Pemimpin yang karismatik*

Pemimpin transformasional harus mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkret, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

b. *Motivasi Inspirasional*

Karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari pawa bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

c. *Stimulasi Intelektual*

Karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan.

d. *Pertimbangan Individu*

Karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memberikan fasilitas. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

6. Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi (Rorimpandey, 2013):

- a. *Charisma* - Memberikan visi dan misi untuk meraih respek dan kepercayaan.
- b. *Inspiration* - Mengkomunikasikan harapan yang dituju dan mengekspresikan pentingnya tujuan dengan cara yang sederhana.
- c. *Intellectual simulation* - Mendorong intelegensia dan rasionalitas dan berhati-hati dalam menyelesaikan masalah.

- d. *Individualized consideration* Memberikan perhatian personal, melatih dan memberikan saran

D. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja

Keselarasan diri manusia untuk berkembang menjadi syarat untuk maju, namun hal ini harus ditunjang dengan kerjasama yang baik antar individu sehingga terbentuklah organisasi. Dengan organisasi individu dapat menyelesaikan suatu masalah bersama-sama individu lain. Sebuah organisasi diperlukan seseorang agar dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, seseorang itu disebut pemimpin

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus dapat menunjukkan sikap keteladanan yang baik sehingga dapat mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja dengan baik, dalam hal ini keteladanan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena mampu dijadikan teladan dan panutan para bawahannya. Pemimpin harus menjadi contoh yang baik untuk bawahannya seperti berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta konsisten.

Salah satu kepemimpinan yang mampu memberikan teladan yang baik bagi bawahannya adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Munandar (2014), kepemimpinan transformasional adalah interaksi antara pemimpin dengan pengikutnya yang ditandai oleh pengaruh pemimpin/manager untuk mengubah perilaku pengikutnya/bawahannya untuk menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mengubah dan memotivasi bawahannya dengan cara

membuat mereka lebih sadar akan pentingnya hasil tugas mereka, mempengaruhi mereka untuk mendahulukan kepentingan kelompok, menggerakkan kebutuhan mereka menjadi tinggi (dalam North House, 2016).

Hasibuan (2013) menyatakan untuk meningkatkan disiplin pegawai dibutuhkan partisipasi dari berbagai pihak, bukan hanya bawahan yang dituntut untuk berdisiplin tapi juga dibutuhkan teladan dari pemimpin sebagai contoh yang baik bagi pegawai. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2013) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturandan norma-norma sosial yang berlaku, dalam hal ini kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab serta tidak menghindar diberikan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang. Agar disiplin kerja berjalan dengan optimal, pemimpin juga harus menerapkan dan dapat menjadi contoh yang baik bagi para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ramli (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan di PT. Borneo Alam Semesta. Dalam hal ini kedisiplinan juga begitu penting menunjang suatu instansi. Penelitian yang di lakukan Ary Nurul dan temen-temn yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap disiplin kerja karyawan menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh yang signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Fazril (2014) dalam penelitiannya juga mengemukakan hal yang sama dengan penelitian sebelumnya, yaitu ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja dengan asumsi bahwa semakin

transformasional kepemimpinan seseorang maka semakin meningkatkan disiplin kerja bawahannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Borril dan Downson (dalam Fazril, 2014) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Dari beberapa uraian penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang digunakan seseorang pemimpin diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja para bawahannya dan sebaliknya.

