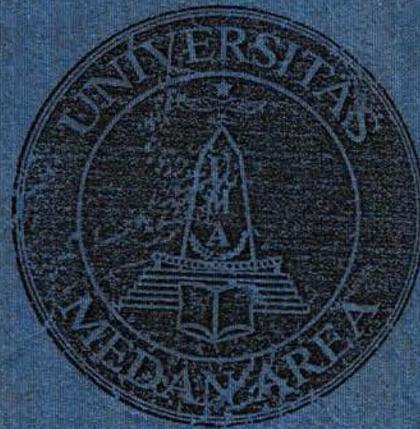


LAPORAN PENELITIAN

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA
KEPEMIMPINAN DENGAN DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

Oleh :

Syafrizaldi
Maya Astari



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2010

tian

LAPORAN HASIL PENELITIAN

1. Judul : Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan
2. Ketua Penelitian
- a. Nama Lengkap : Syafrizaldi S.Psi., M.Psi.
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIDN : 0124098305
 - d. Jabatan Struktural :
 - e. Jabatan Fungsional :
 - f. Unit Kerja : Fak. Psikologi Universitas Medan Area
 - g. Pusat Penelitian : Universitas Medan Area
 - h. Alamat Surat : Fak. Psikologi UMA Jl. Kolam No.1 Medan Estate-20223.
 - i. Telepon/Faks : 061 7366878/061 7368012
3. Anggota Penelitian : - Maya Astari
4. Jumlah Biaya diusulkan : Rp. 4.500.000,-
5. Sumber Dana PT : Rp. 3.000.000,-
6. Sumber Lain : Rp. 1.500.000,- (dari Peneliti)

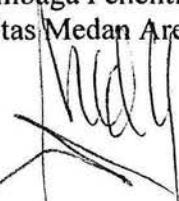
Medan, April 2010

Ketua Tim Penelitian


(Syafrizaldi S.Psi., M.Psi.).
NIDN : 0124098305

Menyetujui
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Medan Area




(Ir. Roeswandy)

NIP. 194505231974121001

Mengstahui
Dekan Fakultas Psikologi UMA

(Isha Minauli, M.Si.)
NIDN : 0004086102

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

ABSTRAKSI

SYAFRIZALDI
Maya Astaria



Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja, dimana penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Berdasarkan uraian yang tertera dalam bab landasan teori, maka diajukan hipotesis penelitian yang berbunyi: Ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja. Artinya semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula kedisiplinannya dalam bekerja, dan sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka semakin rendah pula kedisiplinannya bekerja.

Dalam upaya untuk membuktikan hipotesis di atas, maka digunakan metode analisis data Analisis Korelasi Product Moment dari Pearson. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, dimana teknik Korelasi Product Moment digunakan untuk menganalisis hubungan antara 1 variabel bebas dengan 1 variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap gaya kepemimpinan dan variabel terikatnya adalah disiplin kerja..

Berdasarkan analisis data yang menggunakan Analisis Korelasi Product Moment, maka diperoleh hasil sebagai berikut: 1). terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja, dimana $r_{xy} = 0,351$; $p < 0,010$. Artinya semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka disiplin kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka disiplin kerja akan semakin menurun. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2). Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,123$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh persepsi terhadap gaya kepemimpinan 12,3%.

Secara umum hasil penelitian ini menggambarkan bahwa para karyawan memiliki persepsi yang cenderung positif terhadap gaya kepemimpinan, sebab mean empirik (88,817) lebih besar dari mean hipotetik (85) namun selisihnya kedua nilai rata-rata atau mean tersebut melebihi bilangan SD atau SB, yakni 8,972. Kemudian karyawan dinyatakan memiliki disiplin kerja yang tergolong sedang, sebab selisih antara kedua nilai (empirik dan hipotetiknya) tidak melebihi bilangan SD 15,544..

Kata Kunci: Persepsi terhadap gaya kepemimpinan, Disiplin kerja

UCAPAN TERIMA KASIH

Fuji dan Syukur peneliti sembahkan kehadiran Allah SWT atas segala petunjuk, kemudahan, dan dukungan yang diberikan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini ditengah segala cobaan yang harus dihadapi dan semoga peneliti mendapatkan nikmat dan barokah atas apa yang telah dilakukan peneliti selama ini.

Peneliti menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada seluruh pihak yang dengan penuh cinta dan kasih sayangnya, memberikan semangat serta doa-doa yang tiada hentinya sehingga peneliti berhasil menyelesaikan penelitian ini.

Begitu banyak pihak yang membantu hingga peneliti tak kuasa menyebutkan semua. Peneliti memohon maaf apabila ada pihak-pihak yang mungkin terlupakan tanpa sedikitpun untuk melupakan. Kemudian tak lupa dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada :

Kepada keluargaku tercinta, yang telah mengorbankan segalanya demi kesuksesan dan keberhasilan peneliti serta tak henti-hentinya berdoa sehingga peneliti mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan penelitian ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak disebutkan satu persatu oleh peneliti, semoga Allah SWT selalu memberikan kebahagiaan bagi kita semua dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang banyak.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	7
C. Manfaat Penelitian	7
BAB II. LANDASAN TEORITIS	
A. Disiplin Kerja	8
1. Pengertian Disiplin Kerja	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	9
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	12
B. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan	13
1. Pengertian Persepsi	13
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi	15
3. Proses Terbentuknya Persepsi.....	18
4. Aspek-aspek Persepsi	18
5. Pengertian Gaya Kepemimpinan	20
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	21
7. Aspek-aspek dalam Gaya Kepemimpinan	22

8. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	24
C. Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja	27
D. Hipotesis	29
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian	30
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	31
D. Metode Pengumpulan Data	32
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	33
F. Metode Analisis Data	36
BAB IV. PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	38
B. Pelaksanaan Penelitian	44
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	45
D. Pembahasan	51
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	53
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Sebelum Uji Coba	41
2.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba	41
3.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Setelah Uji Coba	43
4.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba	44
5.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	46
6.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	47
7.	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment	48
8.	Statistik Induk	48
9.	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	50



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang. Kemajuan yang dialami bangsa Indonesia hampir segala bidang, baik dalam bidang sarana maupun prasarana serta pengembangan sumber daya manusia. Namun pembangunan lebih bersifat memusat dan tidak merata yang dilaksanakan selama ini ternyata hanya mengutamakan pertumbuhan ekonomi serta tidak diimbangi kehidupan sosial, politik, ekonomi yang demokrasi dan keadilan. Fundamental pembangunan ekonomi yang rapuh, penyelenggara negara yang sangat birokratis dan cenderung korup, dimana semua ini menyebabkan timbulnya krisis moral yang memprihatinkan. Hal tersebut menyebabkan timbulnya krisis nasional yang berkepanjangan (GBHN, 1999).

Namun, disamping kemajuan yang telah di capai masih ada beberapa hambatan yang harus diperhatikan. Terutama kurangnya perhatian pimpinan perusahaan atau instansi dalam pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan jaminan utama kemajuan suatu bangsa ataupun perusahaan, jadi tidak mungkin akan tercapai kemajuan suatu bangsa atau perusahaan kalau tidak didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia maka sudah seharusnya pemerintah maupun swasta perlu memberikan perhatian pada pengembangan kualitas sumber daya manusia ini.

Faktor yang penting dalam perusahaan guna menunjang pencapaian tujuan adalah berfungsinya dengan baik seluruh sumber daya manusia, karena manusia merupakan sumber daya terpenting dibanding dengan sumber daya lainnya, sebab manusia memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan, mengintegrasikan, serta meramal situasi yang akan dihadapinya (Hasibuan, 2002). Dalam rangka melaksanakan pengembangan sumber daya tersebut, maka titik berat pembangunan diletakkan pada peningkatan kualitas melalui kreativitas dalam bekerja, dengan makna kerja yang positif diharapkan para karyawan mampu untuk kreatif serta berinovatif yang bermuara pada pencapaian hasil kerja yang maksimal (Anoraga, 1992).

Selanjutnya ditegaskan bahwa bertahannya sebuah perusahaan adalah merupakan tujuan utama setiap perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka segala komponen yang terkandung dalam perusahaan harus saling mendukung, mulai dari pimpinan sampai para bawahan sebagai pelaksana di lapangan. Oleh karena beragamnya jabatan yang ada dalam setiap perusahaan, maka permasalahan yang timbulpun akan semakin kompleks. Masalah-masalah yang dimiliki oleh karyawan seringkali menjadi penyebab munculnya masalah yang lain dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan ujung tombak bagi perusahaan. Salah satu contoh yang sering muncul adalah disiplin kerja para karyawan.

Disiplin seperti yang dinyatakan oleh Tambunan (1992) merupakan kemauan, kesanggupan dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, mengemban tanggung jawab, melaksanakan tugas

dan menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada. Jadi dengan dimilikinya sikap disiplin dalam bekerja, maka pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja dapat selesai tepat pada waktunya.

