

138600068_file 1

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMINAN DEMOKRATIS DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM SUNDARI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Memperoleh Gelar
Sajana Psikologi Universitas Medan Area*

Oleh:

THERESIA SIMARMATA

13.860.0068



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2017

JUDUL SKRIPSI : **HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM SUNDARI MEDAN**

NAMA MAHASISWA : **THERESIA SIMARMATA**

NIM : **13.860.0068**

BAGIAN : **PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Hj. Cut Metia, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II


Salamiah Sari Dewi, M.Psi.

MENGETAHUI :


KEPALA BAGIAN
BAGIAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Syafrizaldi, S.Psi, M. Psi


DEKAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Prof. Dr. H. Andri Munir, M. Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

31 Oktober 2017

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM SUNDARI MEDAN

ABSTRAK

Theresia simarmata

NIM : 138600068

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Sundari Medan. Berdasarkan kajian teoritis yang ada dalam Bab II, maka diajukan hipotesis dalam penelitian ini : Untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Sundari Medan. Metode analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Product Moment, maka diperoleh hasil sebagai berikut : (1) Ada hubungan yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja pegawai. Hal ini disimpulkan berdasarkan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,0377$ dengan tingkat signifikan $0,037 < 0,050$. Artinya semakin tinggi persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan demokratis , maka disiplin kerja semakin meningkat. Sebaliknya apabila semakin rendah persepsi gaya kepemimpinan demokratis, maka disiplin kerja semakin menurun. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. (2) Gaya Kepemimpinan Demokratis tergolong sangat tinggi , sebab nilai rata-rata hipotetiknya 55 lebih kecil dari nilai rata-rata empirik 81,53 dan selisihnya melebihi SD 8,231. (3) Gaya Kepemimpinan Demokratis memberikan pengaruh sebesar 14,2 % terhadap disiplin kerja dan masih terdapat 85,8% faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Kata kunci : *gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja, pegawai*

*RELATIONSHIP BETWEEN DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLES WITH EMPLOYEES
DISCIPLINE GENERAL HOSPITAL SUNDARI MEDAN*

ABSTRACT

Theresia simarmata

NIM: 138600068

This study aims to Know and test empirically Relationship Between Democratic Leadership Style With Discipline of Employee Employees Hospital General Sundari Medan. Based on the theoretical studies in Chapter II, the hypothesis is proposed in this study: To know and test empirically Relationship Between Democratic Leadership Style With Work Discipline At Employee General Hospital Sundari Medan. Data analysis method used in this research is Product Moment correlation, then obtained the following results: (1) There is a significant positive relationship between the style of democratic leadership with employee work discipline. It is concluded based on correlation coefficient value $r_{xy} = 0,0377$ with significant level $0,037 < 0,050$. This means that the higher the perception of employees to the style of democratic leadership, then the work discipline is increasing. Conversely, if the lower perceptions of democratic leadership style, the discipline of work decreases. Thus the hypothesis in this study is accepted. (2) Democratic Storey Styles are very high, because the average hypothetical value is 55 less than the empirical average of 81.53 and the difference exceeds SD 8,231. (3) Democratic Leadership Style gives 14,2% influence to work discipline and 85,8% other factors influence employee work discipline.

Keywords: democratic leadership style, work discipline, employees

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan –Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Sundari Medan”, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Medan Area. Peneliti sepenuhnya menyadari karya tulis ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan karya tulis. Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis ini diantaranya :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area Bapak Prof. Dr. H. Ali dan Yakub Matondang M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Ibu Hj. Cut Metia, S.Psi. M.Psi selaku Pembimbing I dalam penyusunan skripsi dan ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi. M.Psi selaku mentor saya dalam penyusunan proposal serta sebagai Pembimbing II saya dalam penyusunan skripsi, yang telah banyak membantu, mengarahkan serta memberikan banyak saran yang bermanfaat dengan penuh kesabaran untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan karya tulis ini. Terima kasih atas bimbingan dan motivasi dari Ibu. Semoga selalu diberikan kesabaran dalam membimbing mahasiswi seperti saya.

4. Ibu Istiana, S.Psi, M.Psi selaku ketua sidang meja hijau, yang telah menyediakan waktunya untuk dapat hadir dan saran – sarannya untuk peneliti agar karya tulis ini menjadi lebih baik.
5. Bapak Drs. Maryono, S. Psi, M. Psi selaku sekretaris sidang meja hijau. Terima kasih atas kesediaan waktunya dan saran – sarannya untuk peneliti agar karya tulis ini menjadi lebih baik.
6. Segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ini dan pegawai yang telah membantu peneliti dalam mengurus keperluan penyelesaian karya tulis.
7. Teristimewa kepada Bapak peneliti tercinta Y.W. Simarmata, dan Ibunda tersayang R. Purba, yang tiada henti dan tulus mencurahkan kasih sayangnya tanpa pamrih dan memberikan bantuan jikalau peneliti sedang membutuhkan pertolongan baik secara moral, spiritual dan material selama ini.
8. Buat kakak peneliti Norma Yusnita Simarmata, S.Th dan abang ipar saya Rudi Natal Samosir, S.T, kakak saya Heni Simarmata, Am.keb, kakak saya Ns.Uli Kristiani Simaramata, S.kep, adik saya Jamadin Fransixus Simarmata, adik saya Maria Maya Sari Simarmata, dan kedua keponakan saya kakak Rachel Angelica Samosir dan Abang Rehuel Quon Samosir, terima kasih atas dukungan dan doa serta perhatian yang tiada henti dalam membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
9. Buat Redi Purba S.T yang selalu hadir memberikan dukungan dan mendoakan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Buat FAPSI'13 Kelas A terima kasih buat kebersamaan yang telah kita lalui selama kurang lebih empat tahun ini, khususnya sahabat-sahabat spesialku, yang selalu mendampingi dan selalu memberikan semangat dan motivasi disaat suka maupun duka,

my upin Lastarida Nainggolan, anak alay dari Samosir island Henni Silalahi, ipin Lastru Pasaribu, I Love You bidadari-bidadari kecil ku.