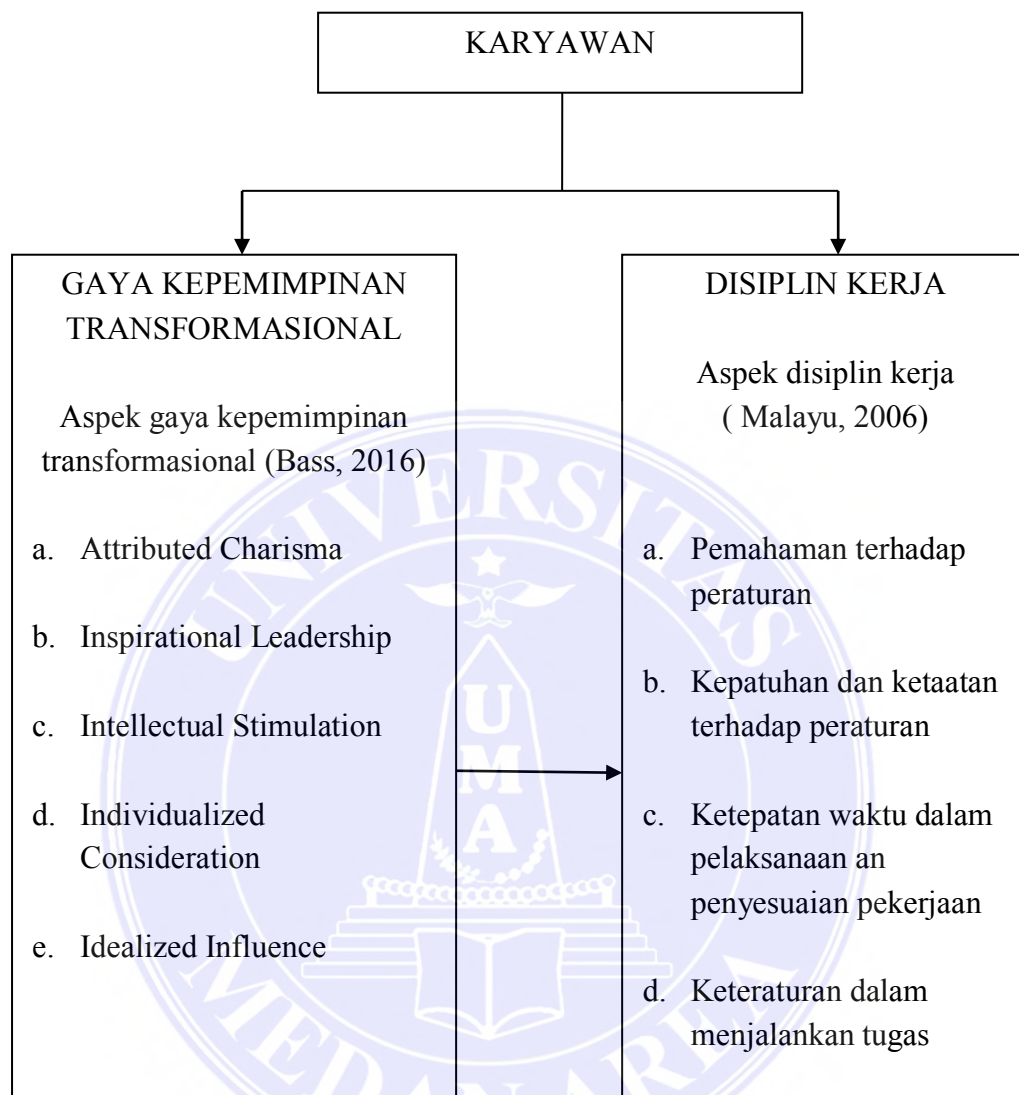
D. Kerangka Konseptual

Disetiap perusahaan atau instansi setiap pemimpin memiliki gayanya yang berbeda-beda. Pimpinan perlu mempunyai kemampuan mengembangkan hubungan baik dengan orang lain dan menangani situasi secara efektif. Memaksimalkan kinerja akan membantu mengenal isyarat yang memberi wawasan tentang bagaimana perasaan di antara atasan dan bawahan, serta mengembangkan cara mendekati situasi sehingga mencapai standart tinggi.

Disiplin kerja sendiri erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi yang dipimpin, Gaya kepemimpinan transformasional adalah proses mengubah orang-orang, dengan memperhatikan emosi, nilai, etika standar dan tujuan jangka panjang. Kepemimpinan transformasional mencakup bentuk pengaruh luar biasa yang menggerakkan pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang biasa di harapkan dari mereka.

Dari penjelasan di atas gaya kepemimpinan transformasional eberpengaruh terhadap disiplin kerja yang dapat dilihat dari kerangka konseptuan penelitian:

Gambar2.1: Kerangka Konseptual.



F. Hipotesis

Berdasarkan masalah yang di rumuskan serta kerangka konseptual yang di paparkan, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini ialah “Ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan. Dengan asumsi bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki maka semakin baik pula disiplin kerja pegawai tersebut, begitu juga sebaliknya.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan di uraikan tujuh hal yang meliputi tempat penelitian, tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di salah satu instansi pemerintah Kota Medan yang dimana berlokasi di Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Medan Tuntungan, dalam naungan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- | | |
|---------------------|--|
| 1. Variabel terikat | : Disiplin Kerja (Y) |
| 2. Variabel bebas | : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) |

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Aspek-aspek kepemimpinan transformasional meliputi: Attributed charisma, inspirational leadership, intellectual stimulation, individualized consideration, dan idealized influence.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis secara suka rela menjalankan dan tidak menghindar dari tugas-tugas serta bersedia menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut Azwar (2015) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak

dekenai generalisasi hasil penelitiannya. Dalam penelitian ini populasi akan dikenakan generalisasinya adalah seluruh karyawan Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan yang berjumlah 35 orang

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan yang berjumlah 35 orang

3. Teknik Pengambilan sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik total sampling*, yaitu semua populasi menjadi anggota yang diamati sebagai sampel. Karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Arikunto & Suharsimi, 2013).

Prosedur dalam penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu di mana seluruh karyawan Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan menjadi sampel peneliti yang berjumlah 35 orang

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara digunakan untuk memperoleh data yang diteliti. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala psikologi. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang ada berisi skala pengukuran dari masing-masing variabel yang ada, yaitu *skala employee engagement* dan *skala disiplin kerja*. Menurut Azwar (dalam Sharon, 2016), skala adalah alat ukur yang biasanya digunakan untuk mengukur aspek yang didalamnya tidak ada benar atau salah.

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang berisikan pertanyaan ataupun pernyataan yang dimodifikasikan. Adapun format skala psikologi yang ada menggunakan format skala Likert, skala Likert disusun untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu peristiwa ataupun situasi kerja.

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala. Dimana skala adalah suatu daftar yang terdiri atas sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi yang tidak diketahui. Alasannya diungkapkan skala dalam penelitian Hadi (Kusumah, 2010) yaitu:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh penelitian.

Selain itu metode skala psikologis digunakan dalam penelitian atas dasar pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- a. Metode skala psikologis merupakan metode yang praktis.
- b. Dalam waktu yang relatif singkat dapat dikumpulkan data yang banyak.
- c. Metode psikologis merupakan metode yang dapat menghemat tenaga dan ekonomis.

Penelitian ini menggunakan skala Model Likert. Skala ini merupakan model skala pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai sikap (Sugiyono, 2014). Prosedur skala dengan metode Likert didasari oleh dua asumsi yaitu:

1. Setiap pernyataan sikap yang disepakati sebagai pernyataan yang *favourable* (mendukung) atau yang *unfavourable* (tidak mendukung).

2. Jawaban dari individu yang mempunyai sikap positif harus diberi bobot yang lebih tinggi daripada jawaban yang diberikan oleh responden yang mempunyai sikap negatif.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua buah skala, yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala disiplin kerja.

1. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Adapun gaya kepemimpinan transformasional disusun berdasarkan aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional, Menurut Bass (dalam Wutun, 2001) yang dimana aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional tersebut terbagi atas 5 hal yaitu *Attributed Charisma*, *Inspirational Leadership*, *Intellectual Stimulation*, *Individualized Consideration*, dan *Idealized Influence*.