Kemudian Bernabib (dalam Siringo-ringo, 1989) menyampaikan bahwa disiplin merupakan pemahaman nilai-nilai secara internal yang memberikan kemampuan pada seseorang untuk bersikap terampil dan tepat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang bersifat susila. Dengan pernyataan tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin akan mendorong seseorang untuk bersikap terampil dalam bekerja sehingga kewajibannya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Sehubungan dengan situasi dalam lingkungan atau dunia kerja, maka individu sebagai pekerja harus memiliki disiplin kerja yang tinggi, agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Disiplin kerja ini bermanfaat untuk mencapai suatu target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan ataupun pimpinan suatu instansi.

Sementara itu, disiplin kerja menurut As'ad (1997) merupakan sesuatu hal yang bersifat individual. Hal ini diartikan bahwa setiap individu memiliki tingkat disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami individu maupun lingkungan dimana individu itu berada. Perbedaan ini sejalan dengan prestasi kerja yang dicapai. Artinya, jika taraf disiplin seseorang tinggi, maka prestasi kerjanya akan tinggi dan akan berbeda bila dibandingkan dengan individu yang disiplin kerjanya rendah.

Wexley dan Yukl (1992) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu perasaan senang terhadap pekerjaan. Sementara itu menurut Tiffin (dalam Wexley dan Yukl, 1992) menyebutkan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan sikap

dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja dan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

Dalam teori motivasi yang dikemukakan Maslow (dalam Goble, 1993) menempatkan masalah disiplin kerja sebagai bagian dari aktualisasi diri pada peringkat dan prioritas tertinggi, sebab masalah ini berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan.

Hadi (dalam Anoraga, 1998) menyebutkan bahwa disiplin kerja sebagai *security feeling* dan mempunyai segi-segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi sosial (kesempatan untuk maju, mendapat penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya).

Berbagai sistem penilaian yang dilakukan oleh perusahaan, baik pemerintah maupun swasta mengenai disiplin kerja. Biasanya kategori penilaian terdiri dari tinggi, sedang dan rendah. Sehubungan dengan sistem penilaian tersebut, maka pihak atasan atau pimpinan suatu perusahaan dapat memberikan penilaian terhadap karyawannya.

Penilaian terhadap disiplin kerja karyawan ini perlu dilakukan, mengingat dengan dilakukannya penilaian ini diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berdasarkan fenomena yang terlihat di lapangan, sebagian karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Medan (PTPN III), masih banyak yang tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja. Para karyawan banyak yang terlihat berkumpul-kumpul berkelompok di kantin ataupun kafe yang terdekat dengan tempat kerja. Selain itu

sering terlihat bahwa sebagian karyawan datang terlambat di tempat kerja dan bekerja sesuka hati. Banyak tugas yang terbengkalai, sehingga pada saat waktu penyelesaian mendekat, para karyawan terlihat sibuk. Kondisi-kondisi ini menggambarkan rendahnya disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan salah satunya ditentukan oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seperti yang diutarakan oleh Effendi (1972) adalah suatu proses dimana seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Sementara itu menurut Schimdt (dalam Jarmanto, 1983) bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu hubungan antara seseorang dengan suatu kelompok yang terbentuk di sekitar kepentingan yang sama dan bersikap menurut cara yang telah ditentukan, serta diarahkan pemimpin.

Gaya kepemimpinan menurut Kartono (1991) adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Selanjutnya dijelaskan gaya kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Kemudian Thoha (1999) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Gaya kepemimpinan yang berlangsung dalam sebuah perusahaan, seperti yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara III Medan, akan dipersepsi secara

berbeda oleh masing-masing karyawan. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pimpinan, menimbulkan persepsi yang beragam dari karyawan. Hal ini disebabkan bahwa persepsi bersifat subjektif. Chaplin (1990) mengemukakan bahwa persepsi ialah mengetahui atau mengamati objek dan kejadian objektif dengan bantuan indera. Sementara itu Gibson (1991) mengatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu. Masing-masing individu akan memberi arti terhadap stimulus dengan cara yang berbeda-beda, meskipun objek yang dipersepsikan sama.

Karyawan yang memberikan persepsi terhadap gaya kepemimpinan secara positif, akan memiliki disiplin kerja yang positif. Hal ini dikarenakan bahwa dengan menyenangkan gaya kepemimpinan yang ada, maka karyawan akan lebih senang bekerja dan bersikap lebih disiplin. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki persepsi terhadap gaya kepemimpinan secara negatif, maka kondisi ini dapat menurunkan disiplin kerja karyawan (Riono dan Zulaifah, 2001). Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul: "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan"

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan mampu memberikan sumbangan pengetahuan bagi ilmu psikologi umumnya dan khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai informasi pada pihak perusahaan dalam hal ini yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan demi meningkatkan disiplin kerja bagi karyawan agar tercapai kinerja yang maksimal, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik selalu di tandai dengan adanya kesadaran dan kesediaan serta rasa tanggung jawab yang tinggi, sebab seorang individu akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugas baik secara sukarela maupun terpaksa karena adanya tanggung jawab.

Disiplin kerja menurut Nawawi (2001) adalah kesediaan para pegawai untuk taat kepada peraturan yang berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standart yang telah di tetapkan. Sementara itu Sastrohadiwiryono (2002) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Anoraga (1995) menerangkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan petunjuk bagi karyawan dalam menciptakan disiplin kerja baik di perusahaan, dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja dan efektivitas

kerja karyawan akan meningkat (Hakim, 2002), lebih lanjut dijelaskan bahwa ini akan mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut, sebab disiplin kerja dikatakan baik, jika sebagian besar dari karyawan yang ada mentaati peraturan – peraturan yang ada (Hakim, 2002).

Berdasarkan uraian di atas maka 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 menjalankannya dan tidak mengelak untuk meninggalkan sangsi-sangsi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyaawaan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin

yang baik, jujur, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.

3. Balas jasa, balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan menjadi semakin baik pula.
4. Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu di berlakukan adil dengan yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian pengakuan atau hukum yang akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Pengawasan yang melekat, adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan yang melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan.
6. Sanksi hukuman, sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Sikap dan perilaku *indisipliner* karyawan yang berkurang.
7. Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relation ship* atau hubungan langsung dengan individu. *Direct group relation ship* atau hubungan langsung terhadap kelompok dan *cross relation ship* atau hubungan langsung secara silang hendaknya harmonis.

Sementara itu Nawawi (2001) menambahkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. *Insentif*, berdasarkan penelitian bahwa insentif dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja. Dimana semakin sering sebuah perusahaan memberikan insentif terhadap karyawannya dalam hal prestasi, maka tingkat disiplin pekerja tersebut akan semakin tinggi.
2. *Peraturan Perusahaan*, dalam sebuah perusahaan semua karyawan yang bekerja diikat oleh sebuah peraturan. Dimana setiap karyawan wajib tunduk dan patuh terhadap peraturan tersebut, oleh karena itu semakin ketat peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja dari pekerja.
3. *Moral Kerja Pimpinan*, Seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan merupakan teladan bagi seluruh pekerja. Oleh sebab itu seorang pimpinan dituntut memiliki moral kerja yang baik agar dapat menjadi contoh bagi bawahannya.
4. *Relasi Interpersonal*, relasi interpersonal yang baik sesama karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja para pekerja. Dimana dengan terbinanya relasi

interpersonal yang baik akan menyebabkan pekerja merasa betah dan rajin masuk kerja sehingga disiplin kerja yang diinginkan dapat terlaksana.

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan yang melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, insentif, peraturan perusahaan, moral kerja pimpinan, disiplin pimpinan dan relasi interpersonal.



3. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Adapun aspek-aspek disiplin kerja menurut Nawawi (2001) adalah :

1. *Motif*, adalah yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan. Motif bagi seseorang mengalami perubahan, hal ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah- ubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya.
2. *Tanggung Jawab*, merupakan aspek yang sangat berperan dalam membentuk disiplin kerja karyawan, dengan timbulnya rasa tanggung jawab akan pekerjaan, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.
3. *Sikap*, sikap seseorang terhadap suatu pekerjaan, akan dapat dilihat dari disiplin kerjanya. Semakin baik sikapnya suatu pekerjaan, maka disiplin kerjanya semakin tinggi.
4. *Penghargaan*, penghargaan merupakan suatu aspek yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan diberikannya penghargaan seorang karyawan akan merasa lebih berharga.
5. *Kepatuhan*, semakin tinggi kepatuhan seseorang maka disiplin kerja yang diharapkan semakin tinggi pula.