11. Lastarida Nainggolan, Heni silalahi, Lastru Pasaribu, Riki Sanjaya Lubis, Annisa, Agita Velany Simbolon, May Veronika Napitupulu, Ira Clara nde Pelawi, Mega Astika Purba, Desi, Dima Rupa, Indah Harafah Tarigan, Siska Mayang Sari yang selalu mewarnai hari-hari ku selama kuliah dengan canda tawa kita dalam suka maupun duka.
12. Sahabat-Sahabat SMA ku yang tersayang Erniwati Saragih S.Pd, Basilia Sianipar, Yeni Yolanda Purba, terimakasih buat dukungannya dan motivasinya yang selalu ada untuk kudan selalu mewarnai hari-hari ku dengan canda tawa kita suka maupun duka.
13. Adik-adik saya di kost 137 (Paska Purba, Yanti Saragih, Melinda Saragih, Nuri Angelina Saragih, Elita Naibaho, Kristika Simamora, Tio), terima kasih buat support, kasih sayang, dan kebersamaannya selama ini.
14. Untuk selurus Staf yang ada di Universitas Medan Area dan khususnya di Fakultas Psikologi.
15. Dan yang terakhir terimakasih untuk semua pihak-pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Buat kak Desi Am.keb yang ditelah dipilih Tuhan untuk memberikan jalan keluar bagi masalah yang telah ku gumuli selama berbulan-bulan. Terima kasih ka buat waktu dan masukan dari kakak. Saya bisa mendapatkan tempat untuk mengadakan penelitian ini.
17. Terima kasih untuk semua pembaca. Jika ada kebenaran yang tersirat, itu semata karena Allah. Namun jika ada kesalahan didalamnya, peneliti memohon kritik dan saran dari pembaca semua. Semoga karya tulis ini dapat berguna dan bermanfaat.

Akhir kata semoga Tuhan yang Maha Esa membalas semua kebaikan bapak, ibu, saudara/i dan rekan-rekan sekalian. Peneliti berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAKSI.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pegawai	9
1. Pengertian Pegawai.....	9
B. Disiplin Kerja	10
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	11

3. Ciri-Ciri Disiplin Kerja.....	15
4. Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	16
C. Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	20
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	20
2. Ciri-Ciri Kepemimpinan Demokratis.....	22
3. Faktor-Faktor Yang Gaya Mempengaruhi Kepemimpinan Demokratis.....	24
4. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	26
D. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja	27
a. Kerangka Konseptual.....	29
b. Hipotesis.....	30
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	32
D. Metode Pengumpulan Data.....	33
E. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur.....	35
F. Metode Analisis Data.....	37
 BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancan Penelitian dan Persiapan Penelitian.....	39
1. Orientasi Kancan.....	39
2. Persiapan penelitian.....	40
a. Persiapan Administrasi.....	40
b. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	40

B. Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	43
C. Analisis Data Dan Hsil Penelitian.....	46
1. Uji Asumsi	47
a. Uji Normalitas Sembaran.....	47
b. Uji linearlitas Hubungan	48
2. Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	49
a. Hasil Perhitungan Meean Hipotetik dan Mean Empirik.....	49
b. Mean Hipotetik	50
c. Mean Empirik	50
d. Kriteria	51
e. Pembahasan.....	52
BAB V PENUTUP	
A. SIMPULAN	56
B. SARAN.....	57
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

TABEL

1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Sebelum Uji Coba	42
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja....	43
3. Pernyataan Penyebaran Butir-butir Penyebaran Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis Setelah Uji Coba	46
4. Pernyataan Penyebaran Butir-butir Penyebaran Disiplin Kerja Setelah Uji Coba.....	47
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	48
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Linearitas Hubungan.....	49
7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	50
8. Hasil Perhitungan Empirik Dan Mean Hipotetik.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya disiplin kerja para pegawai/karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan dalam organisasi maupun perusahaan. Karena sumber daya manusia jugalah yang akan menjalankan berbagai kegiatan demi tercapainya tujuan suatu perusahaan Siagian (2010). Sumber daya manusia biasanya pegawai ataupun karyawan, Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb). Sedangkan menurut Hasibuan (2013) karyawan merupakan penjualan jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dan untuk mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2011). Oleh karena itu suatu perusahaan dikatakan baik apabila karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Banyak diantara karyawan yang bekerja belum mengikuti sepenuhnya disiplin kerja yang seharusnya ditaati. Hal tersebut mudah dijumpai, terutama mengenai pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku untuk ketentuan jam bekerja. Contoh yang paling mudah dapat dilihat adalah pola kehadiran karyawan. Ketentuan dalam mengerjakan tugas pokok, kesetiaan menaati perihal absensi, tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya.

