

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI KANWIL
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

ANNISA

13 860 0053



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2017

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA KANWIL KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA UTARA

NAMA MAHASISWA : ANNISA

NO. STAMBUK : 13.860.0053

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Nurmaida Irawani, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II

(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian



(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus:

November 2017

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

November 2017

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN



DEWAN PENGUJI

1. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi
2. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si
3. Nurmaida Irawani, S.Psi, M.Psi
4. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN

This block contains four handwritten signatures in black ink, each corresponding to one of the members of the thesis committee listed in the adjacent list. The signatures are written over a set of horizontal lines.

LEMBAR 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, apa bila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



ABSTRAK

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA JABWIL KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh:

ANNISA
NIM: 13 860 0053

Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang mempengaruhi, memotivasi para bawahan agar berbuat lebih dariapa yang diharapkan dan pemimpin terbuka kepada bawahan untuk setiap perubahan atau permasalahan yang terjadi di dalam instansi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku dengan penuh kesadaran untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel adalah *Purposive Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sebanyak 75 orang pegawai, adapun ciri-ciri sampel dari penelitian ini adalah pegawai negeri sipil, bekerja selama minimal 5 tahun dan pegawai yang terlibat langsung dengan pimpinan. Bentuk skala dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan koefisien reliabilitas kepemimpinan transformasional 0,974 dan disiplin kerja 0,690. Analisis data menggunakan korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data menggunakan korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien hubungan sebesar $r_{xy} = -0,445$ dengan signifikan $p = 0,001 < 0,050$. Artinya ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,198$, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dibentuk oleh kepemimpinan transformasional sebesar 19,8%.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Pegawai

ABSTRACT

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP RELATIONSHIP WITH DISCIPLINE WORK IN CIVIL STATE APPARATUS PROVINCIAL RELIGIOS MINISTRY NORTH SUMATERA

BY:

**ANNISA
NIM: 13 860 0053**

Transformational leadership is a leader that influences, motivates the subordinates to do more than expected and open leaders to subordinates for any changes or problem that occur in the organization. work discipline is an attitude or behavior with full awareness to respect, and obey the rules that apply both written and unwritten. This study aims to determine the relationship of transformational leadership with employee work discipline. The method used in research is quantitative research method with sampling technique is purposive sampling. Population in this research is employee of ministry of religion counted 75 employee, as for the sample characteristics of this study are civil servants, working for the least 5 years an employees directly involved with the leadership. Scale form in this study using Likert scale with transformational leadership reliability coefficient 0,974 and discipline work 0,690. Data analysis using Product Moment correlation. Based on the calculation of data analysis using Product Moment correlation The obtained coefficient relationship of $r_{xy} = -0.445$ with significant $p = 0.001 < 0.050$. This means there is a positive relationship between transformational leadership and discipline work. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is equal to $r^2 = 0.198$, This shows that discipline work is formed by transformational leadership of 19,8%.

Keywords :Transformational Leadership, Discipline Work, and Employees

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis mengucapkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayahnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan menyusun skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Judul skripsi ini adalah :“ **HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA KANWIL KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA UTARA**”

Selama penyusunan skripsi ini, tentunya peneliti mendapatkan bimbingan, arahan, koreksi dan saran, untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
2. Rektor Universitas Medan Area Prof. Dr. H.A. Yakub Matondang M.A terimakasih atas semua arahan yang diberikan kepada mahasiswa UMA
3. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
4. Terimakasih saya ucapkan kepada Ibu Salmiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku ketua siding dalam penelitian ini yang sudah meluangkan waktunya dan memberikan arahan.
5. Kepada Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I dan penguji I. Saya mengucapkan banyak terimakasih. Dengan senang hati senantiasa membimbing dari awal proposal hingga selesai penyusunan skripsi ini serta telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran, bimbingan serta arahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Kepada Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M, Psi selaku dosen pembimbing II dan penguji II, yang selalu memberikan inspirasi bagi saya dalam menggali potensi diri serta mampu membimbing saya dengan rasa sabar dan juga meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran serta arahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Kepada Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M. Psi selaku wakil Dekan Bidang Akademik sekaligus sekretaris dalam siding ini. Saya mengucapkan banyak terimakasih sudah

banyak membantu peneliti dan selalu mempermudah peneliti dalam menyelesaikan setiap persyaratan sehingga skripsi ini bisa dibawa di depan penguji dan meja hijau.

8. Seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang yang tidak pernah lelah memberikan inspirasi kepada kami.
9. Seluruh Staff Tata Usaha fakultas Psikologi Universitas Medan Area : Bang Mimi, Bang Agus, Bang Fajar, Kak lili, Kak fida, Kak Citra, yang juga banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
10. Terkhusus untuk Bapak/Ibu Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang telah bersedia membantu untuk memberikan tempat sehingga penelitian ini bias terselesaikan.
11. Penghargaan sebesar-besarnya dan yang sangat saya cintai kepada Ibunda tersayang Siti Aisyah dan Ayahanda M. Zaifuddin yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materi, serta kasih sayang yang tak pernah pudar, sehingga peneliti bias menyelesaikan skripsi ini.
12. Buat adik-adikku tersayang terima kasih atas dukungannya dan semangatnya sampai sekarang ini. Kelak ku persembahkan semuanya kepada kalian.
13. Teruntuk lelaki yang selama ini mendukung setiap suka dan dukaku, yang selalu menyemangati dari awal proposal sampai terciptanya skripsi ini saya ucapkan banyak terimakasih, tetaplah menjadi penyemangat saya.
14. Terkhusus kepada sahabatku dan saudaraku Ricky Sanjaya Putra Mandala Lubis S.Psi dan Siti Nazariana S.Psi terimakasih atas bantuan yang selamaini kalian berikan, semangat serta motivasi dan saling berbagi suka maupun duka selama empat tahun terakhir.
15. Buat seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area dan teman-teman lainnya yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu terimakasih atas dukungan, semangat yang kalian berikan.
Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.
16. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Amin

Akhir kata peneliti mengungkapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan saran dan masukan kepada peneliti. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, November 2017

Annisa
13 860 0053



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakang	1
B. IndentifikasiMasalah.....	8
C. BatasanMasalah	9
D. RumusanMasalah.....	10
E. TujuanPenelitian	10
F. ManfaatPenelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Pegawai	12
1. PengertianPegawai.....	12
B. DisiplinKerja.....	13
1. PengertianDisiplinKerja.....	13