Sementara itu Husnan (1997) menambahkan aspek- aspek disiplin kerja adalah :

1. *Tanggung Jawab*, semakin besar rasa tanggung jawab yang timbul pada diri seorang pekerja, merupakan wujud dari kedisiplinannya terhadap peraturan perusahaan.
2. *Kepatuhan*, Seorang karyawan dalam bekerja dibatasi oleh peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan tersebut. Karyawan diharapkan patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Kepatuhan tersebut merupakan wujud dari rasa kedisiplinan karyawan terhadap peraturan.
3. *Moral Kerja*, dalam bekerja dituntut kesungguhan seorang individu. Kesungguhan tersebut dapat ditunjukkan dengan moral kerjanya. Moral kerja merupakan wujud dari kedisiplinan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah motif, tanggung jawab, sikap, penghargaan, kepatuhan dan moral kerja yang dimiliki individu.

B. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan. Penginderaan merupakan suatu proses diterimanya suatu stimulus oleh individu melalui alat penerima, yaitu alat indera. Namun proses tersebut tidak berhenti disitu saja, melainkan diteruskan oleh saraf ke otak sebagai pusat susunan saraf dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi. Proses penginderaan terjadi setiap saat, yaitu pada waktu individu menerima stimulus yang mengenai dirinya

melalui alat indera. Alat indera merupakan penghubung antara individu dengan dunia di luarnya (Sunarto, 2000).

Menurut Walgito (1980), persepsi merupakan proses yang didahului oleh pengindraan yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui reseptornya. Namun proses itu tidak berhenti sampai disitu saja, melainkan stimulus diteruskan ke pusat saraf, yaitu otak dan terjadilah proses psikologis sehingga individu mengalami persepsi.

Persepsi adalah proses dimana kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus di dalam lingkungan. Persepsi dipandang sebagai proses penggabungan sensasi (Atkinson dkk, 1987). Thoha (1993) mendefinisikan persepsi sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami, memformasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Selanjutnya menurut Kartono dan Gulo (1997) persepsi adalah proses dimana seseorang menjadi sadar akan sesuatu di dalam lingkungannya melalui indera yang dimilikinya, pengetahuan lingkungan yang diperoleh melalui interpretasi data indera.

Menurut Chung dan Meggison (1991), persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana seseorang menyeleksi, mengorganisasikan dan menginterpretasikan informasi sensoris yang mereka terima ke dalam gambaran mental yang berarti. Sedangkan menurut Robbins (1994), persepsi adalah proses dimana seseorang mengorganisasikan dan menafsirkan kesan yang berhubungan dengan panca indera supaya memberikan makna atau arti terhadap lingkungan mereka. Ivancevich dan Matteson (1997) juga menyatakan bahwa persepsi adalah proses kognitif dimana seorang individu memberikan makna terhadap lingkungan.

Sebab orang memberikan maknanya terhadap stimulus, individu yang berbeda akan melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda.

Costtley dan Todd (1997) menyatakan bahwa persepsi adalah proses yang berlanjut dimana kita secara aktif menyeleksi, mengorganisasikan dan menggunakan interpretasi informasi yang datang kepada kita agar supaya mengerti lingkungan yang kompleks di sekitar kita.

Berdasarkan definisi di atas disimpulkan bahwa persepsi adalah proses mental yang digunakan seseorang untuk mengenali rangsangan atau memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penciuman dan penghayatan perasaan sehingga menghasilkan berbagai makna yang mengarahkan pada kesan, pengertian dan pemahaman tertentu.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Persepsi yang merupakan suatu proses kognitif yang terbentuk pada individu dan hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Walgito (1991), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya persepsi terbagi ke dalam dua faktor, yaitu faktor stimulus atau lingkungan (eksternal) dan faktor dari dalam diri (internal). Kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam diri individu. Sedangkan keadaan individu yang dapat mempengaruhi persepsinya ada dua sumber, yaitu yang berhubungan dengan kejasmanian (fisiologis) dan yang berhubungan dengan segi psikologis.

Toha (1993) berpendapat bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi terbentuknya persepsi, yaitu :

a. Psikologis

Persepsi seseorang, mengenai segala sesuatu dipengaruhi oleh keadaan psikologi. Penilaian terhadap suatu objek yang sama akan menghasilkan persepsi yang berbeda bila penilaiannya dalam kondisi psikologi yang berbeda. Kondisi psikologi yang sedang tenang akan selalu berfikir rasional, fikiran yang rasional akan menghasilkan persepsi yang benar.

b. Keluarga

Pengaruh yang paling besar terhadap individu adalah keluarga. Dari keluarga inilah individu pertama sekali belajar mempersepsi sesuatu yang merupakan hasil imitasi dari anggota keluarga yang dekat dengannya. Hasil belajar itu selalu bertahan hingga dewasa. Apabila dalam suatu keluarga kedua orang tua selalu memandang sesuatu masalah dari sisi yang positif terhadap anaknya, maka anak akan terbiasa memandang segala sesuatu juga bersifat positif dan objektif.

c. Kebudayaan dan lingkungan

Kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu juga merupakan faktor yang sangat kuat mempengaruhi persepsi. Persepsi terhadap suatu objek selalu sama pada seluruh anggota masyarakat tertentu. Kesamaan persepsi itu merupakan hasil suatu kesepakatan seluruh anggota. Seseorang yang berada dalam suatu kebudayaan tertentu akan selalu dipengaruhi oleh nilai-nilai atau norma yang dianut oleh kebudayaan setempat.

Rakhmat (1996) melihat ada tiga faktor yang mempengaruhi persepsi

individu, yaitu:

a. Karakteristik

Karakteristik setiap manusia berbeda-beda oleh karena itu dalam melihat suatu objek yang sama kemungkinan akan berbeda dalam memberikan persepsi, karena cara pandangnya berbeda.

b. Suasana Emosional

Leuba dan Lucas (dalam Rakhmat, 1996) melakukan eksperimen untuk mengungkapkan pengaruh suasana emosional terhadap persepsi dengan menciptakan tiga gambar dari suasana emosional, yakni gambar dengan suasana bahagia, kritis dan suasana hati yang gelisah. Leuba dan Lucas pada akhirnya menyimpulkan bahwa suasana hati yang berbeda, meskipun diberikan objek (gambar) yang sama akan menimbulkan persepsi yang berbeda. Dengan demikian suasana emosional berpengaruh terhadap pembentukan persepsi individu.

c. Usia

Faktor usia juga mempengaruhi persepsi. Rakhmat (1996) menyatakan bahwa orang yang masih muda belum dapat menyesuaikan diri terhadap situasi yang baru disebabkan mereka memiliki harapan yang terlalu tinggi dan mudah kecewa bila harapannya tidak terpenuhi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi yang terbentuk pada individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sebagai berikut, yaitu kondisi psikologis, latar belakang keluarga, latar belakang kebudayaan dan lingkungan, karakteristik individu, suasana emosional dan usia individu.

3. Proses Terbentuknya Persepsi

Proses persepsi dimulai ketika informasi pertama kali diterima oleh *human system*, kemudian disimpan oleh sistem ingatan. Sistem ingatan ini meliputi ingatan terhadap informasi visual dan ingatan terhadap *information auditory*. Sistem ingatan dapat menerima banyak informasi tetapi hanya dalam jangka waktu tertentu. Melalui perhatian, manusia menyeleksi beberapa informasi yang masuk, maka yang ditolak dan mana yang diterima dan kemudian diproses (John, 1985).

Sedangkan proses persepsi menurut Gibson (1990) adalah :

- a. Individu memusatkan dan menyeleksi beberapa stimulus sesuai dengan pemenuhan tujuan pribadinya sehingga terbentuk sensasi.
- b. Stimulus disensasikan, diorganisasikan sesuai dengan prinsip Gestalt.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa terbentuknya persepsi adalah suatu proses dimana aspek-aspek lingkungan yang terkait di dalam atau di sekitar individu diterima atau diseleksi dan diorganisasikan oleh diri individu, menurut skala prioritasnya yang kemudian diaktualisasikan ke dalam bentuk-bentuk perilaku tertentu seperti mengulang-ulang perbuatan yang menyenangkan dan berusaha menghindari perbuatan yang tidak menyenangkan.