Disiplin kerja karyawan dalam perusahaan merupakan satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia karena dengan kondisi yang disiplin, karyawan diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya karyawan yang disiplin dalam bekerja, dimana mereka mematuhi segala aturan dalam perusahaan, kondisi tersebut akan memberi dukungan positif kepada pencapaian tujuan perusahaan yang pada umumnya dikendalikan oleh manusia anega ragam disiplin ilmu, keterampilan dan tanggung jawab. Oleh karena itu disiplin kerja perlu dibina dengan tujuan untuk menegakkan peraturan dalam satu perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Siswanto (2003) bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu agar para bawahan menepati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku, agar mereka dapat memberikan pekerjaan yang sebaik-baiknya.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Siagian (2010) menyatakan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atau sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan, kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi, oleh karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula, menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya: kepemimpinan dalam perusahaan, peraturan yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, serta pengawasan pimpinan. Menurut Hoyt (dalam Kartono, 2010) kepemimpinan dalam

perusahaan adalah seni untuk mempengaruhi tingkat tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang lain. Sementara Damin (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang ditetapkan, sedangkan menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2011) kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usahanya mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja bawahan, karena pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh bawahannya (Sutrisno, 2011) yang menyatakan peranan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan pada karyawan.

Ada tiga tipe kepemimpinan menurut Siagian (2010) yaitu kepemimpinan otokratik, demokratis dan kepemimpinan permisif. Menurut Siagian (2010) salah satu tipe kepemimpinan yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu kepemimpinan demokratis. Menurut Kartono (2010) kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Salah satu ciri kepemimpinan demokratis adalah melibatkan anggota kelompok dalam bekerja, dan hal tersebut akan lebih memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sesuai pendapat Damin (2004) yang mengatakan bahwa kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan perusahaan akan tercapai.

Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan kedisiplinan baik itu dari karyawan maupun pimpinan. Oleh karena itu, seorang pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja bawahan, karena pemimpin dijadikan panutan dan teladan oleh bawahannya. Pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Oleh karena itu, untuk menciptakan kedisiplinan, langkah lebih baik apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh kalangan ilmuwan ataupun praktisi yang mengatakan bahwa tipe pemimpin yang paling ideal dan didambakan adalah pemimpin demokratis (Siagian, 2010) karena pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis menerapkan disiplin yang tidak kaku (Danim, 2014). Seperti yang diungkapkan (Kartono, 2010) kepemimpinan demokratis menitik beratkan pada masalah aktivitas setiap anggota kelompok, penerapan prinsip kerja, pembuatan rencana-rencana serta pembuatan keputusan.

Seperti fenomena yang peneliti temui di Rumah Sakit Umum Sundari Medan memiliki seorang pemimpin demokratis yang memiliki sikap terbuka kepada pegawainya, mentolerir bawahannya yang membuat kesalahan, menitik beratkan kerja sama dalam bekerja, menerima saran dan kritikan dari karyawannya, menghargai kinerja para karyawannya, dalam mengambil keputusan selalu bermusyawarah dengan karyawannya, selain itu pemimpin juga menjalin komunikasi dengan para bawahannya tetapi tidak melihat langsung situasi dan kondisi yang sedang dihadapi karyawan, karena kurangnya pengawasan pimpinan tersebut jadi beberapa karyawan menjadi kurang disiplin dalam bekerja, tidak tepat waktu datang bekerja, tidak menggunakan waktu kerja dan istirahat dengan baik.

Berikut kutipan wawancara yang dilakukan oleh peneliti (19 juli 2017)

“saya merasa atasan kami terbuka terhadap kami, mau mentolerir bawahannya yang membuat kesalahan, selalu melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan dan juga mau menerima saran dan kritikan dari kami bawahannya”.

Namun, seringkali para pegawai kurang disiplin dalam bekerja, baik masalah waktu maupun dalam masalah bekerja. Tindakan indisipliner tersebut seperti absen dengan alasan yang tidak jelas ataupun keterangan, makan saat jam bekerja. Seperti kutipan wawancara yang dilakukan oleh peneliti (9 juli 2017).

“Ada beberapa pegawai yang absen tanpa keterangan atau tidak masuk kerja karena urusan mendadak, makan dirungan pada saat jam kerja”

Berdasarkan wawancara diatas dapat dilihat bahwa beberapa pegawai yang bekerja kurang disiplin dalam bekerja. Perilaku disiplin kerja dapat terlaksana dengan baik pada suatu organisasi maka tujuan dari organisasi tersebut dapat terlaksana dan berjalan dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Berdasarkan teori dan fenomena diatas peneliti melihat adanya Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Pada Rumah Sakit Umum Sundari Medan.

B. Identifikasi Masalah

Pelayanan pegawai merupakan sub sistem dalam pelayanan kesehatan dirumah sakit sudah pasti punya kepentingan untuk menjaga mutu pelayanan, terlebih lagi pelayanan pegawai sering sering dijadikan tolak ukur citra sebuah rumah sakit dimata masyarakat, sehingga menuntut adanya profesionalisme pegawai pelaksana maupun perawat pengelola. Kontribusi yang optimal dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dilakukan melalui gaya kepemimpinan rumah sakit. Gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala rumah sakit akan berdampak erat dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena yang terjadi dilapangan, rumusan masalah pada penelitian ini apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Sundari Medan.