Tabel.3. 1. Blue Print Penyebaran Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Aspek – Aspek	Nomor Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
		Valid	Valid	
1.	Attributed Charisma	1,6,20	12,18,25, 32	7
2.	Inspirational Leadership	9,11,26	2,19,27	6
3.	Intellectual Stimulation	3,14,21	13,24,28	6

4.	Individualized Consideration	8,15,30,31	4,17,29,	7
5.	Idealized Influence	5,10,22	7,16,23	6
Total		16	16	32

2. Skala Disiplin Kerja

Adapun Skala disiplin kerja disusun berdasarkan Aspek disiplin Kerja Menurut Harahap (2011) aspek-aspek tersebut ialah pemahaman terhadap peraturan, kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

Tabel 3. 2. Blue Print Penyebaran Skala Disiplin Kerja

No	Bentuk	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
		Valid	Valid	
1.	Pemahaman terhadap peraturan	1,11,21,31,3 5	6,16,26,36,40	10
2.	kepatuhan terhadap aturan	2,12,22,32,3 4	7,17,27,37,39	10
3.	ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan	3,13,23,33,2 5	8,18,28,38,29	10
4.	keteraturan proses dalam menjalankan tugas	4,14,24,15,5	9,10,19,20,30	10
Total		20	20	40

Kedua skala disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang

berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala lima tingkat, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), kurang setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 5, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3, jawaban KS (Kurang Setuju) diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, “KS (kurang setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 4 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 5.

F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Rumus validitas :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000).

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung > r-tabel, maka aitem valid, tetapi jika nilai r-hitung < r-tabel maka aitem tidak valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program *SPSS Versi 16.00 for Windows*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang

sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, di mana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

Adapun rumus teknik *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k - 1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas

k : Jumlah item yang valid

$\sum S_i$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t : Varians total

G. Prosedur penelitian

1. Tahap Persiapan Penelitian (pra_lapangan)

Tahap pra-lapangan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian:

a. Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian

Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian ini dan teori yang mendukung dalam penelitian ini.

b. Menyiapkan skala

Agar pengambilan data berjalan dengan baik maka perlu dipersiapkan skala yang disusun berdasarkan teori yang ada, untuk selanjutnya hasil dari skala akan diukur dengan bantuan program *SPSS Versi 16.00 for Windows*.

c. Menghubungi pihak perusahaan.

Setelah peneliti mendapatkan perusahaan yang dapat menerima dan karyawan yang cukup maka akan dibicarakan untuk menjelaskan tentang penelitian yang dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu untuk penyebaran skala yang telah ditentukan.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah tahap pra-lapangan dilakukan, maka peneliti memasuki tahap pekerjaan lapangan

a. Menkonfirmasi ulang waktu dan lokasi pengisian skala

Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat yang sebelumnya telah disepakati bersama dengan responden. Konfirmasi ulang ini dilakukan sehari sebelum pengisian skala dilakukan dengan tujuan agar memastikan responden dengan keadaan sehat dan tidak berhalangan dalam melakukan pengisian skala.

b. Melakukan analisis data.

Setelah semua data telah selesai di isi, maka peneliti melanjutkannya dengan menganalisis data dengan bantuan program *SPSS Versi 16.00 for Windows*.

c. Menarik kesimpulan, membuat diskusi dan saran.

Berdasarkan data yang telah dianalisis maka peneliti harus mengambil kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Selanjutnya peneliti akan mengadakan diskusi mengenai hasil yang telah diperoleh dan membuat saran sesuai dengan kebutuhan yang harus diperoleh responden.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut.

Penelitian ini berjenisnakan penelitian kuantitatif, di mana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Neuman, 2013). Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan

analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 16.00 for Windows*. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja pada karyawan Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan adalah analisis korelasional. Peneliti menggunakan metode analisis korelasional karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

Kemudian untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar mempengaruhi disiplin kerja maka digunakan analisis regresi sederhana. Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat (disiplin kerja) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional). Analisis regresi didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi adalah:

- a. Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2002). Uji normalitas

dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.

- b. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Riadi Edi. 2016). Bila sig lebih kecil dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear.
- c. Selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dengan memperhatikan standar deviasi untuk mengetahui kategori setiap variable penelitian.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada analisis data dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan dan saran-saran pada penelitian ini. Bagian pertama akan dijelaskan kesimpulan dari penelitian ini dan untuk bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan untuk peneliti selanjutnya begitu juga untuk para pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang signifikan antara dengan variabel disiplin kerja pada karyawan Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.419$ dengan $P \text{ linierity} = 0.003 < 0,05$. Dari hasil korelasi ini maka dapat dinyatakan dimana semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah disiplin kerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini kepala Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan mempunyai gaya kepemimpinan transformasional yang tergolong sedang dimana terlihat dari mean hipotetik (80) < dari nilai empirik (121.06) namun untuk disiplin kerja tergolong tinggi dengan mean hipotetik (100) < dari nilai empirik (147).

3. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja adalah sebesar 49,1%. Sedangkan sisanya 51,9% (100-49,1) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Kepada subjek penelitian Berpedoman pada hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa para pegawai memiliki disiplin kerja yang tergolong tinggi, maka disarankan kepada para pegawai untuk dapat mempertahankan disiplin kerja dan dapat meningkatkan disiplin kerja tersebut. Dengan dimiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan para pegawai dapat lebih melaksanakan tugas guna terwujudnya visi, misi dan motto yang ada di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI)
2. Kepada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan agar terus meningkatkan produktifitas benih unggul yang dapat di rasakan manfaatnya baik masyarakat maupun kelompok tani.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar memperluas ruang lingkup penelitian sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti. Dan penelitian selanjutnya di harapkan lebih mempertimbangkan variabel-variabel yang akan di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djameludin. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Anoraga, P, (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji., & Pakarti, Piji. (2006). *Pengantar pasar modal*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin.(2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifudin, (2013). *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta:Pustaka Belajar.
- Bas, M. Bernard dan Ringgo, E. Ronald. (2006). *Transformasional Leadership, Second Edition*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates. Inc.
- Bass, B.M, (1990). *From Transactional to Transformational Leadership. Learning to Share the Vision “Organizational Dynamic”*.
- Bryman, Alan. (2012). *Social Research Methods Fourth Edition*. New York: Oxford University Press.
- Edi, Riadi. (2016). *Statistika penelitian (Analisis manual dan IBM SPSS)*. Jakarta: 1st Published.

