

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN DIREKTORAT JENDRAL PAJAK KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN TIMUR**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi Syarat
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*

ARDILA ULFA ASRI

15.860.0090



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN DIREKTORAT JENDRAL PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN TIMUR

NAMA MAHASISWA: ARDILA ULFA ASRI

NO. STAMBUK : 15.860.0090

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Suryani Hardjo, S.Psi, MA)


(Maqhfirah DR, S.Psi. M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan


(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)


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

Tanggal Sidang

Medan, 22 Juli 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

Medan, 22 Juli 2019

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA



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

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Suryani Hardjo, S.Psi, MA
2. Maqfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Dr. Nur'aini, MS
4. Drs. Mulia Siregar, M.Psi

5/15
[Handwritten signatures]

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, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 Juli 2019



Ardila Ulfa Asri
Ardila Ulfa Asri

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN DIREKTORAT JENDRAL PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN TIMUR

ARDILA ULFA ASRI

15.860.0090

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Penelitian ini melibatkan 43 orang karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang dilihat dari aspek-aspek. Analisa data dalam penelitian menggunakan analisis *Product Moment*. Hasil penelitian menyatakan ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dimana $r_{xy} = 0,807$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Hipotesis yang diajukan diterima, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi disiplin kerja. Koefisien determinan dari hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan variabel disiplin kerja adalah sebesar $r^2 = 0,652$. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap disiplin kerja sebesar 65,2% dan sisanya 34,8% adalah faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil rata-rata data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tergolong tinggi karena rata-rata hipotetik nya 70, yaitu lebih kecil dari nilai rata-rata empiriknya 85,98 dan untuk variabel disiplin kerja juga tergolong tinggi karena rata-rata nilai empiriknya 70, maka artinya lebih kecil dari nilai rata-rata empiriknya 86,37.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE WITH THE DISCIPLINE OF WORK ON THE EMPLOYEE'S TAX SERVICES OFFICE THE DIRECTORATE GENERAL OF TAXES PRATAMA MEDAN TIMUR

ARDILA ULFA ASRI

15.860.0090

This research is a quantitative correlational study that aims to determine the relationship between transformational leadership style and work discipline among employees of the Directorate General of Tax at the Pratama Tax Office in East Medan. This study involved 43 employees in the East Medan Pratama Tax Office. The research sampling technique uses total sampling. The data collection method uses a scale of transformational leadership style and work discipline as seen from aspects. Analysis of data in research using Product Moment analysis. The results of the study stated that there was a significant relationship between transformational leadership style and work discipline where $r_{xy} = 0.807$ with significant $p = 0.000 < 0.050$. The hypothesis is accepted, the higher the transformational leadership style, the higher the work discipline. The determinant coefficient of the relationship between transformational leadership style variables and work discipline variables is equal to $r^2 = 0.652$. This shows that transformational leadership style contributes to work discipline by 65.2% and the remaining 34.8% is another factor not examined in this study. Based on the average results of the above data it can be concluded that the transformational leadership style variable is classified as high because its hypothetical average is 70, which is smaller than the empirical average value of 85.98 and for work discipline variables are also relatively high because the average empirical value is 70, then the meaning is smaller than the empirical average value of 86.37.

Keywords: *Transformational leadership style, Work discipline*

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim...