C. Batasan Masalah

Adapun dalam sebuah penelitian, masalah yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah peneliti menjadi lebih terfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Dalam peneliti ini, peneliti membatsi masalahnya dengan menjelaskan Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Sundari Medan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya adalah apakah ada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Sundari Medan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokrtais Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Sundari Medan.

F. Manfaat Peneelitan

Penelitian diharapkan dapat memberi manfaat baik yang bersifat teoritis maupun yang bersifat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan secara umum dapat menjadi refrensi bagi peneliti selanjutnya dibidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, yang berkaitan

dengan Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi informasi bagi perusahaan yang diteliti dan juga bagi seluruh karyawan yang memiliki tentang gaya kepemimpinan demokratis agar dapat menjaga kedisiplinan kerja dalam bekerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Pegawai/karyawan merupakan orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih diindentikkan pada pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor menurut Khakrim (dalam Agnetha, 2005). Selanjutnya, menurut Ningsih(dalam Agnetha, 2011) menyatakan bahwa karyawan adalah orang yang berkarya atau bekerja.

Menurut (Widjaja, 2012) berpendapat bahwa pegawai/karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan lembaga-lembaga pemerintah.

Berdasarkan pengertian pegawai/karyawan yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang berkarya atau bekerja yang senantiasa dibutuhkan dan menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Pembahasan tentang disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia, berangkat dari pandangan bahwa manusia tidak ada yang sempurna dan seringkali membuat kesalahan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya (Siagian, 2009). Disiplin adalah tugas pimpinan yang sulit dan tidak

menyenangkan bagi sebagian pengawas, penegakan disiplin karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan akan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai (Netisemito, 2002).

Netisemito (2002) mengartikan kedisiplinan kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak ketika menerima sanksi-sanksi bila individu melanggar tugas dan wewenang yang telah ditetapkan. Singodimejo (dalam Sutrisno, 2011) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang ada dalam perusahaannya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Syadam (2000) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan Latainer (dalam Sutrisno, 2011) juga mengartikan disiplin kerja mengartikan sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Hasibuan (2013), mengungkapkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah bentuk kesadaran individu untuk menaati semua peraturan ataupun norma-norma sosial yang berlaku.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Saydam, (2000) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi faktor-faktor kedisiplinan kerja, yaitu:

- a. Pemberian kompensasi yang memadai
- b. Adanya perhatian terhadap kesulitann para karyawan
- c. Adanya penghargaan pada prestasi
- d. Adanya keseragaman peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang
- e. Adanya keteladanan pimpinan
- f. Penerapan disiplin yang bersifat mendidik
- g. Adanya keberania pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin.

Selanjutnya menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2000) menyebutkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeripayah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh memadai, maka ia akan berpikir mendua, sehingga menyebabkan ia mangkir, sering minta ijin keluar.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pempinan dapat menegakkan

disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakannya terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka karyawan akan berjanji untuk tidak melakukan pelanggaran yang serupa. Namun apabila pimpinan tidak berani mengambil tindakan meskipun karyawan tersebut telah terang-terangan melanggar disiplin, tetapi tidak dihukum maka karyawan akan lebih sering melanggar aturan disiplin.

e. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula mereka selalu ingin bebas tanpa adanya ikatan aturan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyaknya para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan 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.

g. Kebiasaan-kebiasaan

1. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.
3. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.
4. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan menurut Simamora (2004), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan adalah:

a. Motivasi kerja

Pentingnya kerja karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan menentukan kedisiplinan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya.

c. Komunikasi

Komunikasi merupakan kegiatan untuk saling memberi keterangan dan ide secara timbal balik, yang diperlukan dalam setiap usaha kerjasama manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

d. Lingkungan kerja

Dengan lingkungan kerja yang baik dan aman maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan .

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan dari pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, dan kebiasaan-kebiasaan.

3. Ciri-ciri disiplin kerja

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam pembuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu dan kemudian Menurut Sinungan, (1997) disiplin tersebut tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- b. Adanya perilaku yang dikendalikan.
- c. Adanya ketaatan. Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin tersebut, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain.

4. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Hasibuan (2013) 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 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 atau karyawan 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 karyawan 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 karyawan

Dalam melakukan pekerjaan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat selesai dan lebih

baik. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai pengaruh yang besar dalam membentuk perasaan, pikiran, pembicaraan, sikap kerja dan tindakan karyawan dalam bekerja. Adapun dimensi semangat kerja ialah sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi, individu bekerja dengan suatu perasaan yang bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan, ego individu sangat terlibat dalam pekerjaan.

b. Tingginya gairah kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan

Seorang pekerja yang memiliki disiplin kerja yang positif 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 karyawan 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 karyawan

Pekerja yang memiliki disiplin kerja yang positif 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 produktivitas para karyawan

Produktivitas 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) karyawan

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 karyawan pada perusahaan

Bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang positif pasti rasa laoyalitasnya pada perusahaan tinggi. Loyalitas dapat diartikan sebagai suatu rasa dimana karyawan merasa senasib sengan perusahaan.

j. Tingginya tingkat komitmen karyawan

Pekerja 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 diperusahaan serta bertindak untuk memelihara citra perusahaan yang baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah bagian-bagian yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan pemakaian seragam.