- Garg, P., & Rastogi, R. (2006). *Climate Profile and OCBs of Teachers in public and Private schools of India*.
- Gibson, James, L, (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, Arif Yusuf, (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harahap, Sofyan Syafri. (2009). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hersey. (2004). *Manajement Of Organisational Behavior*. New York : Palgrave.
- Iensufiie, Tikno. (2010). *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta : Erlangga.
- Iyyasi, F. (2003). Hubungan antara Persepsi Gaji dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Negeri. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Univeritas Gadjah Mada.
- Karim, A. (2005). *Pengaruh disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok*.

- Kaswan, (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kusumah, Wijaya dan Dedi Dwitagama. 2010. *Mengenal Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT INDEKS.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin Andika, dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2001). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan ke-16 : Yogyakarta : Gajahmada University Press
- McGregor, J. (2004). *Studying Spatiality. Paper presented at The British Educational Research Association*.
- Munandar. (2014). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada (Rajawali Press).
- Nisfianoor, Muhammad, (2009). *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rahmi, Sri, (2014). *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ramli, Alfred, (2013). Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan di PT. Borneo Alam Semesta. *Jurnal*. Tidak Diterbitkan: Samarinda: Universitas Samarinda.

Rivai, V, (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai,V., & Sagala E.J., (2013). *Kepemimpinan dan prilaku organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen, (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen, P., & Marry C, (2009). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stphen. (2003). *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks

Sastrohadiwiryo, (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Saydam, Gozali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta : Gunung Agung.

Setiawan, Agus. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmiah Manajemen : Vol.1 No.4 Juli 2013.

Siagian, Sondang. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Sjabadhyni B; Graitto I & Wutun R,P. 2001. *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta: BPIO. Fakultas Psikologi UI.

Soehatman Ramli. 2013. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OSHAS 18001*. Jakarta : PT. Dian Rakyat.

Sugiono, (2017). *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Suryabarata, Sumadi. (2013). *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Raja Grafindo
Persada (Rajawali Press).

Sutrisno, Edy. (2007). *Budaya Organisasi*. Surabaya: Kencana.

Thoha,Miftah. (2006). *Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya*.
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Tjiptono, Fandy. (2001). *Manajemen Jasa Edis Kedua*. Yogyakarta : Andi Offset.

Wijayanti, Martini Putri. (2010). *Analisis hubungan Auditor-Klien : Faktor-faktor yang mempengaruhi auditor switching di Indonesia*. Skripsi, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro : Semarang.

Yukl A. Gary, 1998, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

Yukl, Garry. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

Yulk, G. (2006). *Leadership In Organisational. Sixth Edition*. New Jersey :
Prentice-hol International.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

1. Identitas responden

Nama :

Jenis kelamin :

2. Petunjuk pengisian

1. Sebelum mengisi pertanyaan/ Pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pertanyaan pilihan salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu bubuhkan tanda “Check list” (√) pada kolom yang tersedia.

3. Keterangan pilihan:

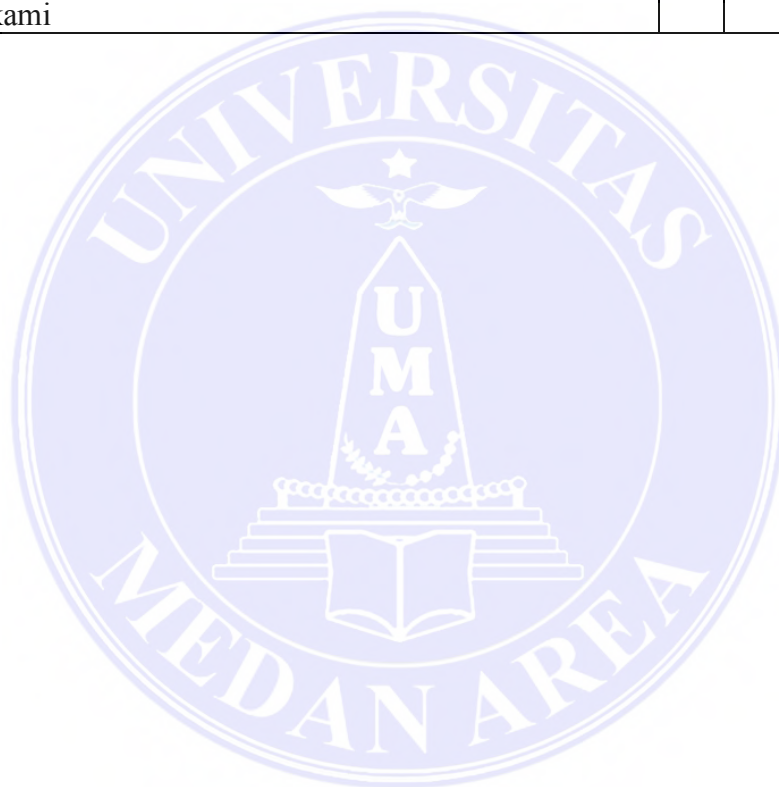
- SS = Sangat setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak setuju
STS = Sangat tidak setuju

Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

A. GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kepala Balai saya dihormati orang lain diluar pekerjaan					
2	Kepala Balai merupakan symbol kesuksesan dan prestasi					
3	Kepala Balai tidak suka terlambat masuk kerja					
4	Diluar pekerjaan tidak ada seorangpun yang kenal dan menghormati Kepala Balai saya					
5	Kepala Balai tidak merupakan symbol kesuksesan dan prestasi					
6	Kepala Balai suka terlambat masuk kerja					
7	Semangat kerja Kepala Balai memotivasi kami					
8	Kepala Balai membuat saya berfikir secara matang, sebelum mengambil tindakan					
9	Kepala Balai saya menawarkan cara pandang yang berbeda untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja					
10	Saya tidak terpengaruh dengan semangat kerja Kepala Balai					
11	Kepala Balai suka membuat saya segera mengambil keputusan dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaan					
12	Kepala Balai saya tidak peduli akan permasalahan yang terjadi di tempat kerja					
13	Ketika saya menghadapi masalah pekerjaan, Kepala Balai mencoba membantu saya menyelesaikannya					
14	Dalam penyelesaian pekerjaan, saya melakukan apa yang telah Kepala Balai sarankan					
15	Kepala Balai saya memastikan bawahannya berpikir secara matang sebelum bertindak dalam menghadapi masalah pekerjaan					
16	Ketika saya menghadapi masalah pekerjaan, Kepala Balai saya tidak peduli akan masalah pekerjaan saya					
17	Dalam penyelesaian pekerjaan, saya tidak mau mendengar saran dari Kepala Balai saya					
18	Kepala Balai saya tidak peduli bagaimana pola pikir bawahannya dalam bertindak menghadapi masalah pekerjaan					
19	Kepala Balai mendukung saya untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan					
20	Kepala Balai, mempercayai setiap pekerjaan yang saya lakukan					
21	Untuk orang-orang baru, Kepala Balai senang memberikan bantuan dan dukungan					
22	Kepala Balai tidak mendukung saya untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan					
23	Kepala Balai, tidak percaya akan pekerjaan yang saya lakukan					
24	Kepala Balai memerintahkan saya untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada orang baru					

25	Kepala Balai saya mempunyai rasa hormat kepada bawahannya					
26	Kepala Balai menerima pendapat kami tanpa membedakan jenis kelamin					
27	Kepala Balai saya berhati-hati dalam mengambil keputusan					
28	Kepala Balai saya tidak mempunyai rasa hormat kepada bawahannya					
29	Kepala Balai tidak menerima satupun pendapat bawahannya					
30	Kepala Balai saya ceroboh dalam mengambil keputusan					
31	Kepala Balai kami suka berbagi ilmu yang ia miliki kepada kami					
32	Kepala Balai kami tidak suka berbagi ilmu dalam bekerja kepada kami					



B. DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Ketika ada pekerjaan yang sulit saya akan bertanya kepada sesama teman.					
2	Saya menggunakan bahasa yang baik ketika berbicara.					
3	Saya memahami serta mengerti seluruh tugas yang diberikan oleh atasan karena itu merupakan tanggung jawab saya					
4	Saya dan rekan kerja saling membantu ketika mengalami kesulitan dalam bekerja					
5	Saya memahami serta akan menaati seluruh aturan yang berlaku diperusahaan					
6	Bagi saya makan dimeja kerja dan di jam kerja adalah hal yang wajar					
7	Ketika mendapatkan pekerjaan yang sulit saya akan membiarkan pekerjaan itu begitu saja					
8	Saya akan melaksanakan peraturan jika rekan kerja pun melakukan hal yang sama					
9	Saya memakai baju dengan sesuka saya tanpa memperdulikan aturan perusahaan					
10	Saya akan marah ketika teman saya kurang sopan berbicara dengan saya					
11	Saya tetap melaksanakan pekerjaan sampai selesai meski tanpa adanya pengawasan dari atasan					
12	Saya menggunakan seragam sesuai dengan hari yang berlaku					
13	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum jam kerja sudah berakhir					
14	<i>Fleksible time</i> bagi saya sangat menguntungkan					
15	Adanya aturan <i>fleksible time</i> membuat saya merasa tidak terbebani					
16	Ketika ada urusan pribadi yang mendesak, saya akan keluar kantor meskipun di jam kerja					
17	Saya suka menunda pekerjaan dan akan mengerjakannya dikemudian hari daripada harus melebihi jam kerja saya					
18	kurang menghormati rekan-rekan kerja					
19	Saya tidak cemas meskipun datang terlambat					
20	Melanggar peraturan kantor adalah hal yang biasa dilakukan para pegawai					
21	Saya datang tepat waktu bahkan sebelum jam kerja dimulai saya sudah tiba dikantor					
22	Pekerjaan yang diberikan kepada saya akan selesai pada hari itu juga					
23	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum <i>deadline</i> yang diberikan					
24	Ketika ada janji diluar kantor, saya akan datang lebih awal dibanding waktu yang dijanjikan					
25	Ketika saya harus keluar kantor, saya akan meminta izin					

	terlebih dahulu kepada atasan					
26	Saya lebih suka <i>deadline</i> dalam mengumpulkan pekerjaan saya					
27	Pekerjaan kantor akan saya kerjakan jika diminta oleh atasan					
28	Ketika atasan tidak berada dikantor saya akan tidur dan bersantai					
29	Saya kurang suka menunggu sehingga saya lebih sering ditunggu ketika janji bertemu					
30	<i>Deadline</i> kantor bukan menjadi acuan saya dalam mengumpulkan pekerjaan saya					
31	Saya selalu merencanakan pekerjaan yang akan saya kerjakan					
32	Sebelum bekerja saya mengerjakan pekerjaan yang mudah terlebih dahulu					
33	Pekerjaan yang saya kerjakan saya rencanakan agar semua pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu					
34	Kesalahan yang saya lakukan tidak akan saya ulangi kembali					
35	Saya mengikuti SOP pada saat melakukan pekerjaan					
36	Saya tidak suka merencanakan pekerjaan					
37	Pekerjaan saya lakukan pada saat saya ingin bekerja					
38	Saya tidak suka mengikuti SOP yang ada					
39	SOP hanya memperlambat pekerjaan saya					
40	Saya selalu mengulangi pekerjaan yang sama setiap harinya.					