4. Aspek-aspek Persepsi

Menurut Mahmud (1990), terdapat empat aspek dalam persepsi, yaitu :

a. Hakekat Sensoris Stimulus

Biasanya kita tidak menyadari proses-proses yang menentukan persepsi kita apakah terjadi persepsi penglihatan, ataupun pendengaran. Jarang sekali kita berhenti untuk menganalisis sensasi-sensasi yang masuk, juga didasari

interpretasi kita. Kita hanya tahu bahwa kita melihat, mendengar dan menanggapi situasi dalam konteks yang berarti.

b. Latar Belakang

Setiap orang mungkin telah mengalami betapa berbedanya suatu objek atau peristiwa yang tampak atau terjadi pada latar belakang yang berbeda. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa kita tidak mempersepsi objek sebagai unsur-unsur yang berdiri sendiri. Kita cenderung untuk melihat segala sesuatu di dalam suatu konteks atau letak keberadaannya dan konteks atau latar belakang tempat munculnya stimulus tertentu akan mempengaruhi persepsi kita pada stimulus-stimulus tertentu.

c. Pengalaman Sensoris Terdahulu yang Ada Hubungannya

Cara kita mempersiapkan situasi sekarang tidak terlepas dari adanya pengalaman sensoris terdahulu. Jika pengalaman terdahulu sering muncul, maka reaksi kita menjadi salah satu kebiasaan.

d. Perasaan-perasaan Pribadi, Sikap, Dorongan dan Tujuan

Proses persepsi, apakah berupa ilusi atau berupa proses yang sesuai dengan kenyataan adalah peristiwa dua arah. Proses persepsi adalah hasil dari aksi dan reaksi. Seperti halnya *setting*, apa dan bagaimana stimulus itu mempengaruhi *setting*, demikian pula persepsi, latar belakang dan apa serta bagaimana individu ikut mempengaruhi persepsi pula

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek persepsi ini terdiri dari empat aspek, yaitu : a). hakekat sensoris stimulus, b). latar belakang, c). pengalaman sensoris terdahulu yang ada hubungannya serta d) perasaan-perasaan pribadi, sikap, dorongan dan tujuan.

5. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan secara umum dapat dikatakan suatu proses dimana seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain (Effendy, 1972).

Menurut Schimdt (dalam Jarmanto,1983) bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu hubungan antara seseorang dengan suatu kelompok yang terbentuk di sekitar kepentingan yang sama dan bersikap menurut cara yang telah ditentukan, serta diarahkan pemimpin.

Sementara itu, gaya kepemimpinan menurut Kartono (1991) adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan.Selanjutnya dijelaskan gaya kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

Kemudian Thoha (1999) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau suatu kerja sama agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah dicanangkan, baik dalam suatu organisasi maupun dalam suatu situasi dan kondisi lingkungan kerja tertentu.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki ciri atau gaya masing-masing sesuai dengan karakteristik kepribadian serta latar belakang pendidikan maupun budaya yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin (Riono dan Zulaifah, 2001).

Selanjutnya Kartono (1991) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh adanya kebutuhan atau tuntutan dari suatu keadaan tertentu yang menyebabkan pemimpin memiliki kecenderungan gaya tertentu.

Lateiner (1971) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat terbentuk dari faktor eksternal maupun internal, yaitu dari dalam dan luar individu yang mencakup lingkungan sosial.

Teori di atas sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Jarmanto (1983) yang mengatakan faktor keturunan dan faktor tradisi juga berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan. Selain faktor bawaan sebagai kemampuan yang didapati seseorang dan secara khusus dari hasil pendidikan yang diterima dari orang tua. Menurut William Foote Whyte (Ahmadi, 1991) terdapat empat faktor yang menentukan gaya kepemimpinan seorang atasan :

- a. *Operasional leadership*. Orang yang paling banyak inisiatif, dapat menarik dan dinamis, menunjukkan pengabdian tulus serta menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam kelompoknya.
- b. *Popularity*, Orang yang banyak dikenal mempunyai banyak kesempatan untuk menjadi pemimpin.
- c. *The assumed representative*. Orang yang dapat mewakili kelompoknya mempunyai kesempatan besar untuk menjadi pemimpin.

d. *The Prominent Talent*. Seseorang yang memiliki bakat kecakapan yang menonjol dalam kelompoknya mempunyai kesempatan untuk menjadi pemimpin.

Kemudian Prajudi (1987) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Keturunan, dasar kepemimpinan ini menekankan pada karakteristik dan sifat-sifat yang dimiliki oleh individu.
- b. Lingkungan, bahwa gaya yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai pemimpin dapat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi lingkungan

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan atasan adalah selain faktor internal atau bersifat bawaan, seperti : adanya karakteristik dan sifat-sifat tertentu yang dimiliki oleh individu, adanya bakat atau kecakapan yang menonjol. Selain faktor internal yang bersifat bawaan maka gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti : latar belakang pendidikan maupun budaya, adanya popularitas pada diri individu sehingga dapat mewakili kelompoknya, banyaknya inisiatif, menarik dan dinamis, menunjukkan pengabdian yang tulus serta menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam kelompoknya.

7. Aspek-aspek dalam Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi tentunya terdapat individu sebagai seorang pemimpin maupun individu-individu lain sebagai orang yang dipimpin. Setiap pemimpin tentunya memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam memimpin. Gaya kepemimpinan seorang atasannya tentunya memiliki aspek-aspek tertentu.

Gaya kepemimpinan menurut pandangan Kartono (1998) memiliki karakteristik yang bersifat spesifik, khas, diperlukan bagi suatu situasi khusus. Pemimpin kelompok dengan karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tersebut. Jelasnya, sifat-sifat utama dari gaya kepemimpinan harus sesuai dengan situasi dan zamannya.

Selain itu, Mar'at (1982) mengemukakan bahwa dalam gaya kepemimpinan atasan terdapat aspek-aspek sebagai berikut :

- a. adanya keahlian tertentu yang dimiliki pemimpin dalam mengatasi dan menyelesaikan permasalahan berdasarkan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.
- b. Memiliki penampilan sesuai dengan tipe/karakter kepribadian yang dimiliki individu.
- c. Memiliki cara-cara tertentu dalam melakukan pendekatan terhadap bawahan.

Kemudian Reksohadiprodjo dan Handoko ((1994) mengemukakan bahwa aspek yang terdapat dalam gaya kepemimpinan terdiri dari :

- a. Kebijakan diambil sesuai dengan karakter kepemimpinan.
- b. Perintah kepada bawahan sesuai dengan gaya kepemimpinan.
- c. Tingkat partisipasi bawahan cenderung bervariasi pada masing-masing individu atau anggota kelompok sesuai dengan gaya kepemimpinan atasana.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek- aspek yang terdapat dalam gaya kepemimpinan meliputi karakteristik yang bersifat spesifik, khas, dan diperlukan bagi satu situasi khusus, adanya keahlian tertentu, pendekatan terhadap bawahan dilakukan dengan cara-cara tertentu pula, kebijaksanaan diambil sesuai dengan karakter kepemimpinan, perintah kepada

bawahan sesuai dengan gaya kepemimpinan, serta adanya tingkat partisipasi bawahan yang cenderung bervariasi.

8. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Efendy (1982) pada dasarnya terdapat tiga gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*), kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) dan kepemimpinan yang bebas (*laissez faire leadership*), namun demikian menurut Jarmanto (1983) bahwa dalam dunia kerja yang paling banyak ditemui adalah gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis.

a. Kepemimpinan Otoriter (*authoritarian leadership*)

Kepemimpinan otoriter ialah kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak. Seorang pemimpin otoriter memimpin bawahannya dengan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Segala keputusan berada pada satu tangan, yakni pemimpin otoriter itu yang dianggap oleh orang lain dan yang menganggap dirinya lebih mengetahui daripada orang-orang lain. Setiap keputusannya dianggap syah dan pengikut-pengikutnya menerima tanpa persyaratan. Pemimpin otoriter dianggap manusia super.

Pemimpin dalam gaya otoriter menentukan tugas yang akan dilakukan oleh kelompoknya, demikian pula cara-cara kegiatan serta tujuan kelompok dan segala urusan selalu diinstruksikan. Pemimpin cenderung bersikap menarik diri dari kelompoknya daripada berinteraksi dengan anggota kelompoknya.

Pemimpin seperti ini bersifat agresif dan selalu berhasrat untuk bertindak secara ekstrim dan dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter ini tidak berperasaan, hanya mengejar kekuasaan dengan segala macam cara. Mempunyai

rasa bangga terhadap diri sendiri, bersifat jantan dan apabila salah ia tidak mau membuka kesalahannya itu di depan umum dan menyatakan maaf.

b. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)

Kepemimpinan demokratis ialah kepemimpinan berdasarkan demokrasi. Satu hal yang penting di sini adalah bukan dipilihnya pemimpin itu secara demokratis oleh pengikut-pengikutnya, melainkan cara ia melaksanakan kepemimpinannya secara demokratis.

Pemimpin dalam gaya kepemimpinan demokratis cenderung untuk mengikutsertakan anggota kelompoknya untuk menentukan secara bersama-sama tentang tujuan kelompoknya dan menyusun langkah-langkah pekerjaan yang akan dilakukan secara bersama-sama. Penentuan dilakukan secara musyawarah, pemimpin turut berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, memberi petunjuk, saran, penghargaan, dan kritik secara objektif dan positif.