2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	15
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	19
C. Kepemimpinan Transformasional.....	23
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	23
2. Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional.....	24
3. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional.....	26
4. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional.....	25
D. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja.....	28
E. Kerangka Konseptual.....	31
F. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
B. Defenisi Operasional Penelitian.....	32
C. Subjek Penelitian.....	33
1.1 Populasi.....	33
1.2 Sampel.....	34
1.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	34
D. Metode Pengumpulan Data.....	34
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	38
1.1 Validitas Alat Ukur.....	37
1.2 Reliabilitas.....	38
G. Metode Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	40
B. Persiapan Penelitian.....	41

C. Pelaksanaan Penelitian.....	47
D. Analisa Data dan Hasil Penelitian	48
E. Pembahasan.....	53
BAB V PENUTUP.....	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	59



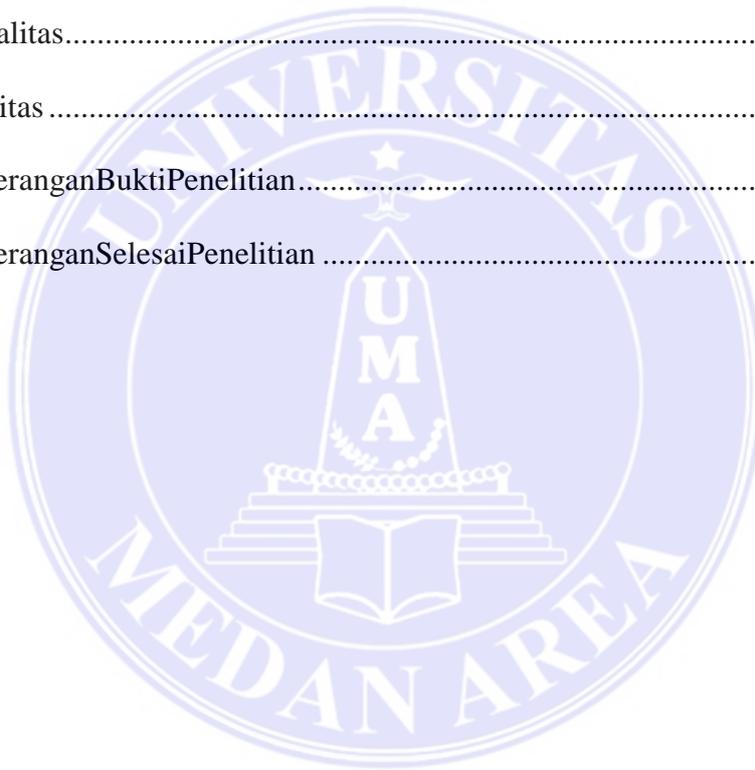
DAFTAR TABEL

Tabel 1.	DistribusiPenyebaranAitem SkalaKepemimpinanTransformasioanal SebelumDi sebar	42
Tabel2.	DistribusiPenyebaranAitem SkalaDisiplinKerja SebelumUjiDisebar	43
Tabel3.	DistribusiPenyebaranButir-ButirPernyataan SkalaKepemimpinan TransformasionalSetelahUjiValiditas.....	45
Tabel4.	DistribusiPenyebaranButir-ButirPernyataan SkalaDisiplinKerjaSetelahUji Validitas	45
Tabel 6.	RangkumanHasilPerhitunganUjiNormalitasSebaran.....	48
Tabel7.	RangkumanHasilUjiLinieritasHubungan.....	48
Tabel8.	RankumanPerhitungan R <i>Product Moment</i>	49
Tabel9.	HasilPerhitunganNilai Rata-Rata Hipotetik Dan Empirik	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

A. SkalaKepemimpinan Transformasional Dan DisiplinKerja	59
B. HasilData Mentah	66
C. UjiValiditas Dan ReliabilitasSkalaKepemimpinanTransformasional	75
D. UjiValiditas Dan ReliabilitasDisiplinKerja	79
E. UjiAsumsi Dan UjiHipotesis	83
F. UjiNormalitas.....	86
G. UjiLinieritas	89
H. SuratKeteranganBuktiPenelitian.....	95
I. SuratKeteranganSelesaiPenelitian	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa ini hampir semua instansi pemerintahan maupun perusahaan, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, akan tetapi mereka yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal serta menaati peraturan-peraturan yang terdapat di instansi mereka. Pegawai sebagai unsure dari aparatur sipil negara bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Menurut Hasibuan (2010) pegawai merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dan untuk mewujudkan tujuan instansi pemerintahan diperlukan disiplin kerja pegawai.

Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara terdapat disiplin kerja pegawai aparatur sipil negara yang dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan para pegawai. Karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting, karena semakin disiplin pegawai maka semakin baik kinerja pegawainya, tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal (dalam Hasibuan, 2013).

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin berlangsungnya tata tertib dan kelancaran tugas-tugas yang diberikan, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Hal ini menjadi tolak ukur bagi suatu instansi pemerintahan untuk terus menginginkan pegawai agar memiliki kualitas yang lebih baik. Jadi, keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak

terlepas dari sumber daya manusia yang bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran serta tugasnya dalam organisasi dengan baik (dalam Hasibuan, 2013). Disiplin kerja pada pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan Sapta Prasetya Korps dan berdasarkan undang-undang no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta peraturan pemerintah no 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang tercantum didalamnya kewajiban dan larangan pada Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan fenomena yang terlihat dilapangan, sebagian pegawai yang bekerja di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, masih ada yang melakukan pelanggaran disiplin kerja seperti tidak berada di tempat kerja pada saat jam-jam dinas yaitu pukul 07.30 - 16.00 wib. Beberapa pegawai terlihat keluar kantor tanpa meminta izin terlebih dahulu kepada pemimpin untuk keperluan seperti, urusan keluarga, pekerjaan sampingan dan bahkan terlihat ada beberapa pegawai yang duduk-duduk dikantin kantor untuk sekedar minum kopi, teh, makan-makan gorengan dan ngobrol-ngobrol dikantin kantor maupun diluar kantor pada saat jam dinas sedang berlangsung. Bahkan beberapa pegawai terlihat datang terlambat pada saat apel pagi dan melakukan pola bekerja yang tidak stabil artinya ada beberapa pegawai yang melakukan pekerjaan yang ditunda-tunda yang berakibat pekerjaan terbengkalai sehingga pada saat pekerjaannya diminta, pegawai terlihat sibuk mengerjakan tugasnya dengan terburu-buru seperti laporan kinerja bulanan, data-data realisasi anggaran dan data kepegawaian.

Berikut kutipan wawancara yang dilakukan peneliti pada salah seorang pegawai bagian umum di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara mengenai disiplin kerja pada tanggal 19 Desember 2016 menyatakan bahwa pegawai pulang kantor pukul 15.00.