No	Pertanyaan																																Total_GP	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	117	
2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	124	
3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	117	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	115	
5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	121	
6	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	123	
7	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	125	
8	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	120	
9	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	121	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	126	
11	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
12	2	3	4	2	4	5	5	2	4	5	2	4	2	4	5	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	119	
13	5	3	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	138
14	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	128
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	130
16	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	133	
17	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	116	
18	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	123	
19	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	5	3	5	5	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	127	
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	111	
21	4	4	5	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	113	
22	2	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	105	
23	3	3	5	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	118	
24	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	131	
25	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	101	
26	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	112	
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	130		
28	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	120	
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	123	
30	3	4	5	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	118	
31	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	4	118	
32	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	123	
33	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	116	
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	116	
35	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	122	

No	Pertanyaan																																								Total_D			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	151			
2	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	147		
3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	138		
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	144		
5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	146	
6	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	154		
7	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	146		
8	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	146		
9	3	4	3	5	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	152			
10	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	136		
11	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	3	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	151		
12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	166	
13	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	160	
14	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	166	
15	4	4	4	5	4	2	5	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	122	
16	3	5	4	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	179	
17	3	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161
18	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159
19	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	160	
20	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	134	
21	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	128	
22	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	149	
23	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	152	
24	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	145
25	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	109
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	
27	3	4	3	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	155	
28	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	150	
29	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	143	
30	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	144	
31	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	132	
32	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	147	
33	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	149	
34	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	148	
35	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	143

HASIL OUTPUT SPSS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	35	109	179	147.00	13.191
Gaya Kepemimpinan	35	101	138	121.06	8.007
Valid N (listwise)	35				

		Correlations																																				
		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18	F19	F20	F21	F22	F23	F24	F25	F26	F27	F28	F29	F30	F31	F32	TGL20_20				
F1	Pearson Correlation	1	.244	.402	-.000	.311	.202	.047	1.000 ^{**}	.143	.202	1.000 ^{**}	.212	1.000 ^{**}	.073	.202	1.000 ^{**}	.000	.000	.529	.874	.000	.069	.024	.040	.131	.000	.000	.000	.069	.000	.069	.000	.069	.791	.000		
	Sig. (2-tailed)		.154	.014	.000	.069	.245	.790	.000	.414	.245	.000	.222	.000	.074	.245	.000	.000	.000	.529	.874	.000	.069	.024	.040	.131	.000	.000	.000	.069	.000	.069	.000	.069	.791	.000		
F2	Pearson Correlation	.244	1	.447 ^{**}	-.246	-.188	-.034	-.234	1.000 ^{**}	.148	.248	1.000 ^{**}	.178	.248	.248	1.000 ^{**}	.099	.248	.248	.248	.248	.248	.248	.248	.248	.248	.248	.248	.248	.248	.248	.248	.248	.248	.248	.248	.248	
	Sig. (2-tailed)		.154	.007	.154	.279	.591	.844	.154	.019	.001	.154	.053	.154	.014	.001	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154
F3	Pearson Correlation	.402	.447 ^{**}	1	.407	.019	.224	.049	.402	1.000 ^{**}	.224	.407	.073	.407	.000	.000	.224	.407	.000	.000	.374	.000	.407	.019	-.033	.330	-.099	.313	-.027	.007	.019	.407	.019	.000	.407	.019	.000	.407
	Sig. (2-tailed)		.010	.007	.111	.016	.829	.196	.790	.016	.000	.196	.016	.021	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	.016	
F4	Pearson Correlation	.000	.248	.402	.1	.311	.202	.047	1.000 ^{**}	.143	.202	1.000 ^{**}	.212	1.000 ^{**}	.073	.202	1.000 ^{**}	.000	.000	.529	.874	.000	.069	.024	.040	.131	.000	.000	.000	.069	.000	.069	.000	.069	.791	.000		
	Sig. (2-tailed)		.000	.154	.016	.069	.245	.790	.000	.414	.245	.000	.222	.000	.074	.245	.000	.000	.000	.529	.874	.000	.069	.024	.040	.131	.000	.000	.000	.069	.000	.069	.000	.069	.791	.000		
F5	Pearson Correlation	.154	-.188	.016	.311	1	.179	.372	.311	1.000 ^{**}	-.029	.179	.311	.304	.311	.304	.179	.311	.311	.311	.311	.311	.311	.311	.311	.311	.311	.311	.311	.311	.311	.311	.311	.311	.311	.311	.311	
	Sig. (2-tailed)		.069	.279	.028	.069	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
F6	Pearson Correlation	.154	.154	.007	.154	.279	.591	.844	.154	.019	.001	.154	.053	.154	.014	.001	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154		
	Sig. (2-tailed)		.154	.007	.154	.279	.591	.844	.154	.019	.001	.154	.053	.154	.014	.001	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	
F7	Pearson Correlation	.248	.402	.407	.311	.202	.047	1.000 ^{**}	.143	.202	1.000 ^{**}	.212	1.000 ^{**}	.073	.202	1.000 ^{**}	.000	.000	.529	.874	.000	.069	.024	.040	.131	.000	.000	.000	.069	.000	.069	.000	.069	.791	.000			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.069	.245	.790	.000	.414	.245	.000	.222	.000	.074	.245	.000	.000	.000	.529	.874	.000	.069	.024	.040	.131	.000	.000	.000	.069	.000	.069	.000	.069	.791	.000		
F8	Pearson Correlation	.047	-.034	.049	.047	.311	.402	.047	1.000 ^{**}	.202	.114	.202	.114	1.000 ^{**}	.202	.202	.309	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202		
	Sig. (2-tailed)		.844	.844	.790	.790	.028	.017	.290	.222	.017	.790	.790	.017	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790	.790		
F9	Pearson Correlation	.154	.154	.007	.154	.279	.591	.844	.154	.019	.001	.154	.053	.154	.014	.001	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154		
	Sig. (2-tailed)		.154	.007	.154	.279	.591	.844	.154	.019	.001	.154	.053	.154	.014	.001	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	
F10	Pearson Correlation	.202	.118	.224	.202	.179	1	.407	.202	1.000 ^{**}	.202	.114	.202	.114	1.000 ^{**}	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202		
	Sig. (2-tailed)		.047	.047	.047	.047	.000	.000	.047	.000	.047	.047	.047	.047	.000	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047		
F11	Pearson Correlation	.202	.118	.224	.202	.179	1	.407	.202	1.000 ^{**}	.202	.114	.202	.114	1.000 ^{**}	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.202		
	Sig. (2-tailed)		.047	.047	.047	.047	.000	.000	.047	.000	.047	.047	.047	.047	.000	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047	.047		
F12	Pearson Correlation	.212	-.104	.360	.312	.364	.114	-.066	.312	.364	1.000 ^{**}	.114	.212	.114	.212	.114	.212	.114	.212	.114	.212	.114	.212	.114	.212	.114	.212	.114	.212	.114	.212	.114	.212	.114	.212	.114		
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
F13	Pearson Correlation	.100	.248	.402	1.000 ^{**}	.311	.202	.047	1.000 ^{**}	.143	.202	1.000 ^{**}	.212	1.000 ^{**}	.073	.202	1.000 ^{**}	.000	.000	.529	.874	.000	.069	.024	.040	.131	.000	.000	.000	.069	.000	.069	.000	.069	.791	.000		
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.069	.245	.790	.000	.414	.245	.000	.222	.000	.074	.245	.000	.000	.000	.529	.874	.000	.069	.024	.040	.131	.000	.000	.000	.069	.000	.069	.000	.069	.791		
F14	Pearson Correlation	.100	.248	.402	1.000 ^{**}	.311	.202	.047	1.000 ^{**}	.143	.202	1.000 ^{**}	.212	1.000 ^{**}	.073	.202	1.000 ^{**}	.000	.000	.529	.874	.000	.069	.024	.040	.131	.000	.000	.000	.069	.000	.069	.000	.069	.791	.000		
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.069	.245	.790	.000	.414	.245	.000	.222	.000	.074	.245	.000	.000	.000	.529	.874	.000	.069	.024	.040	.131	.000	.000	.000	.069	.000	.069	.000	.069	.791		
F15	Pearson Correlation	.110	.057	.334	.110	.299	.392	-.028	.110	.299	1.000 ^{**}	.110	.478	.110	.478	.110	.478	.110	.478	.110	.478	.110	.478	.110	.478	.110	.478	.110	.478	.110	.478	.110	.478	.110	.478	.110	.478	
	Sig. (2-tailed)		.026	.742	.000	.029	.133	.854	.026	.133	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
F16	Pearson Correlation	.026	.742	.000	.029	.133	.854	.026	.133	.026	1.000 ^{**}	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026		
	Sig. (2-tailed)		.844	.432	.977	.874	.332	.000	.658	.658	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
F17	Pearson Correlation	.100	.248	.402	1.000 ^{**}	.311	.202	.047	1.000 ^{**}	.143	.202	1.000 ^{**}	.212	1.000 ^{**}	.073	.202	1.000 ^{**}	.000	.000	.529	.874	.000	.069	.024	.040	.131	.000	.000	.000	.069	.000	.069	.000	.069	.791	.000		
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.069	.245	.790	.000	.414	.245	.000	.222	.000	.074	.245	.000	.000	.000	.529	.874																