Gaya kepemimpinan demokratis ditandai oleh kebutuhan kelompok akan kehadiran seorang pemimpin di tengah-tengah kelompok. Kepemimpinan demokratis itu selalu berusaha merumuskan kebutuhan-kebutuhan anggotanya dan berusaha mendorong anggota kelompoknya untuk mendapatkan pemenuhannya yang tepat. Pemimpin demokratis lebih senang membentuk hubungan-hubungan yang bersifat pribadi dari pada yang bersifat hubungan kepentingan atau hubungan bertujuan, sederhana dan tidak menonjolkan diri serta sangat memperhitungkan waktu.

c. Kepemimpinan yang bebas (*Laissez faire leadership*)

Gaya kepemimpinan *laissez faire* pemimpin menjalankan perannya secara pasif. Pemimpin menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuan dan

kegiatan sepenuhnya kepada anggota-anggota kelompok. Pemimpin hanya menyerahkan bahan-bahan dan alat-alat yang diperlukan untuk pekerjaan itu, sementara dirinya tidak mengambil inisiatif apapun, meskipun ditengah-tengah kelompok.

Kemudian Effendy (1983) menjelaskan bahwa pemimpin dalam gaya kepemimpinan *laissez faire* dalam menjalankan peranannya secara pasif, sebagai penonton saja. Pemimpin menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuannya dan kegiatan diserahkan sepenuhnya kepada anggota kelompoknya. Pemimpin hanya menyerahkan bahan-bahan dan alat-alat yang diperlukan untuk pekerjaan. Pemimpin tidak mengambil inisiatif apapun, meskipun ia berada ditengah-tengah kelompok.

Selanjutnya Reksohadiprodo dan Handoko (1994) menambahkan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan *laissez faire* dalam memimpin memberikan kebebasan penuh bagi individu atau kelompok, dengan partisipasi minimal dari pemimpin. Pemimpin selalu menyediakan bahan-bahan yang diperlukan, namun pemimpin tidak ambil bagian dalam diskusi kerja. Dalam penentuan tugas, pemimpin sama sekali tidak turut berpartisipasi dan tidak melakukan penilaian atau mengatur suatu kejadian.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya terdapat tiga gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*), kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) dan kepemimpinan yang bebas (*laissez faire leadership*).

C. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja

Seperti yang dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau suatu kerja sama agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah dicanangkan, baik dalam suatu organisasi maupun dalam suatu situasi dan kondisi lingkungan kerja tertentu.

Gaya kepemimpinan yang berlangsung dalam suatu perusahaan, akan dinilai atau dipersepsi secara berbeda oleh masing-masing karyawan. Meskipun pemimpin atau pimpinan suatu perusahaan atau divisi atau bagian yang ada dalam sebuah perusahaan orangnya sama, hal ini belum memastikan akan menciptakan persepsi yang sama di kalangan karyawan. Inilah yang menandakan bahwa persepsi bersifat subjektif. Setiap orang dapat memberikan persepsinya secara berbeda atas kepemimpinan seorang atasan (Riono dan Zulaifah, 2001).

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan akan membawa pengaruh kepada kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki persepsi positif, cenderung akan menunjukkan sikap kerja yang positif. Karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja. Sebaliknya bagi karyawan yang tidak senang dengan gaya kepemimpinan seorang atasan, maka hal ini akan berdampak kepada buruknya disiplin kerja karyawan (Thoha, 1999).

Hidayat (1997) menjelaskan tentang orang-orang Cina yang memiliki disiplin kerja dan produktivitas kerja yang tinggi, ternyata mereka mengartikan kerja adalah sesuatu yang sangat penting didalam hidup, dan mereka menempatkan disiplin kerja dalam hidupnya dalam posisi yang penting.

Sejalan dengan itu Gibson, dkk (1997) berpendapat bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja bagi pegawai. Semakin positif persepsi seorang karyawan terhadap gaya kepemimpinan maka karyawan tersebut akan lebih berusaha lebih disiplin dalam bekerja.

Ditegaskan oleh Thoha (1993) bahwa suatu kondisi yang berlangsung dalam suatu organisasi, termasuk didalamnya sebuah perusahaan yang menyangkut sistem manajemen, peraturan yang ditetapkan, hubungan antara karyawan dengan atawsan serta hubungan antara sesama karyawan akan dipersepsi oleh seluruh karyawan. Persepsi itu sendiri memiliki penilaian yang bersifat positif maupun negatif.

Berdasarkan pendapat di atas, maka gaya kepemimpinan yang berlangsung dalam suatu perusahaan akan mendatangkan persepsi yang berbeda di antara sesama karyawan. Ini disebabkan bahwa persepsi bersifat subjektif, maka hal ini menyebabkan perilaku atau penampilan kerja karyawan ini berbeda-beda, terutama berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Karyawan yang menilai bahwa gaya kepemimpinan yang ada dirasakan menyenangkan, akan menyebabkan karyawan tersebut memiliki perasaan senang dalam bekerja dan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi (Thoha, 1999). Sebaliknya bagi karyawan yang menilai atau mempersepsikan gaya kepeminpinan secara negatif, maka disiplin kerja karyawan akan rendah. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja dimana dengan semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka semakin disiplin dalam bekerja.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang tertera dalam landasan teori, maka diajukan hipotesis yang berbunyi ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja. Artinya semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula kedisiplinannya dalam bekerja, dan sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka semakin rendah pula kedisiplinannya bekerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas : Persepsi terhadap gaya kepemimpinan
2. Variabel Tergantung : Disiplin kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan adalah penilaian yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang ditunjukkan atasan. Persepsi ini berorientasi pada penilaian positif atau negatif. Data mengenai persepsi terhadap gaya kepemimpinan diungkap dengan menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang penuh kesadaran dan kesediaan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan tugas dan tidak mengelak sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Data disiplin kerja diperoleh dengan Skala yang berdasarkan dengan aspek-aspek disiplin kerja.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian (Hadi, 1987).

Menurut Komaruddin (dalam Mardalis, 1992), populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Pada kenyataannya populasi itu adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Kasus-kasus tersebut dapat berupa manusia, barang, hewan, hal atau peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu yang merupakan suatu penelitian. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan sebanyak 504 orang.

Mengingat jumlah populasi yang relatif banyak, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan sebagian dari jumlah populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (1993) yang menyatakan, apabila jumlah populasi relatif banyak, maka dapat diambil 10 – 15% atau 20 – 25%. Berdasarkan persentase ini, maka penelitian ini mengambil 12% dari jumlah populasi, yakni 60 orang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu sejumlah sampel yang digunakan didasarkan pada ciri-ciri atau karakteristik yang sudah diketahui sebelumnya. Untuk memperoleh sejumlah subjek yang akan diteliti, maka peneliti menerapkan sistem random dengan maksud memberikan kesempatan yang sama terhadap karyawan untuk dijadikan sampel penelitian. Adapun ciri ataupun karakteristik sampel penelitian ini adalah:

1. Karyawan tetap yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Masa kerja 3 tahun ke atas

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan-bahan relevan dan akurat dalam mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui. Alasan penggunaan skala dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Hadi (1987), yaitu :

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

Skala disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini, disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Nawawi (2002) yaitu motif, tanggung jawab, sikap, penghargaan dan kepatuhan.

Skala disiplin kerja ini disusun dengan menggunakan skala Beda Semantik, dimana skala ini memiliki tujuh pilihan jawaban. Beda Semantik ini menunjukkan dua kata sifat yang berlawanan. Responden diminta untuk memilih satu dari rentangan angka 1 sampai angka 7. Semakin ke kiri, jawaban responden, ini berarti responden semakin menyetujui jawaban sebelah kiri dan semakin ke



kanan jawaban responden, berarti responden semakin menyetujui jawaban sebelah kanan.

Selanjutnya skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan disusun berdasarkan aspek-aspek persepsi yang dikemukakan Mahmud (1990), yakni hakekat sensoris stimulus, latar belakang, pengalaman sensoris terdahulu yang ada hubungannya serta perasaan-perasaan pribadi, sikap, dorongan dan tujuan.

Skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan ini penulis susun berdasarkan metode skala Likert. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) atau yang tidak mendukung (*unfavourable*). Angket penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Pada skala kepercayaan diri, untuk butir *favourable*, jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Untuk butir *unfavourable*, jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi jawaban 4.

Adapun bentuk empat pilihan jawaban dipakai dalam penyusunan angket ini adalah karena untuk menghindari kemungkinan jawaban di tengah-tengah. Dalam pengisian skala ini subjek diminta untuk memilih salah satu dari keempat alternatif jawaban yang tersedia yang sesuai dengan keadaan dan perasaan subjek.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Sebelum sampai pada pengolahan data, yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir (validitas dan reliabilitas).