C. Persepsi Terhadap Kepemimpinan Demokratis

1. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologi yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala disekitarnya. Persepsi mengandung pengertian yang sangat luas, menyangkut *intern* dan *esktrren*. Berbagai ahli telah memberikan definisi yang beragam tentang persepsi, walaupun pada prinsipnya mengandung makna yang sama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2006), persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu. Proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indranya.

Persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya baik baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi dan bukannya suatu pencataan yang benar terhadap situasi. Menurut Robbins (dalam Thoha, 2009) persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka.

Rakhmat (2007) menyatakan persepsi adalah pengamatan tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Sedangkan Suharman (2005) menyatakan : persepsi merupakan suatu proses menginterpretasikan atau menafsirkan informasi yang diperoleh melalui system alat indra manusia. Menurutnya ada tiga aspek didalam persepsi yang dianggap relevan dengan kognisi manusia, yaitu pencatatan indera, pengenalan pola, dan perhatian.

D. Gaya Kepemimpinan Demokratis

1. Pengertian kepemimpinan demokratis

Menurut Lewin dkk (Herlambang, 2014) terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan *laissez faire*. Namun menurut Jarmanto (dalam Handayani, 2004) mengatakan bahwa dalam dunia kerja yang sering ditemui salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Menurut Kartono (2017), kepemimpinan demokratis adalah menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

Selanjutnya menurut Hines (2002), kepemimpinan demokratis adalah pimpinan yang berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dan dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu. Komunikasi berjalan dengan lancar, saran dibuat kedua arah baik pujian maupun kritikan digunakan. Beberapa tanggung jawab membuat keputusan masih tetap ada pada pemimpin. Bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah.

Keikutsertaan ini mendorong komitmen anggota pada keputusan akhir, pemimpin yang demokratis menciptakan situasi dimana individu dapat belajar, mampu memantau performa

sendir, memperkenalkan bawahan untuk menetapkan sasaran yang menantang, menyediakan kesempatan untuk meningkatkan metode kerja dan pertumbuhan pekerja serta mengakui pencapaian dan membantu karyawan belajar dari kesalahan.

Menurut Rivai (2004) kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan penting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan ssetiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dapat mengambil keputusan sangat meningkatkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing.

Kepemimpinan demokratis menurut Mulyadi (2015) adalah semua kebijakan terjadi pada kelompok didiskusikan dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pimpinan dan kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyerahkan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang mau mendengarkan saran dan kritik dari bawahan, mau mentolerir kesalahan para karyawan tapi tetap memberikan pengarahan dan mengajak karyawan untuk belajar dari kesalahan, dalam pembuatan keputusan mengacu pada musyawarah, serta menghargai hasil karya dari karyawan.

2. Ciri-ciri Kepemimpinan Demokratis

Siagian (2010) menyatakan ada beberapa ciri-ciri kepemimpinan demokratis anatara lain:

- a. Menindak para bawahan yang melanggar disiplin organisasi dan etika kerja secara korektif dan edukatif dan bukan bersifat punitif, namun cara yang punitif akan ditempuh apabila cara-cara lain tidak ampuh lagi.
- b. Pandangan bahwa betapapun besarnya sumber daya dan dana yang tersedia bagi organisasi, kesemuanya itu pada dirinya tidak berarti apa-apa kecuali digunakan dan dimanfaatkan oleh manusia dalam organisasi demi kepentingan pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.
- c. Dalam kehidupan organisasi tidak mungkin, tidak perlu bahkan tidak boleh semua kegiatan dilakukan sendiri oleh pemimpin dan oleh karena itu selalu mengusahakan adanya pendelegasian wewenang yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasi.
- d. Para bawahan dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.
- e. Memperlakukan para bawahan sebagai makhluk politik, makhluk ekonomi, makhluk sosial dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri yang khas mempunyai kebutuhan sangat kompleks, mulai dari yang bersifat kebendaan seperti sandang, pangan dan papan, meningkatkan kepada kebutuhan yang bersifat keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan pengakuan status hingga kepada kebutuhan yang bersifat mental spritual.
- f. Usaha memperoleh pengakuan yang tulus dari para bawahan atas kepemimpinan orang yang bersangkutan didasarkan kepada pembuktian kemampuan pemimpin organisasi dengan efektif, bukan sekedar karena pemilikan wewenang formal berdasarkan pangkatannya.

Sedangkan menurut Jerris (dalam Fajar, 2009) mengungkapkan lebih lanjut mengenai ciri-ciri kepemimpinan demokratis, yaitu:

- a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pimpinan.
- b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

Berdasarkan uraian diatas ciri-ciri kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut menindak para bawahan yang melanggar disiplin kerja, sumber daya dan dana dimanfaatkan oleh karyawan, adanya pendelegasian wewenang, melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, memperlakukan karyawan sebagai makhluk politik, ekonomi, dan sosial, usaha memperoleh pengakuan yang tulus dari karyawan.

3. Menurut Susanto (dalam Arumi, 1997) Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Demokratis menurut terdiri dari :

a. Usia

Semakin tinggi maka dalam mengambilan keputusannya akan disadari oleh pemikiran-pemikiran yang matang dan rasional.

b. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan uang maka hal ini akan sangat mempengaruhi kemampuan berpikirnya. Karena keputusan yang diambil tidak hanya berdasarkan pada faktor afeksi saja, tetapi akan lebih banyak didasarkan pada faktor kognisi.

c. Pengalaman

Semakin banyak pengalaman-pengalaman yang diperoleh sejak kecil maka semakin banyak cara yang diperoleh remaja untuk mengatasi masalah-masalahnya.

d. Kemandirian

Setiap individu yang mempunyai sikap mandiri akan mencoba lebih dahulu menemukan dan menyelesaikan.