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.936	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	112.7143	159.504	.834	.931
P2	112.6000	170.600	.166	.938
P3	112.1429	165.538	.393	.936
P4	112.7143	159.504	.834	.931
P5	112.8286	163.146	.569	.934
P6	112.3143	161.634	.492	.935
P7	112.7143	169.681	.214	.937
P8	112.7143	159.504	.834	.931
P9	112.6286	168.240	.306	.936
P10	112.3143	161.634	.492	.935
P11	112.7143	159.504	.834	.931
P12	112.6286	168.123	.313	.936
P13	112.7143	159.504	.834	.931
P14	112.6286	167.652	.342	.936
P15	112.3143	161.634	.492	.935
P16	112.7143	159.504	.834	.931
P17	112.7143	159.504	.834	.931
P18	112.7143	159.504	.834	.931
P19	112.6571	167.703	.336	.936
P20	112.2286	169.299	.159	.939
P21	112.7143	159.504	.834	.931
P22	112.8286	163.146	.569	.934
P23	112.3429	165.526	.381	.936
P24	112.7714	165.064	.531	.934
P25	112.8000	165.341	.414	.935
P26	112.8286	160.793	.757	.932
P27	112.1143	162.751	.502	.935
P28	112.7143	159.504	.834	.931
P29	112.8286	163.146	.569	.934

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/4/19

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.929	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	144.3714	253.064	.248	.929
Q2	144.0286	246.793	.437	.927
Q3	144.2000	254.400	.180	.929
Q4	143.7429	250.785	.239	.930
Q5	144.3714	253.064	.248	.929
Q6	143.9143	239.669	.661	.925
Q7	143.7714	250.005	.260	.930
Q8	144.2571	255.197	.134	.930
Q9	143.9143	239.669	.661	.925
Q10	144.3714	253.064	.248	.929
Q11	144.1429	248.361	.491	.927
Q12	143.8857	247.222	.449	.927
Q13	144.1429	244.185	.699	.925
Q14	143.7143	241.387	.617	.925
Q15	144.0857	248.610	.486	.927
Q16	144.1143	243.928	.629	.925
Q17	143.9143	239.669	.661	.925
Q18	144.2857	248.092	.470	.927
Q19	143.8000	248.106	.375	.928
Q20	144.2857	245.681	.624	.926
Q21	143.8000	242.400	.570	.926
Q22	143.8000	242.400	.570	.926
Q23	144.1143	250.810	.347	.928
Q24	143.8000	242.400	.570	.926
Q25	144.1143	251.634	.332	.928
Q26	143.8000	242.400	.570	.926
Q27	143.7714	243.123	.530	.926
Q28	144.2571	251.020	.334	.928

Q29	143.8000	242.400	.570	.926
Q30	144.2857	250.916	.365	.928
Q31	144.1143	247.222	.513	.927
Q32	143.6000	244.188	.540	.926
Q33	144.1429	248.361	.491	.927
Q34	143.8857	247.222	.449	.927
Q35	144.1429	244.185	.699	.925
Q36	143.7143	241.387	.617	.925
Q37	144.0857	248.610	.486	.927
Q38	144.1143	243.928	.629	.925
Q39	143.9143	239.669	.661	.925
Q40	144.2857	248.092	.470	.927

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.491 ^a	.241	.218	11.667	2.174