“Biasanya saya pulang kerja jam 3, kan kadang-kadang pekerjaan dikantor ngak terlalu banyak dek jadi ngapain juga saya lama-lama dikantor Lagi pula rumah saya juga lumayan jauh dari kantor”(wawancara dilakukan tanggal 19 Desember 2016).

Meninjau hasil wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa pegawai di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, maka dapat digambarkan bahwa beberapa pegawai masih ada yang melakukan pelanggaran disiplin kerja, seperti keluar kantor pada saat jam dinas dan pulang lebih awal sebelum waktu jam dinas habis.

Kedisiplinan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksi apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (dalam Munandar, 2014). Kedisiplinan pegawai yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini tentunya mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan suatu organisasi, pegawai dan masyarakat.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan anggota yang bekerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin merupakan suatu hukuman bagi pegawai yang melanggar kebijakan-kebijakan yang telah disepakati (dalam Hasibuan, 2013). Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi pegawai dan organisasi. Oleh karena itu, tindakan disiplin haruslah diterapkan secara benar dan memerlukan pertimbangan yang bijak. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang tinggi maka akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan. Jelasnya organisasi akan sulit mencapai tujuan, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada di organisasi tersebut. Diharapkan dengan adanya disiplin kerja maka pegawai akan dengan sendirinya menaati peraturan-peraturan yang telah ada, sehingga merupakan hal yang baik bagi suatu organisasi agar terciptanya tujuan sesuai yang diharapkan. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan kesadaran bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin (dalam Munandar, 2014). Sejalan dengan Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, jujur, berdisiplin baik, adil serta konsisten.

Dengan adanya keteladanan pemimpin yang baik kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, akan tetapi apabila teladan pemimpin kurang baik maka , para bawahan pun akan kurang berdisiplin. Selanjutnya Hasibuan (2013) menyatakan bahwa dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dibutuhkan partisipasi dari berbagai pihak, bukan hanya bawahan yang dituntut untuk disiplin tapi juga dibutuhkan teladan dari atasan sebagai contoh yang baik bagi bawahannya, pemahaman kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai menunjukkan hubungan yang erat yang berarti kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Untuk menanamkan disiplin pegawai dapat dikembangkan dengan kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi pegawai, kepemimpinan biasanya dapat membangkitkan disiplin kerja yang kuat bagi pegawai aparatur sipil negara.

Ada berbagai jenis gaya kepemimpinan di dalam suatu organisasi yang disesuaikan pemimpin dengan kondisi bawahannya, pemimpin biasanya terlebih dahulu mendiagnosis keadaan bawahannya dan berdasarkan kesimpulan mengambil gaya yang dianggap sesuai dengan kondisi bawahannya (dalam Munandar, 2014). Beberapa gaya-gaya kepemimpinan seperti, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan bebas, kepemimpinan situasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional (dalam North House, 2016). Berdasarkan dari beberapa gaya kepemimpinan yang ada maka peneliti tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Bass dan Riggio (dalam Northhouse, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memenuhi kebutuhan-kebutuhan anggota-anggota kelompok kerja suatu organisasi dimasa sekarang, yang ingin diinspirasi dan diberdayakan agar menjadi berhasil. Kepemimpinan transformasional adalah proses mengubah orang-orang, kepemimpinan transformasional mencakup pengaruh luar biasa yang menggerakkan bawahan untuk mencapai lebih dari apa yang biasanya diharapkan dari mereka.

Menurut Robbins (dalam Edison, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Sejalan dengan Yulk (dalam Edison,2016) yang meyakini bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pengaruh pada bawahannya. Bawahan akan merasakan kepercayaan, kebanggaan, kesetiaan dan tanggung jawab terhadap atasannya serta bawahan akan dimotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang biasanya mereka lakukan. Pemimpin mengubah dan memotivasi bawahannya dengan cara : 1. Membuat mereka sadar akan pentingnya tugas yang mereka buat, 2. Mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim dari pada kepentingan diri sendiri, 3. Mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi. Hal ini berarti pemimpin menyediakan kesempatan seluas-luasnya kepada pengikut untuk memanfaatkan potensi guna pengembangan diri mereka, dengan demikian kepemimpinan transformasional dianggap mampu membentuk disiplin kerja pegawai. Penelitian mengenai disiplin pegawai perlu dilakukan, mengingat dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerja, efisiensi, dan efektivitas dalam memiliki disiplin kerja yang tinggi .

Berdasarkan uraian yang dipaparkan diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini adalah Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera. Hasibuan (2013) memberi pengertian tentang disiplin kerja yang baik selalu di tandai dengan adanya kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik merupakan cerminan dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang sulit. Seperti hal yang telah disebutkan sebelumnya bahwa pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara memiliki beberapa permasalahan dalam disiplin kerja, seperti: datang terlambat, tidak masuk atau absen dengan berbagai macam alasan, pulang sebelum jam pulang, istirahat yang terlalu lama.

Menurut Sutrisno (2011), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya faktor kepemimpinan, peran pemimpin sangat berpengaruh besar dalam sebuah organisasi, bahkan dominan dibandingkan dengan semua faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam sebuah instansi, karena pemimpin dalam sebuah instansi masih dijadikan panutan bagi para bawahannya.

Pendapat pegawai mengenai kepemimpinan seorang pemimpin tentu saja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan itu sendiri (Thoha, 2009) menambahkan bahwa pendapat terhadap gaya kepemimpinan pada pemimpin merupakan cara bagaimana seorang

pegawai berperilaku, dimana ketika pegawai melihat pemimpin mereka melakukan tindakan disiplin, maka diharapkan pegawai juga akan menerapkan tindakan yang dilakukan pemimpin. Gaya kepemimpinan akhir-akhir ini banyak dikaji dalam ilmu psikologi salah satunya adalah kepemimpinan transformasional, hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh keluarga ilmuwan atau praktisi yang mengatakan bahwa tipe gaya kepemimpinan yang ideal dan didambakan adalah kepemimpinan transformasional karena kepemimpinan transformasional memenuhi kebutuhan kelompok anggota kerja suatu organisasi dimasa sekarang yang ingin diinspirasi dan diberdayakan agar menjadi berhasil. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.”

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi pada masalah Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dengan populasi pegawai di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sebanyak 198 orang pegawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Ada Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara ?”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan menambah wawasan pengetahuan dalam bidang ilmu pengetahuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Yang berkaitan dengan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktisi

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan pedoman bagi beberapa pihak yang memang membutuhkan seperti :

a. Bagi Instansi

Bagi Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan produktifitas pegawai.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berguna untuk acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja selain yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai Aparatur Sipil Negara

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).