Sedangkan menurut Kartono (Arumi 2004), faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan demokratis adalah:

a. Faktor pribadi

Individu memiliki sifat-sifat pribadi yang dapat membantu tugasnya sebagai seorang pemimpin. Namun secara garis besar ciri-ciri seorang pemimpin yang tegas ialah yang memiliki intelegensi, inisiatif, kemampuan melaksanakan supervisi dan kemampuan mengambil keputusan tepat waktu dan kondisi yang tepat dari suksesnya kepemimpinan.

b. Faktor posisi

Seorang pemimpin tidak pernah bekerja dalam ruang kosong tetapi selalu dalam lingkungan sosial. Di samping itu ada konsep yang diperlukan pemimpin yaitu konsep peran karena pemimpin merupakan gambaran bagi karyawan.

c. Faktor situasi

Situasi khusus itu selalu membutuhkan total gaya kepemimpinan yang khusus pula. Sifat-sifat pemimpin harus sesuai dengan kebutuhan kelompok yang bersangkutan dan cocok dengan situasi dan kondisi yang ada.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan demokratis antara lain usia, pendidikan, pengalaman, kemandirian, pribadi, posisi, situasi, mental, kondisi fisik, dan faktor sosial.

4. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Kartono (Utami, 2005) aspek-aspek gaya kepemimpinan demokratis adalah:

- a. Memandu, menuntun membimbing dan membangun bawahannya.
- b. Memberi atau membangun motivasi-motivasi.
- c. Mengemudikan organisasi, yaitu pemimpin yang mampu mengatur dan dapat memberikan arahan-arahan kepada anggotanya mengenai kinerja yang akan ditempuh.
- d. Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik.
- e. Memberikan pengawasan yang efisien.

Sedangkan menurut Portuligasi (dalam Hasibuan, 2004) mengemukakan bahwa aspek-aspek gaya kepemimpinan demokratis terdiri dari:

- a. Yakin terhadap kemampuan orang lain, maksudnya bawahan di dalam melaksanakan pekerjaannya tidak selalu menunggu perintah dari atasan, tetapi mengembangkan diri dengan inisiatif, dan memiliki kreatifitas sendiri.
- b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, disini lebih mengutamakan kesehatan para bawahan sehingga tidak terlalu menunggu perintah dari atasan, tetapi mengembangkan diri dengan inisiatif, dan kreatifitas sendiri.
- c. Produktif, dalam produktif dari efisiensi kerja, tenaga, waktu bahan, dan operasional.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja antara lain memandu, memberi atau membangun motivasi, memberi arahan, menjalin komunikasi yang baik, yakin terhadap kemampuan orang lain, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan produktivitas.

E. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja

Setiap karyawan memiliki pendapat masing-masing terhadap gaya kepemimpinan pemimpinnya. Dimana pendapat tersebut merupakan proses yang terintegrasi dalam diri

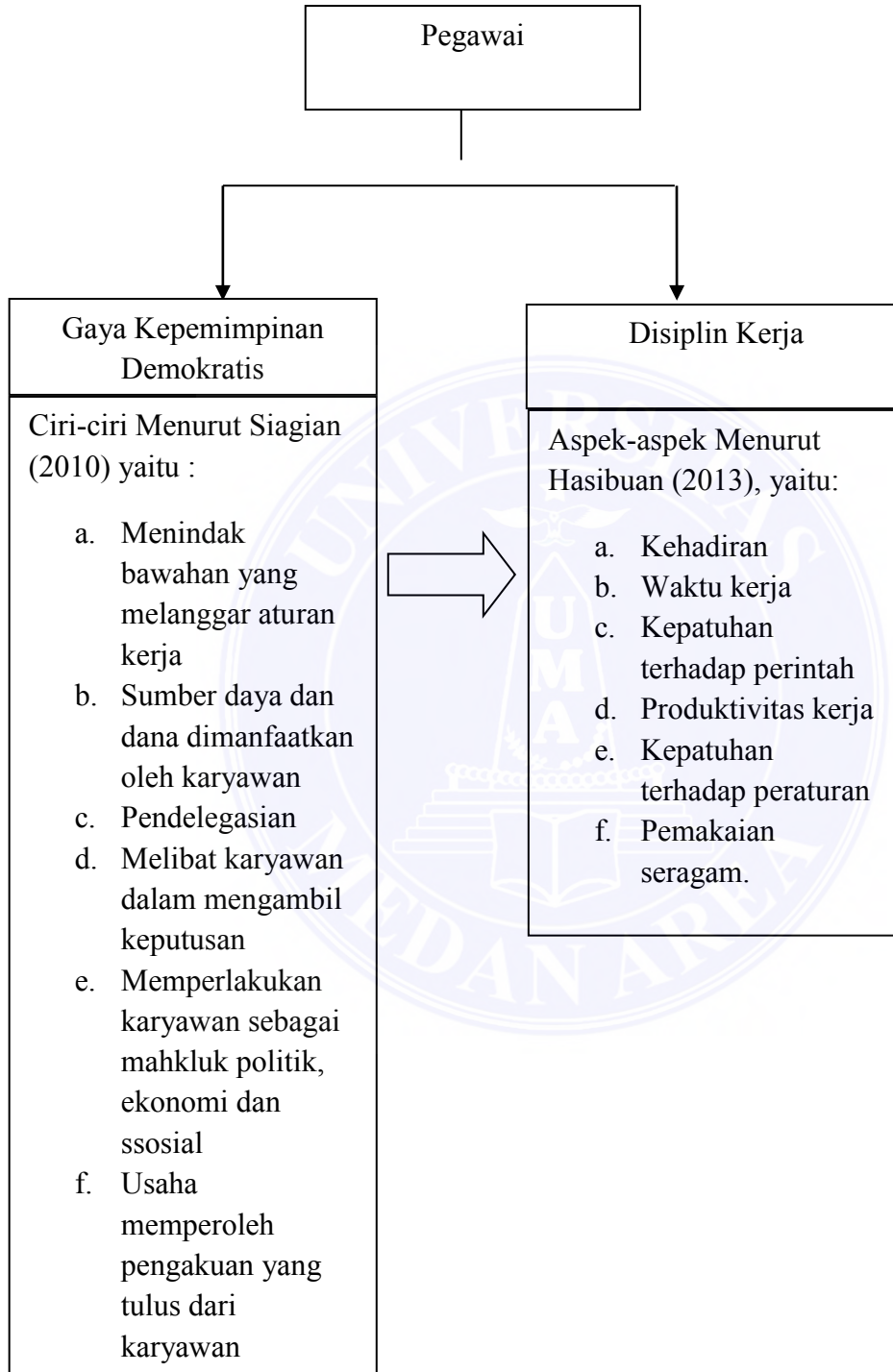
individu terhadap stimulus yang diterimanya. Tiap orang mempunyai pendapat sendiri-sendiri, karena perbedaan dan kemampuan inderanya dalam menangkap stimulus itu. Demikian juga halnya karyawan, setiap karyawan juga memiliki pendapat yang berbeda-beda terhadap pemimpinnya. Menurut Sutrisno (2011) Pemimpin dalam suatu perusahaan sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena pemimpin merupakan salah satu faktor yang penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan.