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukur melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan yang lain (Azwar, 1992). Rumus yang digunakan dalam mencari validitas tersebut adalah menggunakan korelasi *product moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total

ΣXY = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total

ΣX = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap butir

ΣY = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor Y

N = Jumlah subjek

Nilai korelasi yang telah didapat dari teknik korelasi *product moment* di atas sebenarnya masih perlu dilakukan pengkorelasian karena kelebihan bobot, artinya indeks korelasi *product moment* tersebut masih kotor dan perlu dibersihkan. Alasannya adalah karena nilai-nilai butir menjadi komponen skor total.

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\left\{ (SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y) \right\}}}$$

Keterangan:

r_{bt}	= Angka korelasi setelah dikoreksi
r_{xy}	= Angka korelasi sebelum dikoreksi
SDx	= Standar deviasi skor total
SDy	= Standar deviasi skor butir

2. Reliabilitas

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterhandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dan terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 1992). Analisa reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *Anava Hoyt* (Hadi dan Pamardiningsih, 2000) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{tt} = 1 - \frac{Mki}{Mks}$$

Keterangan :

r_{tt}	= Indeks reliabilitas alat ukur
1	= Bilangan konstan
Mki	= Mean kuadrat antar butir
Mks	= Mean kuadrat antar subjek

Alasan digunakannya teknik reliabilitas dari Hoyt ini adalah: jenis data *continue*, tingkat kesukaran seimbang dan merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*).

Menurut Hadi dan Parmadiningsih (2000), teknik Anava Hoyt lebih maju dari pada teknik-teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ditentukan oleh ikatan syarat-syarat tertentu. Teknik Hoyt dapat digunakan untuk butir-butir dikotomi dan nondikotomi, tidak lagi terikat untuk butir-butir yang tingkat kesukarannya

seimbang atau hampir seimbang. Dapat digunakan untuk menguji kuesioner dan jika ada jawaban yang kosong kasusnya bisa digugurkan saja.

F. Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 1992), yaitu teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk melihat hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan (variabel bebas X) dengan disiplin kerja (variabel tergantung Y). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right) \left\{ \left[\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right] \right\} \right.}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel tergantung
 ΣXY = Jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
 ΣX = Jumlah skor variabel X
 ΣY = Jumlah skor variabel Y
 ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor variabel X
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor variabel Y
 N = Jumlah subjek

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu: untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu: untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

Semua data penelitian ini, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer SPS (Seri Program Statistik), edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, Versi IBM/ IN, Hak Cipta © 2000 dilindungi Undang-Undang.

BAB IV

PERSIAPAN PENELITIAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan disampaikan berbagai hal yang berhubungan dengan penelitian ini, diantaranya adalah (A) Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian, (B). Pelaksanaan Penelitian, (C). Analisis Data dan Hasil Penelitian, (D). Pembahasan.

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Sumatera Utara. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara bidang perkebunan yang berkedudukan di Sumatera Utara. Pada umumnya perusahaan-perusahaan perkebunan di Sumatera Utara mempunyai sejarah panjang sejak zaman Belanda. Seperti diketahui pada awalnya keberadaan perkebunan ini adalah milik Maskapai Belanda yang dinasionalisasikan sekitar tahun 1959 yang selanjutnya mengalami perubahan organisasi beberapa kali sebelum menjadi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan di Bah Jambi, Simalungun, Sumatera Utara berdasarkan Akta Pendirian No. 37 tanggal 11 Maret 1996 dari harun Kamil SH, Notaris di Jakarta dan telah mendapat pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-8332111.01.01.01 tahun 96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 tanggal 8 Nopember 1996.

Visi perusahaan ini adalah membangun PTP Nusntara III (Persero) menjadi perusahaan agri bisnis perkebunan yang tangguh dan mampu bersaing, baik di sektor hulu dan hilir di tingkat nasional dan regional.

Misi perusahaan antara lain adalah :

- a. Menjalankan usaha agribisnis perkebunan di bidang perkebunan kelapa, kakao dan the serta menghasilkan produk minyak sawit, inti sawit, biji kakao kering, teh jadi, serta produk turunannya yang berkualitas untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan.
- b. Meningkatkan daya saing produk secara terus menerus yang didukung oleh sistem, cara kerja dan lingkungan kerja yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- c. Menghasilkan laba yang berkesinambungan untuk menjamin pertumbuhan dan kesehatan perusahaan serta memberikan manfaat dan nilai tambah yang optimal bagi pemegang saham, karyawan dan *stakeholder* lainnya.
- d. Mengelola usaha untuk meningkatkan nilai perusahaan secara profesional dengan berpegang teguh pada nilai-nilai etika bisnis dan senantiasa berpedoman pada tata kelola perusahaan secara sehat.
- e. Memberikan perhatian dan peran yang sungguh-sungguh dalam membangun kemitraan dan mengembangkan masyarakat lingkungan, koperasi, usaha kecil dan menengah serta kelestarian lingkungan hidup.

2. Persiapan Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan terlebih dahulu diadakan persiapan penelitian, yang meliputi persiapan administrasi yang menyangkut perijinan dari tempat penelitian untuk melaksanakan penelitian. Kemudian mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun alat ukur yang akan

dipersiapkan adalah skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan dan skala disiplin kerja. Namun sebelumnya terlebih dahulu dilakukan persiapan administrasi.

a. Persiapan administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu peneliti mempersiapkan surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi yang ditujukan kepada pihak PT. Perkebunan III Sumatera Utara.

b. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Setelah persiapan administrasi yang diperlukan selesai, peneliti selanjutnya mempersiapkan alat ukur. Dalam hal ini skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Selanjutnya skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan disusun berdasarkan aspek-aspek persepsi yang dikemukakan Mahmud (1990), yakni hakekat sensoris stimulus, latar belakang, pengalaman sensoris terdahulu yang ada hubungannya serta perasaan-perasaan pribadi, sikap, dorongan dan tujuan.

Skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan ini penulis susun berdasarkan metode skala Likert. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) atau yang tidak mendukung (*unfavourable*). Angket penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Pada skala kepercayaan diri, untuk butir *favourable*, jawaban "SS (Sangat Setuju)" diberi nilai 4, jawaban "S (Setuju)" diberi nilai 3, jawaban "TS (Tidak Setuju)" diberi nilai 2, dan jawaban "STS (Sangat Tidak Setuju)" diberi nilai 1. Untuk butir *unfavourable*, jawaban "SS (Sangat Setuju)" diberi nilai 1, jawaban "S (Setuju)" diberi nilai 2, jawaban "TS (Tidak Setuju)" diberi nilai 3, dan jawaban "STS (Sangat Tidak Setuju)" diberi jawaban 4.

Tabel 1. Penyebaran Butir-butir Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Setelah Uji Coba

No	Aspek-aspek Persepsi	Nomor Butir		Jlh
		Favourable	Unfavourable	
1	Hakekat sensori stimulus	1, 9, 17, 25, 33	2, 10, 18, 26, 34	10
2	Latar Belakang	3, 11, 19, 27, 35	4, 12, 20, 28, 36	10
3	Pengalaman Sensoris Terdahulu yang Ada Hubungannya	5, 13, 21, 29, 37	6, 14, 22, 30, 38	10
4	Perasaan-perasaan Pribadi, Sikap, Dorongan serta Tujuan	7, 15, 23, 31, 39	8, 16, 24, 32, 40	10
	TOTAL	20	20	40

Selanjutnya skala disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini, disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yang di kemukakan oleh Nawawi (2002) yaitu motif, tanggung jawab, sikap, penghargaan dan kepatuhan.

Skala disiplin kerja ini disusun dengan menggunakan skala Beda Semantik, dimana skala ini memiliki tujuh pilihan jawaban. Beda Semantik ini menunjukkan dua kata sifat yang berlawanan. Responden diminta untuk memilih satu dari rentangan angka 1 sampai angka 7. Semakin ke kiri, jawaban responden, ini berarti responden semakin menyetujui jawaban sebelah kiri dan semakin ke kanan jawaban responden, berarti responden semakin menyetujui jawaban sebelah kanan. Berikut adalah tabel distribusi penyebaran item disiplin kerja sebelum uji coba.

Tabel 2. Penyebaran Butir-butir Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek-aspek Persepsi	NOMOR BUTIR	Jlh
1	Motif	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2	Tanggungjawab	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	9
3	Sikap	16, 17, 18, 19, 20, 21	6
4	Penghargaan	22, 23, 24, 25, 26	5
5	Jam Kerja	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	9
	Jumlah	35	35

3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Pelaksanaan uji coba skala ini, dilakukan pada tanggal 29 Juni 2009 pada karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan III Sumatera Utara. Pelaksanaan pengambilan data dalam rangka uji coba ini dilakukan dengan cara menemui para karyawan di lokasi-lokasi yang menjadi tempat karyawan bekerja. Setelah bertemu, peneliti memperkenalkan diri dan sekaligus menyampaikan maksud dan tujuan mengadakan penelitian. Setelah para karyawan memahami, maka skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan dibagikan. Namun mengingat kesibukan para karyawan, maka skala ukur tersebut boleh dibawa pulang untuk dikerjakan, atau diisi pada waktu karyawan memiliki waktu luang.