Aparatur sipil negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. (UU no 4 tahun 2014).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai aparatur sipil negara adalah seseorang yang bekerja, baik sebagai pegawai tetap ataupun tidak berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang telah ditetapkan.

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).

Dalam buku wawasan kerja aparatur sipil negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengertian kedisiplinan adalah “Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku didalam masyarakat” (Wawasan Kerja Aparatur Negara, BP-7 Pusat, 1993). Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak dapat tercapai.

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 Hasibuan (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.

7. Ketegasan

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

8. 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. Aspek-Aspek 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) , aspek-aspek 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 perasan 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 diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja yaitu: kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan pemakaian seragam.

C. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Burns (dalam Sutikno, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Sedangkan 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.

Selanjutnya Yammarino dan Bass (dalam NorthHouse, 2016) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar. Kepemimpinan transformasional mengartikulasikan visi dan misi masa depan organisasi yang realistis, memotivasi dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Sejalan dengan Tichy and Devanna (dalam Sutikno, 2014) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat individu maupun organisasi dengan kata lain kepemimpinan transformasional adalah memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran pegawai untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempengaruhi, memotivasi para bawahan agar berbuat lebih dari yang diharapkan dan pemimpin terbuka terhadap bawahan pada setiap perubahan atau permasalahan yang terjadi diorganisasi, proses hubungan antara atasan dan bawahan didasari nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan asumsi-asumsi visi dan misi organisasi.

2. Aspek-AspekKepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (dalam Munandar, 2014) menyatakan bahwa terdapat aspek-aspek kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Pengaruh yang ideal (*Idealizen Influence*) atau charisma

Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut. Pemimpin ini biasanya memiliki standar yang sangat tinggi akan moral dan perilaku yang etis, serta bisa diandalkan untuk melakukan hal yang benar. Dengan kata lain pemimpin biasanya mendahulukan kepentingan perusahaan dan orang lain dari kepentingan diri sendiri.

2. Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin yang mengkomunikasikan harapan tinggi kepada pengikut, menginspirasi mereka lewat motivasi. Pemimpin transformasional juga memberikan dorongan dan makna mengenai kebutuhan apa yang harus diselesaikan.

3. Ransangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Kepemimpinan yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif untuk menyelesaikan masalah organisasi yang dihadapi. Hal itu

mendorong pegawai untuk memikirkan hal-hal secara mandiri dan terlibat dalam pengambilan keputusan yang berhati-hati.

4. Penghambat Individual (*Individualized Consideration*)

Pemimpin memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu pengikut benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

Sedangkan menurut Bass dan Avolio (dalam Wirawan, 2013), terdapat beberapa aspek-aspek yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Mempunyai visi, tujuan, motivasi, keinginan, harapan, dan tujuan yang menyatu dengan yang diimpikan pengikut.
2. Memiliki motivasi, kekuasaan, keterampilan untuk merealisasikan visi yang lebih tinggi daripada pengikut, akan tetapi berusaha mengangkat dan memotivasi pengikut agar sama tinggi.
3. Menstimulasi dan mentransformasi para pengikut untuk setingkat dengan pemimpin.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepemimpinan transformasional adalah pengaruh yang ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual dan penghambat individual.

3. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Tichy dan Devanna (dalam North House, 2016) mengemukakan beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu :

a. Mengidentifikasi diri sebagai agen perubahan

Seorang pemimpin dalam hal ini dapat mengartikulasikan dirinya sebagai agen perubahan untuk konsep diri bawahan.

b. Individu pemberani

Dalam hal ini pemimpin mampu mengambil resiko penuh hati-hati dan berani menghadapi tantangan. Dalam perilaku keberanian menghadapi tantangan dan keberanian ada komponen intelektual dan emosional.

c. Percaya pada orang lain

Pemimpin transformasional menggunakan prinsip-prinsip motivasi, emosi, kesakitan, kepercayaan, dan loyalitas. Pemimpin memberikan humor, simbolisme, imbalan, ataupun hukuman dalam memimpin.

d. Menarik nilai

Kepemimpinan transformasional mampu menguraikan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi serta menunjukkan perilaku yang sesuai dengan posisinya.

e. Belajar sepanjang hayat

Pemimpin transformasional mampu berbicara mengenai kesalahan-kesalahan yang mereka lakukan. Akan tetapi, pemimpin transformasional tak memandang kegagalan tersebut sebagai suatu kegagalan, melainkan sebagai pengalaman untuk belajar.

f. Mampu berurusan dengan kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.

Hal ini berarti mampu menghadapi dan membongkai masalah dalam dunia yang kompleks dan berubah.

g. Visioner

Para pemimpin dalam hal ini dapat bermimpi, mampu memberikan impian dan citra sehingga orang memiliki ketertarikan untuk berbagi dengan mereka.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri kepemimpinan transformasional adalah seorang yang dapat menjadi agen perubahan, berani, percaya, menarik nilai, selalu belajar, mampu berurusan dengan kompleksitas dan visioner.

D. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja

Keselarasannya 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.