Kepemimpinan demokratis menjadi faktor kerja yang dapat mendorong perilaku disiplin kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Kepemimpinan demokratis berpengaruh dalam penerapan disiplin kerja dan ketetapan kerja karyawan (Kartono, 2010). Apabila seorang karyawan memiliki pendapat yang baik atau positif terhadap kepemimpinan demokratis, maka kesan yang tertinggal dalam diri karyawan tersebut dapat berupa timbulnya kedisiplinan kerja pada diri karyawan, seperti kehadiran, serta pemakaian seragam.

Siagian (2010) yang menyatakan bahwa pendapat akan kepemimpinan berdampak pada disiplin kerja karyawan, dimana ketika karyawan mulai positif terhadap kepemimpinan tersebut maka akan muncul rasa tanggung jawab atas sikap dan menaati segala peraturan diperusahaan sehingga menampilkan yang terbaik dari dirinya. Oleh sebab itu penanaman disiplin kerja karyawan dapat berkembang apabiladukungan oleh lingkungan yang kondusif, yaitu situasi yang diwarnai perlakuan dari pemimpin yang demokratis. Pada penelitian sebelumnya Elmansyah (2011) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa 67 % perilaku gaya kepemimpinan yang demokratis dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

F. Kerangka konseptual

Berdasarkan tujuan landasan teori, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang terdapat dalam gambar sebagai berikut:



G. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja. Dengan asumsi semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja begitu pula sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan demokratis maka akan semakin rendah disiplin kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai (A) Identifikasi Variabel Penelitian, (B) Defenisi 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 Varibel Penelitian

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

1. Variabel bebas : Gaya kepemimpinan demokratis
2. Variabel terikat : Disiplin kerja

B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

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

1. Gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pandangan bawahan terhadap pemimpin yang mau melibatkan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi, mau mendengar kritik dan saran dari bawahan. Diukur dengan menggunakan skala berdasarkan ciri-ciri Siagian (2010), yaitu : menindak para bawahan yang melanggar aturan, sumber daya dan dana dimanfaatkan oleh karyawan, adanya pendelegasian wewenang, melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, memperlakukan bawahan sebagai makhluk sosial politik ekonomi, serta usaha memperoleh pengakuan yang tulus dari karyawan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan atau norma-norma yang berlaku di perusahaan yang disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja menurut Hasibuan (2004), yaitu : kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan, pemakaian seragam.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Dalam penelitian masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di rumah sakit umum sundari yaitu sebanyak 57 orang.

2. Sampel

Menurut Budiman Chandra (dalam Endang, 2011) Sampel adalah sebagian kecil populasi yang digunakan dalam uji untuk memperoleh informasi statistik mengenai keseluruhan populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena jumlah populasinya relatif kecil (Sugiyono dalam Endang, 2011). Jadi semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 orang.

3. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2010).

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 diberi 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 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 menurut Hasibuan (2005), yaitu: kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam.

Penelitian ini menggunakan model penskalaan Likert. Penskalaan ini merupakan model penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai sikap (Azwar, 2000). Prosedur penskalaan dengan model Likert di dasari oleh dua asumsi yaitu:

- a. Setiap pertanyaan sikap yang disepakati sebagai pernyataan yang mendukung atau yang tidak mendukung
- b. 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 menggunakan dua buah skala, yaitu skala gaya kepemimpinan demokratis dan skala disiplin kerja.