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1424.223	1	1424.223	10.463	.003 ^b
	Residual	4491.777	33	136.114		
	Total	5916.000	34			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

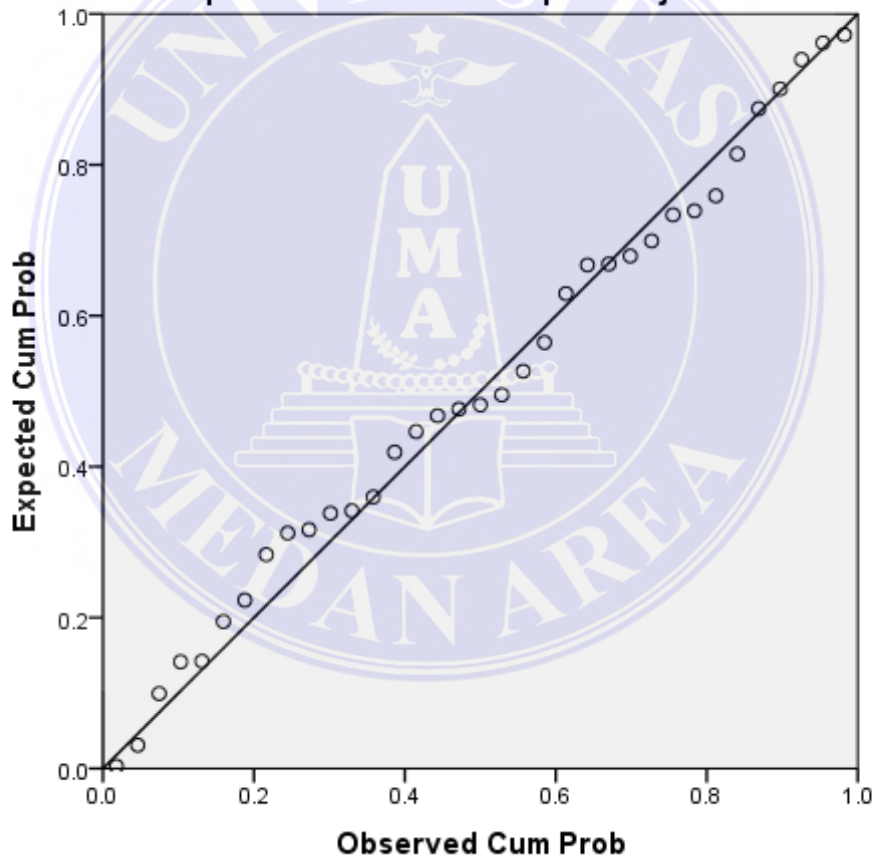
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

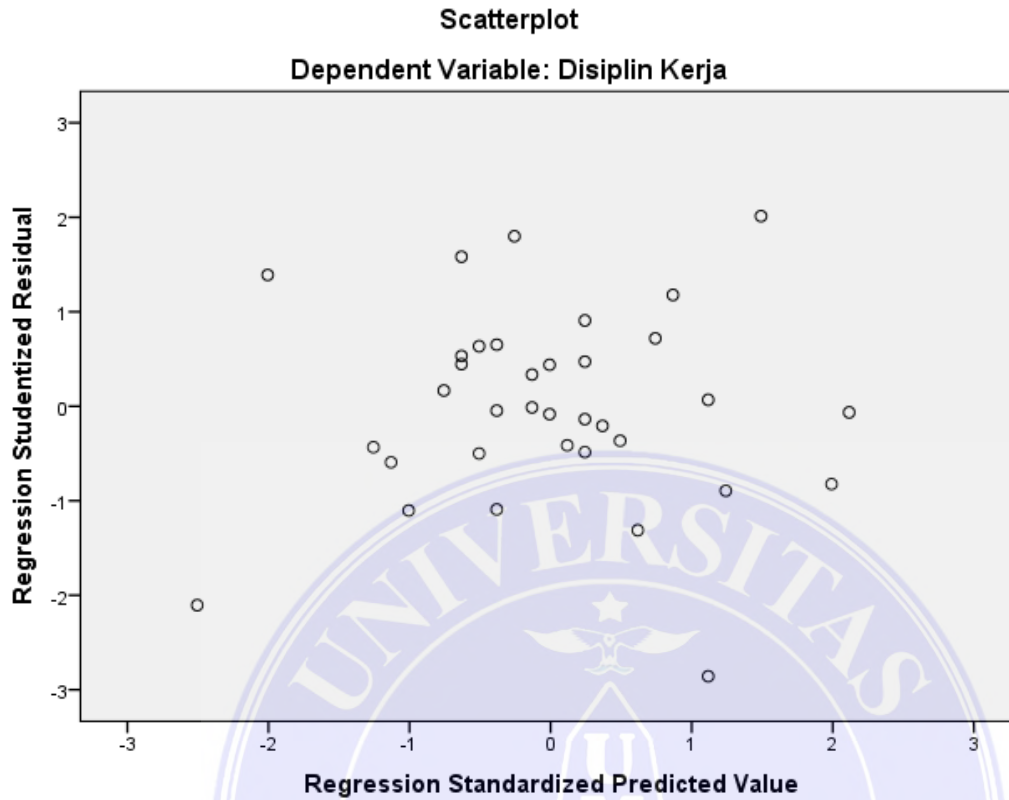
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	49.150	30.314		1.621	.114
	Gaya Kepemimpinan	.808	.250	.491	3.235	.003

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Disiplin Kerja





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.49395840
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.066
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.000 ^a	.000	-.030	11.66680958

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.000	1	.000	.000	1.000 ^b
	Residual	4491.777	33	136.114		
	Total	4491.777	34			

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.000	30.314		.000	1.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.250	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	4800.917	23	208.736	2.059	.107
		Linearity	1424.223	1	1424.223	14.050	.003
		Deviation from Linearity	3376.693	22	153.486	1.514	.241
	Within Groups		1115.083	11	101.371		
Total			5916.000	34			

Correlations

		Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.491**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	35	35
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).