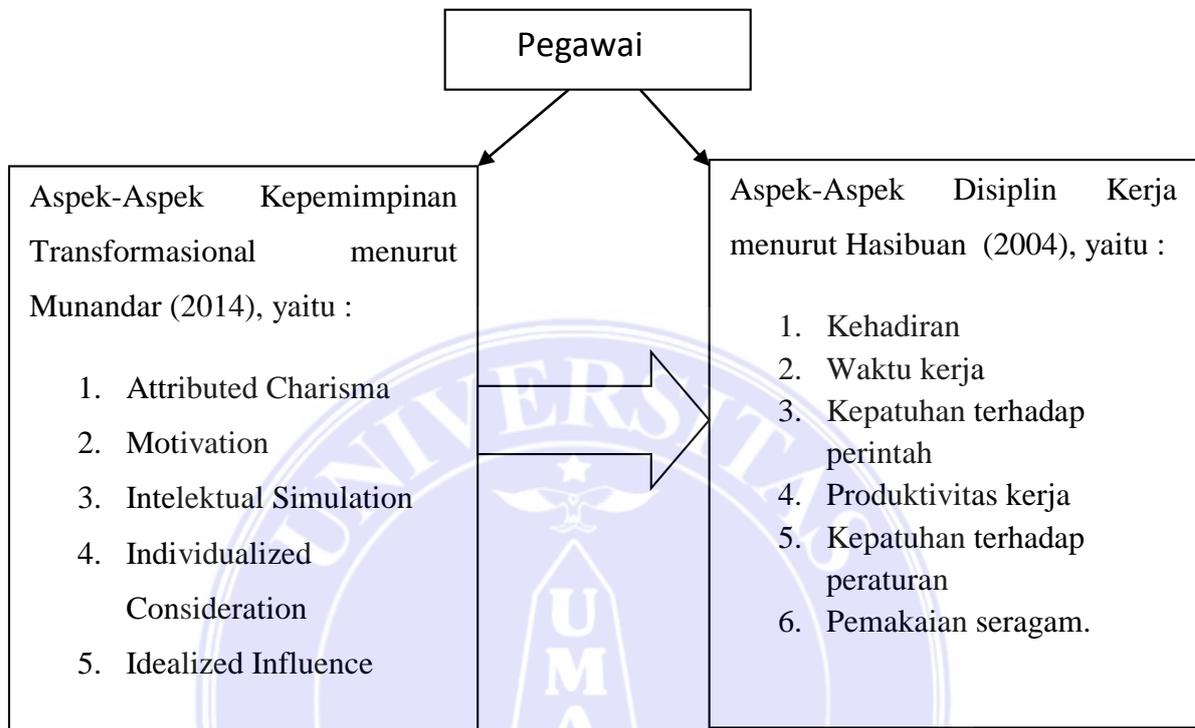
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ramli (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan di PT. Borneo Alam Semesta. Dalam hal ini kedisiplinan juga begitu penting menunjang suatu instansi. Penelitian yang 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 dilakukana 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.



E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan dari landasan teoritis, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang terdapat pada gambar sebagai berikut :



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori diatas , maka peneliti mengajukan hipotesis yang berbunyi ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja. Dengan asumsi semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai. Sebaliknya apabila semakin rendah kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendah disiplin kerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai (A) Identifikasi Variabel Penelitian, (B) Definisi Operasional Variabel Penelitian, (C) Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel, (D) Metode Pengambilan Data, Validitas dan Reliabilitas alat ukur, serta (E) Metode Analisis Data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini identifikasi variabel adalah :

- a. Variabel Bebas : Kepemimpinan Transformasional
- b. Variabel Terikat : Disiplin Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menjelaskan variabel-variabel yang sudah diidentifikasi, maka diperlukan definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel Bebas (X) adalah Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin yang mempengaruhi, memotivasi para bawahan agar berbuat lebih dari yang diharapkan dan pemimpin terbuka terhadap bawahan untuk setiap perubahan atau permasalahan yang terjadi diorganisasi, proses hubungan antara atasan dan bawahan didasari nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan asumsi-asumsi visi dan misi organisasi. Data kepemimpinan transformasional didapat dari skala berdasarkan aspek- aspek kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Munandar (2014) yaitu

attributed charisma, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, idealized influence.

b. Variabel Terikat (Y) adalah Disiplin Kerja

Suatu sikap dan tingkah laku dengan penuh kesadaran untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis secara sukarela menjalankan dan tidak menghindar dari tugas-tugas serta bersedia menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Data disiplin kerja diperoleh dengan skala yang berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2004) yaitu kehadiran kerja, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan pemakaian seragam

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 198 orang pegawai.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari suatu populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (Sugiyono, 2014). Mengingat ada banyaknya jumlah populasi, maka peneliti membuat karakteristik sampel penelitian, yaitu :

- a. Pegawai negeri sipil
- b. Bekerja di Kanwil Kementerian Agama selama minimal 5 tahun.
- c. Pegawai yang terlibat langsung dengan pimpinan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, menurut Sugiono (2014), *teknik purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel secara acak berdasarkan karakteristik sampel yang dibuat peneliti.

D. Metode Pengumpulan Data

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 Kepemimpinan Transformasional dengan skala Disiplin Kerja.

- a. Skala Kepemimpinan Transformasional

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan adalah skala kepemimpinan transformasional yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek kepemimpinan transformasional menurut Munandar (2014) yaitu *attributed charisma, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, idealized influence*.

- b. Skala Disiplin Kerja

Alat ukur skala disiplin kerja yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek kerja menurut Hasibuan (2004) yaitu kehadiran kerja, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktifitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan pemakaian seragam.

Model skala yang digunakan adalah model skala Likert maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan dengan empat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4,

jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah: Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel. Dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut :

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Sugiyono,2014).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisi *Product Moment* dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing – masing aitem dengan skor alat ukur. Skor total adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel x
- $\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y .
- $\sum X$: Jumlah skor seluruh tiap item x
- $\sum Y$: Jumlah skor seluruh tiap item y.
- N : Jumlah Subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Analisis reabilitas dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
- k : Banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma$: Jumlah varian butir
- σ_1^2 : Varian total

F. Metode Analisis Data

Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini teknik korelasi *product moment* dari Karl Person. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan

ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (kepemimpinan transformasional) dengan satu variabel tergantung (Disiplin Kerja).

Adapun formula korelasi *product moment* (dalam Azwar, 2006) adalah sebagai berikut

:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan product moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

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

DAFTAR PUSTAKA

- Agnetha Febriduati Sitepu. 2015. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan. *Skripsi*. Jurusan Psikologi. Universitas Medan Area.
- Anoraga, P. 1992. Psikologi Kerja. Jakarta: Rieneka Cipta
- Azwar, S. 1992. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hasibuan, S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2013. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Rajawali
- Kusumah, Hadi. 2010. *Tahapan Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi (rev-ed)*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Northhouse, G. Peter. 2016. Kepemimpinan: Indeks Permata Puri Media
- Setiawan Agung, 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang “ *Jurnal*. Universitas Negeri Surabaya.
- Siagian, S.P. 2002. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, Sobry. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan. Holistica Lombok
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syadam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan*. :Jakarta. Djambatan

Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada..

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, 2015.



LAMPIRAN SKALA DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

SKALA PSIKOLOGI DISIPLIN KERJA

BAGIAN I PENGANTAR

Salam hormat,

Dalam rangka kegiatan penelitian dari mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, kami memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala ini.

Dalam pengisian skala ini **tidak ada jawaban yang salah**. Oleh karena itu mohon pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri bapak/ibu dengan **jujur dan apa adanya tanpa mendiskusikan dengan teman lain**. Kami menjaga kerahasiaan jawaban bapak/ibu dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian semata.

Cara mengisi skala tersebut akan dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Jika telah selesai, mohon periksa kembali jawaban bapak/ibu, jangan sampai ada pernyataan yang terlewat.