Setelah lebih kurang 2 hari, peneliti kemudian kembali mengunjungi tempat karyawan bekerja untuk mengambil kembali skala ukur yang telah diisi oleh para karyawan dan selanjutnya dilakukan pengecekan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul dari 40 orang karyawan. Kemudian dilanjutkan dengan membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke kertas milimeter yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek. serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala ukur tersebut.

Berdasarkan hasil uji coba skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan, yang diisi oleh 40 orang karyawan, menunjukkan bahwa dari 40 butir pernyataan, terdapat 6 butir yang gugur dan 34 butir yang valid. Butir yang valid memiliki

nilai $r_{bt} = 0,269$ sampai $r_{bt} = 0,831$. Tabel 2 berikut merupakan distribusi butir-butir valid dan gugur dari skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan setelah dilakukan uji coba.

Tabel 3. Penyebaran Butir-butir Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Setelah Uji Coba

No	Aspek-aspek Persepsi	NOMOR BUTIR				Jlh Vld
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Hakekat sensori stimulus	1, 9, 17, 25, 33	-	2, 10, 26, 34	18	9
2	Latar Belakang	3, 11, 19, 27, 35	-	4, 20, 28, 36	12	9
3	Pengalaman Sensoris Terdahulu yang Ada Hubungannya	5, 13, 21, 29, 37	-	6, 30	14,22, 38	7
4	Perasaan-perasaan Pribadi, Sikap, Dorongan serta Tujuan	7, 15, 23, 39	31	8, 16, 24, 32, 40	-	9
TOTAL		19	1	15	5	34

Setelah selesai pengujian validitas butir, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas yang menggunakan formula Hoyt. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{tt'} = 0,946$. Berdasarkan indeks reliabilitas tersebut, maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap persepsi terhadap gaya kepemimpinan.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji coba skala disiplin kerja, menunjukkan bahwa dari 35 butir pernyataan, terdapat 3 butir yang gugur dan 32 butir yang valid. Butir yang valid memiliki nilai $r_{bt} = 0,307$ sampai $r_{bt} = 0,598$. Tabel 2 berikut merupakan distribusi butir-butir valid dan gugur dari skala disiplin kerja setelah dilakukan uji coba.

Tabel 4. Penyebaran Butir-butir Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek-aspek Persepsi	NOMOR BUTIR		Jlh Vld
		Valid	Gugur	
1	Motif	1, 2, 3, 4, 6	5	5
2	Tanggungjawab	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	-	9
3	Sikap	16, 17, 18, 19, 20, 21	-	6
4	Penghargaan	22, 23, 24, 25, 26	-	5
5	Jam Kerja	27, 28, 29, 30, 31, 32, 35	33,34	7
Jumlah		32	3	35

Kemudian berdasarkan hasil uji reliabilitas yang menggunakan rumus Hoyt, diperoleh sebesar $r_{tt} = 0,895$. Berdasarkan indeks reliabilitas tersebut, maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap disiplin kerja.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 01 Juli 2009, dimana segala bentuk sistem dan cara pelaksanaannya tidak berbeda dengan yang dilakukan pada tahap awal pengambilan data, yakni dalam rangka uji coba skala yang dimulai dengan menemui karyawan di ruangan kerja mereka masing-masing. Pada saat bertemu dengan para karyawan, peneliti memberikan informasi mengenai maksud dan tujuan peneliti menyebarkan skala. Setelah para karyawan memahami akan tata cara mengisi skala, maka segera dibagikan untuk diisi dan apabila para karyawan tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengisi skala ukur tersebut, diperbolehkan baginya untuk membawa pulang atau diisi pada waktu luang dan berjanji mengumpulkannya kembali di ruang kerja masing-masing.

Setelah skala ukur terkumpul, diketahui bahwa jumlah karyawan yang mengisi skala adalah sebanyak 60 orang. Kemudian dari keenam puluh orang karyawan tersebut, ternyata keseluruhannya telah mengisi sesuai dengan petunjuk pengisian, sehingga jumlah data yang akan dianalisis nantinya berjumlah 60 eksemplar.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam skoring untuk skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan serta skala disiplin kerja masing-masing karyawan dalam penelitian ini dengan cara menghitung nilai total masing-masing karyawan untuk masing-masing skala. Selanjutnya setelah diperoleh nilai total masing-masing karyawan untuk masing-masing variabel, maka data ini menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebasnya (X) adalah persepsi terhadap gaya kepemimpinan dan yang menjadi variabel terikatnya (Y) adalah disiplin kerja.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Korelasi Product Moment dari Pearson. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, dimana teknik Korelasi Product Moment digunakan untuk menganalisis hubungan antara 1 variabel bebas dengan 1 variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap gaya kepemimpinan dan variabel terikatnya adalah disiplin kerja.

Sebelum data dianalisis dengan metode analisis Korelasi Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat

perhatian, yaitu data variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurve normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula Kai Kwadrat. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa data variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, mengikuti sebaran normal, yaitu berdistribusi sesuai dengan prinsip kurve normal Ebbing Gauss. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,050$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,050$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardiningsih, 2000). Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	CHI ²	SB	p	Keterangan
Persepsi terhadap Gaya Keemimpinan	88,817	6,756	8,972	0,663	Normal
Disiplin kerja	124,717	6,871	15,544	0,442	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

CHI² = Harga Kai Kwadrat

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Peluang Terjadinya Kesalahan

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah persepsi terhadap gaya kepemimpinan dapat menerangkan timbulnya disiplin kerja dan hal ini secara

visualisasi dapat diterangkan dengan melihat garis linieritas, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (disiplin kerja) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (persepsi terhadap gaya kepemimpinan).

Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat, dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,050$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Hadi dan Pamardinarsih, 2000). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (persepsi terhadap gaya kepemimpinan) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (disiplin kerja).

Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan

KORELASIONAL	F Beda	p Beda	KETERANGAN
X – Y	3,439	0,065	Linier

Keterangan :

X = Persepsi terhadap gaya kepemimpinan

Y = Disiplin kerja

F BEDA = Koefisien linieritas

p BEDA = Proporsi peluang ralat

2. Hasil Perhitungan Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis dengan metode Analisis Korelasi Product Moment, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja, dimana $r_{xy} = 0,351$; $p < 0,010$. Artinya semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka disiplin kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka disiplin kerja akan semakin menurun. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,123$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh persepsi terhadap gaya kepemimpinan 12,3%. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan r product moment.

Tabel 7. Rangkuman Perhitungan r Product Moment

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef. Det. (r^2)	P	BE%	Ket
X – Y	0,351	0,123	0,006	12,35	SS

Keterangan :

X = Persepsi terhadap gaya kepemimpinan

Y = Disiplin kerja

r_{xy} = Koefisien hubungan antara X dengan Y

R^2 = Koefisien determinan X terhadap Y

p = Peluang ralat

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Ket = Sangat Signifikan pada taraf signifikansi 1% atau $p < 0,010$.

Selanjutnya berdasarkan analisis data dari teknik korelasi product moment, didapatkan hasil-hasil seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Statistik Induk

SUMBER	N	$\sum X$	$\sum X^2$	RERATA	SB
X	60	5329	478053	88,817	8,972
Y	60	7483	947511	124,717	15,544

Keterangan :

X = Persepsi terhadap gaya kepemimpinan

Y = Disiplin kerja

N = Jumlah subjek

$\sum X$ = Jumlah nilai

$\sum X^2$ = Jumlah kwadrat nilai

RERATA = Nilai rata-rata

SB = Simpangan Baku

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Dalam penelitian ini yang dapat dilihat adalah mean hipotetik untuk variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan, dimana jumlah butir yang valid

adalah sebanyak 34 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(34 \times 1) + (34 \times 4)\} : 2 = 85$. Selanjutnya skala disiplin kerja disusun dengan menggunakan skala beda semantik dengan 7 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(32 \times 1) + (32 \times 7)\} : 2 = 128$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari analisis uji normalitas sebaran diketahui bahwa, mean empirik variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan adalah 88,817, sementara untuk variabel disiplin kerja mean empiriknya adalah 124,717.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi persepsi terhadap gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dari para karyawan, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SB atau SD dari masing-masing variabel yang sedang diukur. Jadi dalam hal ini variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan nilai SB atau SDnya adalah 8,972, sementara nilai SD atau SB disiplin kerja adalah 15,544.

Dari besarnya bilangan SB atau SD tersebut, maka untuk variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SB/SD, maka dinyatakan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan karyawan tergolong positif dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu Simpangan Baku/Standar Deviasi, maka dinyatakan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan karyawan tergolong

negatif. Namun apabila mean hipotetik dan empirik tidak berselisih melebihi bilangan SD atau SB maka persepsi terhadap gaya kepemimpinan karyawan dinilai sedang atau normal.

Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SB/SD, maka dinyatakan bahwa disiplin kerja karyawan tergolong tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu Simpangan Baku/Standar Deviasi, maka dinyatakan bahwa disiplin kerja karyawan tergolong rendah. Namun apabila mean hipotetik dan empirik tidak berselisih melebihi bilangan SD atau SB maka disiplin kerja karyawan dinilai sedang atau normal. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Variabel	SB / SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Persepsi terhadap gaya kepemimpinan	8,972	85	88,817	Persepsi terhadap gaya kepemimpinan
Disiplin kerja	15,544	128	124,717	Disiplin kerja sedang

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa para karyawan memiliki persepsi yang cenderung positif terhadap gaya kepemimpinan, sebab mean empirik (88,817) lebih besar dari mean hipotetik (85) namun selisihnya kedua nilai rata-rata atau mean tersebut melebihi bilangan SD atau SB, yakni 8,972. Kemudian karyawan dinyatakan memiliki disiplin kerja yang tergolong sedang, sebab selisih antara kedua nilai (empirik dan hipotetiknya) tidak melebihi bilangan SD 15,544.

D. Pembahasan

Hasil utama yang diperoleh dari penelitian ini, yakni terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja, dimana $r_{xy} = 0,351$; $p < 0,010$. Artinya semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka disiplin kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka disiplin kerja akan semakin menurun. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan yang telah dikemukakan oleh Thoha (1999) bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan akan membawa pengaruh kepada kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki persepsi positif, cenderung akan menunjukkan sikap kerja yang positif. Karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja. Sebaliknya bagi karyawan yang tidak senang dengan gaya kepemimpinan seorang atasan, maka hal ini akan berdampak kepada buruknya disiplin kerja karyawan. Demikian pula halnya yang dikemukakan Gibson, dkk (1997) yang berpendapat bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja bagi pegawai. Semakin positif persepsi seorang karyawan terhadap gaya kepemimpinan maka karyawan tersebut akan lebih berusaha lebih disiplin dalam bekerja. Berdasarkan pendapat ahli dan didukung dengan temuan dalam penelitian ini, maka gaya kepemimpinan yang berlangsung dalam sebuah perusahaan akan sangat menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan. Namun satu hal yang harus diketahui bahwa gaya

kepemimpinan yang berlangsung dalam perusahaan tersebut akan dipersepsi secara berbeda oleh masing-masing karyawan, sebab persepsi itu sendiri bersifat subjektif.

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 menjalankannya dan tidak mengelak untuk meninggalkan sangsi-sangsi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 12,3% terhadap disiplin kerja. Hal ini dilihat dari koefisien determinan $R^2 = 0,123$. Dari hasil ini maka diketahui bahwa masih terdapat 87,7% pengaruh dari faktor lain terhadap tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan, diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan yang melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, insentif, peraturan perusahaan, moral kerja pimpinan, disiplin pimpinan dan relasi interpersonal.

Hasil lain yang dapat disampaikan dari penelitian ini adalah bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan memiliki persepsi yang cenderung positif terhadap gaya kepemimpinan, sebab mean empirik (88,817) lebih besar dari mean hipotetik (85) namun selisihnya kedua nilai rata-rata atau mean tersebut melebihi bilangan SD atau SB, yakni 8,972. Kemudian karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan dinyatakan memiliki disiplin kerja yang tergolong sedang, sebab selisih antara kedua nilai (empirik dan hipotetiknya) tidak melebihi bilangan SD 15,544.

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

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

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja, dimana $r_{xy} = 0,351$; $p < 0,010$. Artinya semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka disiplin kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka disiplin kerja akan semakin menurun. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 12,3% terhadap disiplin kerja. Hal ini dilihat dari koefisien determinan $R^2 = 0,123$. Dari hasil ini maka diketahui bahwa masih terdapat 87,7% pengaruh dari faktor lain terhadap tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan, diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan yang melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, insentif, peraturan perusahaan, moral kerja pimpinan, disiplin pimpinan dan relasi interpersonal.
3. Hasil lain yang dapat disampaikan dari penelitian ini adalah bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan memiliki persepsi yang

cenderung positif terhadap gaya kepemimpinan, sebab mean empirik (88,817) lebih besar dari mean hipotetik (85) namun selisihnya kedua nilai rata-rata atau mean tersebut melebihi bilangan SD atau SB, yakni 8,972. Kemudian karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan dinyatakan memiliki disiplin kerja yang tergolong sedang, sebab selisih antara kedua nilai (empirik dan hipotetiknya) tidak melebihi bilangan SD 15,544.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

a. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berpedoman pada hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa para karyawan memiliki persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang tergolong cenderung positif serta disiplin kerja yang tergolong sedang, maka disarankan kepada para karyawan untuk lebih mampu meningkatkan persepsi terhadap gaya kepemimpinan. Diharapkan dengan positifnya persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan, maka suasana atau iklim kerja dan hubungan antara atasan dengan bawahan berjalan dengan harmonis sehingga disiplin kerja karyawan juga dapat lebih ditingkatkan.

b. Saran Kepada Perusahaan

Disarankan kepada pihak perusahaan agar membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan, meninjau kembali gaya kepemimpinan seperti selama ini berjalan. Disarankan kepada pihak perusahaan agar melakukan berbagai

tindakan yang berkaitan dengan peningkatan disiplin kerja, misalnya dengan membuat peraturan atau melakukan sistem *reward* dan *punishment*. Dengan sistem ini diharapkan disiplin kerja dapat lebih meningkat

c. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mencari faktor-faktor yang lebih berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan yang melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, insentif, peraturan perusahaan, moral kerja pimpinan, disiplin pimpinan dan relasi interpersonal. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini hasil penelitian menjadi lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Parktik*. Jakarta: Bina Aksara.
- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri, Edisi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, S. 1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Sigma Alpha
- Bandura,1992. *Psikologi Di Dalam Dunia Kerja..* www.iowa.edu
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. 6th ed.* McGraw Hill.
- Dehisihsari. 2002. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Gibson, dkk. 1997. *Organizational Behavior and Management*. McGraw Hill Book-Co. Singapore.
- Greenberg S. dan David P. 1997. *Menerapkan Strategi Menuju Aksi:Balanced Scorecard*. (terjemahan). Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gupta. ZR, 1998. *Komitmen Organisasi. Informasi Psikologi Online.*www/e-psikologi.com/250702.htm.
- Hadi, S, dan Pamardiningsih, Y. 2000. *Manual SPS (Seri Program Statistik)*. Yogyakarta. Badan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Hadi, S. 1986. *Metodologi Research I, Untuk Penelitian Paper, Skripsi, Thesis dan Sertasi*, Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Hadi, S. 2001. *Metodologi Research*. Jilid 1, 2 dan 3., Yogyakarta : Andi Offset
- Hadipranata, A. 2003. *Psikologi Konsumen*. Kanisius. Yogyakarta
- Handoko. H.T. 1998. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Liberty. Jakarta.
- Hartijasti. 2002. *Strategi Membangun Rumah Sakit Dalam Service Excellent. Jurnal Manajemen & Administrasi Rumah Sakit Indonesia. IX (2), 6-18.*
- Heidarachman, dkk, 1993. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta, BPFE.
- Hodson, Cristine. 2001. *Psychology and Work*. Routledge Modular Psychology Series

- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. 8th.ed. Thomson Press. India.
- Maier, D. G. 1999. *Social Psychology*. Boston : McGraw-Hill College.
- Munandar, Agus. 2002. *Laporan Pengukuran Budaya Pelayanan Rumah Sakit. Universitas Sebelas Maret*. (tidak diterbitkan).
- Ranupandojo, T. 2006. Peranan Peran Jenis terhadap Prestasi Kerja. *Tesis*. (tidak diterbitkan). Yogyakarta : Program Pascasarjana UGM
- Rifai, Dh. 2003. *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Kanisius. Yogyakarta.
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid 8 (terjemahan). Jakarta : Prenhallindo
- Ruky, C. H. 2007. *Konsep Manajemen: Sekali Lagi*, CSR. SWA. 23/XIX/10-17 November.63
- Siagian, 1992. *Pengantar Psikologi Perusahaan*. LP3S. Jakarta
- Steers, R. M. & Porter, L. W. 2006. *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw Hill Companies.
- Suhariadi, J. E. 2002. Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan Langsung dan Iklim Organisasi dengan Efikasi Diri pada Tenaga Penjualan Asuransi di PT AIG Lippo BAD Jateng II. *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Pascasarjana UGM.
- Walgito. B. 2004. *Psikologi Umum*. Kanisius. Yogyakarta
- Wexley and Yukl. 1997. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Terjemahan. Jakarta : Bina Aksara.