Skala gaya kepemimpinan demokratis disusun berdasarkan aspek-aspek gaya kepemimpinan demokratis menurut Portugalisa (dalam Hasibuan, 2004), yaitu: yakin terhadap kemampuan orang lain, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan produktif.

Selanjutnya skala disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini, disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja menurut Hasibuan (2005), yaitu: kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam.

Skala gaya kepemimpinan demokratis dan skala disiplin kerja ini penulis berdasarkan metode skala Likert. Nilai skala seteiap pertanyaan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*), atau yang tidak mendukung (*unfavourable*). Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi 4 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 nilai 4. Adapun bentuk 4 pilihan jawaban dipakai dalam penyusunan skala ini adalah karena untuk menghindari jawaban ditengah-tengah. Dalam pengisian skala ini subjek diminta untuk memilih salah satu dari keempat jawaban alternatif 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 sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan yang lain (Azwar, 1992). Rumus yang digunakan dalam mencari validitas tersebut adalah menggunakan korelasi product moment dari Karl Pearson sebagai berikut :

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

Keterangan:

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

ΣXY = Jumlah hasil kali antara 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* diatas sebenarnya masih perlu dilakukan pengorelasian karena kelebihan bobot, artinya indeks korelasi *product moment* tersebut masih kotor dan perlu dibersihkan. Alasannya adalah karena nilai-nilai butir menjadi komponen skor total

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

Keterangan :

r_{bt} = Angka korelasi setelah dikoreksi

r_{xy} = Angka korelasi sebelum dikoreksi

SD_x = Standar deviasi skor total

SD_y = Standar deviasi skor butir

2. Reliabilitas

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencapai dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterhandalan, 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). Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *Anova Hoyt* (Hadi dan Pamardiningsih, 2000) dengan rumus :

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

Keterangan:

r_{tt} = Indeks reliabilitas alat ukur

1 = Bilangan konstan

Mki = Mean kuadrat antar butir

Mks = Mean kuadrat antar subjek

Alasan digunaka teknik reliabilitas dari Hoyt ini adalah jenis data *contiiinue*, tingkat kesukaran seimbang dan merupakan tes kemampuan (*pewer test*), bukan tes kecepatan (*speed test*).

Menurut Hadi dan Parmadiningsih (2000), teknik Anova Hoyt lebih maju daripada teknik-teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ditentukan oleh ikatan syarat-syarat tertentu. Teknik Hoyt dapat digunakan untuk butir-butir dikotomi dan nondikotomi, tidak lagi terkait untuk butir-butir yang tingkat kesukarannya seimbang atau hampir seimbang. Dapat digunakan untuk menguji kuisisioner dan jika ada jawaban yang kosong kasusnya bisa digunakan saja.

3. Metode Analisis Data

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

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total
- ΣXY = Jumlah hasil kali antara setiap butir dengan skor total
- ΣX = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap butir
- ΣY = Jumlah sekor keseluruhan butir pada subjek
- ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor X
- ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor 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 liniertas, 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.
- Azwar, S. 1992. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Danim, Sudarwan, 20004. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Reneka Cipta.
- Dewi Arumi Yonitri. 2013. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Sukarta.
- Elmansyah, 2011."Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekreteriat Daerah Kota Pekanbaru", *Tesis*, Pekanbaru : PPS- Universitas Islam Riau.
- Fahmi, Irfan. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kenerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Fajar. 2009. *Kepemimpinan demokratis*, dalam (<http://fajar4light.wordpress.com/2009/12/26/gaya-kepemimpinan-demokratis/>, diakses 17 oktober 2014)
- Handayani, 2004, *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya kepemimpinan Atasan Dengan Stress Kerja Pada Karyawan PT Telkom Devisi Maintenance Servi Centre Medan*. Skripsi (Tidak diterbitkan). Medan. Fakultas Psikologi UMA.
- Hines, Gary R. 2002. *Kepemimpinan*. Dalam Timpe, Dale (Ed). *Gaya kepemimpinan manajemen*, Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herlambang, Susyant. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta :Gosyen Publishing.
- Kartini, Kartono, 2017. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : P. RajaGrafindo Persada
- Kartini, Kartono ,2010. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku organisasidan kepemimpinan pelayanan*. Bandung : Alfabeta.
- Melayu. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nanawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Rakhmat, Jalaludin. 2007. *Psikologi Komunikasi*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang. 2010. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Suharman, MS. 2005. *Psikologi Kognitif*. Surabaya : CV. Widya Karya
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Group.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen tenaga kerja indonesia*, edisi 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syadam, Gouzali. 2000. *Management Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan*. Jakarta : Djambatan.
- Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada..
- Hadi. 2000. *Tahapan Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2006. Jakarta :balai Pustaka.



LAMPIRAN



LAMPIRAN I

SKALA GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS



LAMPIRAN II
SKALA DISIPLIN KERJA



LAMPIRAN III

HASIL UJI RELIABILITAS SKALA GAYA KEPEMIMPINAN



LAMPIRAN IV
HASIL UJI RELIABILITAS DISIPLIN KERJA



LAMPIRAN V
HASIL UJI NORMALITAS



LAMPIRAN VI
HASIL UJI LINAERLITAS



LAMPIRAN VII

HASIL UJI KORELASI