Bantuan bapak/ibu dalam mengisi skala ini merupakan bantuan yang sangat besar artinya bagi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu atas perhatian dan partisipasi yang bapak/ibu berikan, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

Annisa

BAGIAN II**DATA DIRI**

Isilah data diri bapak/ibu dengan benar pada kolom yang telah disediakan. Kami menjamin kerahasiaan identitas yang bapak/ibu berikan hanya untuk keperluan penelitian, tidak untuk keperluan lainnya.

Nama Inisial	
Usia Tahun
Pekerjaan
Lama Kerja Tahun

BAGIAN III**PETUNJUK PENGISIAN SKALA**

Berikut ini saya sajikan dua skala psikologi. Jawablah semua pernyataan dalam skala tersebut dengan cara memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia di sebelah kanan pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang bapak/ibu pilih. Pilihan jawabannya adalah:

SS : jika pernyataan **SANGAT SESUAI** dengan yang bapak/ibu lakukan atau rasakan.

S : jika pernyataan **SESUAI** dengan yang bapak/ibu lakukan atau rasakan.

TS : jika pernyataan **TIDAK SESUAI** dengan yang bapak/ibu lakukan atau rasakan.

STS : jika pernyataan **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan yang bapak/ibu lakukan atau rasakan.

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda. Tidak ada jawaban yang salah dalam setiap pernyataan, sehingga kami mohon untuk diisi secara jujur dan apa adanya sesuai dengan keadaan diri bapak/ibu yang sesungguhnya. Kami akan menjaga kerahasiaan jawaban bapak/ibu. Selamat mengerjakan!

Skala Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu memperhatikan jadwal kerja				
2.	Saya bekerja sesuai waktu yang ditentukan kantor				
3.	Saya berusaha dengan sebaik mungkin melaksanakan tugas sesuai dengan uraian tugas dari atasan				
4.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan saya				
5.	Saya melaksanakan tugas sesuai program dari instansi				
6.	Saya selalu memakai seragam dinas sesuai jadwal pemakaian				
7.	Saya datang ke kantor sebelum jam kerja dimulai				
8.	Saya meninggalkan tempat kerja setelah jam kerja selesai				
9.	Saya selalu mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan				
10.	Saya merasakan semangat dalam bekerja				
11.	Saya terlibat dalam setiap program kerja yang ada dikantor				
12.	Saya selalu memakai atribut sesuai jadwal				
13.	Saya mengisi daftar hadir setiap hari				
14.	saya menggunakan waktu kerja dengan efektif				
15.	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan				

16.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja saya				
17.	Saya mematuhi peraturan yang berlaku dikantor				
18.	Saya selalu memanfaatkan peralatan kerja dengan baik dan benar				
19.	Saya jarang memperhatikan jadwal kerja				
20.	Saya mengulur waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan				
21.	Saya memberikan tugas yang diberikan oleh atasan saya kepada rekan kerja				
22.	Saya tidak terlalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja saya				
23.	Saya malas melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi				
24.	Saya jarang memakai seragam dinas sesuai dengan jadwal				
25.	Saya pulang sebelum jam kerja selesai				
26.	Saya meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir				
27.	Saya mengabaikan peraturan yang berlaku dikantor				
28.	Saya kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaan				
29.	Saya kurang terlibat dalam melaksanakan program-program yang ada dikantor				
30.	saya tidak memakai atribut yang telah ditentukan oleh instansi				
31.	Saya menyuruh teman saya untuk mengisi daftar hadir saya				
32.	Saya tidak menggunakan waktu kerja dengan baik				

33.	Saya tidak bisa mempertanggung jawabkan pekerjaan yang saya lakukan				
34.	Saya tidak terlalu peduli dengan hasil kerja saya				
35.	Saya mengabaikan peraturan yang berlaku dikantor				
36.	Saya tidak menggunakan peralatan kerja dengan baik dan benar pada saat kerja				

Mohon periksa kembali jawaban Bapak/Ibu hingga tidak ada nomor yang terlewati. Terimakasih.



Skala Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Atasan saya diinstansi memiliki wibawa seorang pemimpin				
2.	Atasan saya memberi motivasi bagi saya agar bekerja lebih disiplin				
3.	Atasan saya selalu mencari yeknik yang baru dalam menyelesaikan setiap permasalahan				
4.	Atasan saya memberikan perlakuan yang sama terhadap pegawai				
5.	Atasan saya dapat terlihat tenang dalam menghadapi permasalahan				
6.	Atasan memberikan motivasi kepada bawahan agar bekerja dengan semangat				
7.	Atasan mempengaruhi bawahan agar bekerja lebih kreatif dan inovatif				
8.	Atasan memperhatikan setiap pekerjaan bawahannya				
9.	Atasan saya memiliki pengaruh yang kuat bagi bawahan				
10.	Atasan saya memiliki kemampuan yang sesuai pada pekerjaannya				
11.	Atasan memberikan kami kebebasan dalam menyampaikan pendapat				
12.	Atasan saya menerima setiap gagasan-gagasan dan kreatifitas bawahan				
13.	Menurut saya atasan memberikan saya inspirasi dalam mencapai tujuan				
14.	Atasan memberikan bawahan peluang dalam menyampaikan aspirasi				
15.	Atasan saya kurang memiliki sifat seorang pemimpin				

16.	Atasan saya kurang memotivasi pegawai dalam bekerja agar lebih disiplin				
17.	Atasan saya kurang peduli terhadap permasalahan di kantor				
18.	Atasan saya membedakan/bedakan pegawai				
19.	Atasan saya terkadang mengambil keputusan yang terburu-buru				
20.	Atasan saya kurang mempertimbangkan pendapat-pendapat bawahan				
21.	Atasan saya terkesan kurang menghargai ide pegawai				
22.	Menurut saya atasan kurang berpengaruh terhadap bawahan				
23.	Menurut saya atasan kurang berkompeten dalam pekerjaannya				
24.	Atasan kurang memberikan motivasi dalam bekerja				
25.	Atasan kurang memberikan bawahan inspirasi dalam bekerja				
26.	Atasan tidak berpengaruh terhadap bawahan				
27.	Atasan kurang memperhatikan pekerjaan				
28.	Atasan kurang memberikan bawahan dalam menyampaikan aspirasi				

Mohon periksa kembali jawaban Bapak/Ibu hingga tidak ada nomor yang terlewat. Terimakasih.



**LAMPIRAN
HASIL DATA MENTAH**



**DATA MENTAH
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

no	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	Total
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	93
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	99
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	100
13	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
14	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	98
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	112
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
17	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	112
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
19	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	112
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	93
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
23	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
24	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	98
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84



**DATA MENTAH
DISIPLIN KERJA**

no	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	Total	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	121	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
6	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	118	
7	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	120
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
12	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	124	
13	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	123	
14	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	125	
15	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	165	
16	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	123	
17	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	122	
18	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	122	
19	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	122	
20	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	3	4	4	115	
21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	125	
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	109	
23	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	144	
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	

52	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
53	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
54	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	126
55	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	116	
56	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120	
57	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
58	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	139
59	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
60	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	122
61	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	117
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	121
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
65	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	118
66	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
67	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	118
68	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	120
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
73	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	124	
74	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	123
75	3	3	3	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	141



LAMPIRAN
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

```
NEW FILE. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004  
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012  
VAR00013 VA R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019  
VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027  
VAR00028 /SCALE('KEPEMIMPINAN') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability



Notes

	Output Created	29-Aug-2017 15:57:34
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027</p> <p>VAR00028</p> <p>/SCALE('KEPEMIMPINAN') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>

Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.014



[DataSet1]

Scale: KEPEMIMPINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	28

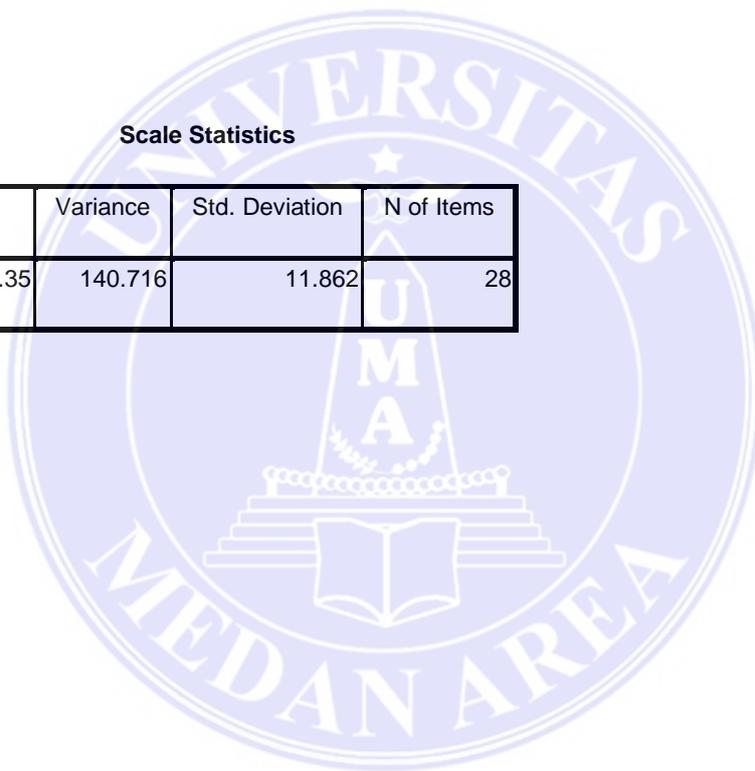
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	94.92	132.966	.653	.973
VAR00002	94.87	133.036	.640	.973
VAR00003	94.87	130.793	.696	.973
VAR00004	94.89	130.097	.818	.972
VAR00005	94.87	130.820	.757	.972
VAR00006	94.85	130.965	.711	.973
VAR00007	94.84	132.325	.634	.973
VAR00008	94.87	132.847	.542	.974
VAR00009	94.93	130.360	.804	.972
VAR00010	94.91	133.221	.565	.974
VAR00011	94.84	132.515	.686	.973
VAR00012	94.88	131.269	.721	.973
VAR00013	94.88	130.107	.649	.973
VAR00014	94.80	131.243	.724	.973
VAR00015	94.84	131.109	.811	.972
VAR00016	94.85	130.208	.686	.973
VAR00017	94.77	131.340	.800	.972
VAR00018	94.76	131.401	.798	.972
VAR00019	94.77	129.772	.850	.972
VAR00020	94.77	129.718	.854	.972
VAR00021	94.81	129.884	.834	.972
VAR00022	94.81	130.451	.788	.972

VAR00023	94.80	130.378	.795	.972
VAR00024	94.77	130.583	.783	.972
VAR00025	94.77	129.772	.850	.972
VAR00026	94.77	129.718	.854	.972
VAR00027	94.81	129.884	.834	.972
VAR00028	94.81	130.451	.788	.972

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98.35	140.716	11.862	28





LAMPIRAN
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA
DISIPLIN KERJA

```
RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005  
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013  
VA R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020  
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028  
VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036  
/SCALE('DISIPLIN KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability



Notes

	Output Created	29-Aug-2017 15:56:47
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 /SCALE('DISIPLIN KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.

Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.016



[DataSet0]

Scale: DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	120.80	123.027	.478	.677
VAR00002	120.85	123.397	.482	.678
VAR00003	120.67	123.739	.442	.679
VAR00004	120.83	125.091	.320	.683
VAR00005	120.92	123.156	.529	.677
VAR00006	120.71	124.237	.393	.680
VAR00007	120.76	123.347	.473	.678
VAR00008	120.71	124.940	.311	.682
VAR00009	120.83	124.524	.372	.681
VAR00010	120.91	124.924	.331	.682
VAR00011	121.05	122.348	.441	.676
VAR00012	120.92	123.237	.400	.678
VAR00013	120.36	100.234	.081	.812
VAR00014	120.92	123.399	.505	.678
VAR00015	120.85	123.451	.426	.678
VAR00016	120.40	121.162	-.055	.770
VAR00017	120.81	122.911	.519	.676
VAR00018	120.81	122.694	.539	.676
VAR00019	121.08	124.264	.285	.682
VAR00020	120.92	121.966	.546	.674
VAR00021	121.00	122.541	.602	.675
VAR00022	120.99	123.743	.419	.679

VAR00023	120.75	123.813	.407	.679
VAR00024	120.71	125.156	.310	.683
VAR00025	120.73	122.955	.509	.677
VAR00026	120.71	124.021	.390	.680
VAR00027	120.75	123.246	.433	.678
VAR00028	120.81	124.830	.306	.682
VAR00029	120.75	124.300	.330	.681
VAR00030	120.75	122.381	.531	.675
VAR00031	120.71	123.156	.492	.677
VAR00032	120.75	123.084	.497	.677
VAR00033	120.64	124.585	.369	.681
VAR00034	120.79	123.927	.422	.679
VAR00035	120.80	123.703	.444	.679
VAR00036	120.68	123.085	.501	.677

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
124.24	128.888	11.353	36

LAMPIRAN
HASIL UJI ASUMSI DAN HIPOTESIS

```
CORRELATIONS /VARIABLES=Y X /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

	Output Created	29-Aug-2017 16:05:32
	Comments	
Input	Data	DataSet2
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y X /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.034

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DISIPLIN KERJA	113.36	9.388	75
KEPEMIMPINAN	98.35	11.862	75

Correlations

		DISIPLIN KERJA	KEPEMIMPINAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.445**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.445**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

**LAMPIRAN
HASIL UJI NORNALITAS**

NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y X /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

	Output Created	29-Aug-2017 16:04:58
	Comments	
Input	Data	DataSet2
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y X /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.010
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
DISIPLIN KERJA	75	113.36	9.388	99	132
KEPEMIMPINAN	75	98.35	11.862	67	112

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		DISIPLIN KERJA	KEPEMIMPINAN
	N	75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	113.36	98.35
	Std. Deviation	9.388	11.862
	Most Extreme Differences		
	Absolute	.137	.128
	Positive	.137	.125
	Negative	-.081	-.128
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.189	1.113
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.118	.168

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**LAMPIRAN
HASIL UJI LINIERITAS**

* Curve Estimation. TSET NEWVAR=NONE. CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X
/CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.

Curve Fit

Notes

	Output Created	29-Aug-2017 16:05:11
	Comments	
Input	Data	DataSet2
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
	Syntax	CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	0:00:02.184
	Elapsed Time	0:00:02.503
Use	From	First observation

	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
	Maximum Number of New Cases Per Procedure	MPREDICT = 1000
	Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
	Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
	Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
	Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
	Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND

Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet2]

Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	DISIPLIN KERJA
Equation	1	Linear
Independent Variable		KEPEMIMPINAN
Constant		Included
Variable Whose Values Label		Unspecified
Observations in Plots		

Case Processing Summary

	N
Total Cases	75
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

		Variables	
		Dependent	Independent
		DISIPLIN KERJA	KEPEMIMPINAN
	Number of Positive Values	75	75
	Number of Zeros	0	0
	Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

DISIPLIN KERJA

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.445	.198	.187	8.463

The independent variable is KEPEMIMPINAN.

ANOVA

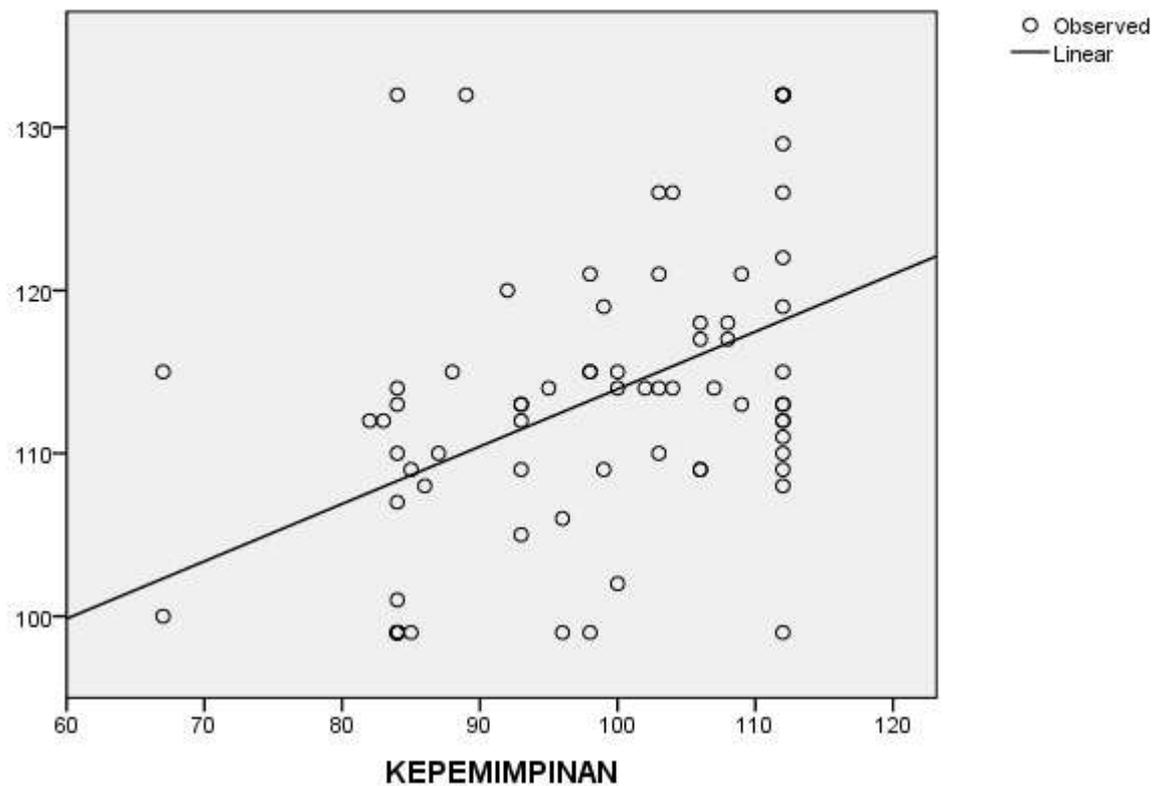
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1292.513	1	1292.513	18.045	.000
Residual	5228.767	73	71.627		
Total	6521.280	74			

The independent variable is KEPEMIMPINAN.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
KEPEMIMPINAN	.352	.083	.445	4.248	.000
(Constant)	78.711	8.215		9.581	.000

DISIPLIN KERJA





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1255 /FPSI/01.10/VIII/2017
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 21 Agustus 2017

Yth, Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama
Provinsi Sumatera Utara
Jl. Jendral Gatot Subroto
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Annisa
NPM : 13 860 0053
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara Jl. Jendral Gatot Subroto guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara*".

Pertu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Kantor yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



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

Tembusan

- Mahasiswa Ybs



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SUMATERA UTARA

Jln. Jend. Gatot Subroto No.261 Telp.8451724 – 8451033 Fax.8468005 Medan – 20127
Website : <http://sumut.kemenag.go.id> ; Email : karwilsumut@kemenag.go.id

Nomor : B- **4455** /Kw.02/1-b/08/2017
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan

30 Agustus 2017

Yth, Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Di - Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat saudara nomor 1255/FPSI/01.10/VIII/2017 tanggal 21 Agustus 2017 Hal Pengambilan Data guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara".

Dengan ini kami menerangkan mahasiswa atas nama :

Nama : Annisa
NPM : 13 860 0053
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melakukan pengambilan data pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 25 Agustus 2017

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Tembusan:
Kepala Kanwil Kementerian Agama Prov. Sumatera Utara