Puji dan syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur”.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area untuk mendapatkan gelar sarjana Psikologi. Dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan, perhatian serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan yang baik ini izinkan peneliti untuk menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Kedua orangtua saya yang selalu memberikan dukungan, perhatian, pengertian, nasihat, saran, kritikan, semangat, inspirasi serta doa-doa yang dipanjatkan hingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya.
2. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi. MA selaku dosen pembimbing pertama yang tidak henti-henti memberikan perhatian, memberikan bantuan ketika mengalami kesulitan, mendengarkan keluhan serta memberikan semangat dan motivasi selama proses penyusunan skripsi berlangsung.
6. Ibu Maqhfirah DR, S.Psi. M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing kedua yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan kritik, saran dan masukan yang membangun dalam proses penyusunan skripsi.
7. Teman dekat saya Tegar Giri Pratama dan kedua sahabat terbaik saya Tiara Aulia Pratiwi dan Zulfa Afriani yang tidak pernah berhenti memberikan saya semangat, dukungan dan saran-saran serta selalu menghibur selama proses penyusunan skripsi.
8. Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur yang sudah mengizinkan saya melakukan penelitian dikantor tersebut. Dan terima kasih juga kepada karyawan-karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur yang telah membantu serta membimbing saya selama melakukan penelitian.

Saya menyadari bahwa masih begitu banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penulisan skripsi baik dari isi maupun tata tulis, maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk dapat menyempurnakan skripsi ini. Semoga kita semua selalu dalam lindungan Allah SWT. Diakhir kata saya berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat, Aamiin...

Medan, 22 Juli 2019



(Ardila Ulfa Asri)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II Tinjauan Pustaka	11
A. Karyawan	11

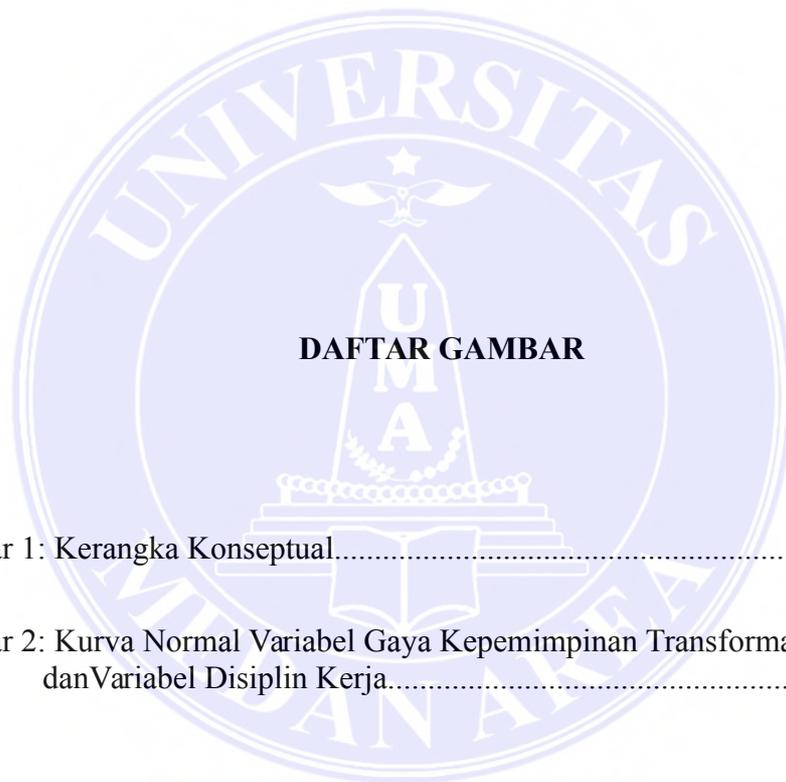
1. Pengertian Karyawan.....	11
B. Disiplin Kerja.....	12
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	16
4. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	18
C. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	19
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	19
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	20
3. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	21
4. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	24
D. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja.....	26
E. Kerangka Konseptual.....	28
F. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Tipe Penelitian.....	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	31
E. Metode Pengumpulan Data.....	32
F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur.....	35
G. Metode Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Orientasi Kacah Penelitian.....	38
B. Persiapan Penelitian.....	43
C. Pelaksanaan Penelitian.....	48
D. Analisis data dan Hasil penelitian.....	49
E. Pembahasan.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebelum Uji Coba.....	44
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba.....	45
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Coba.....	47
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Disiplin Kerja Setelah Uji Coba.....	48
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	50

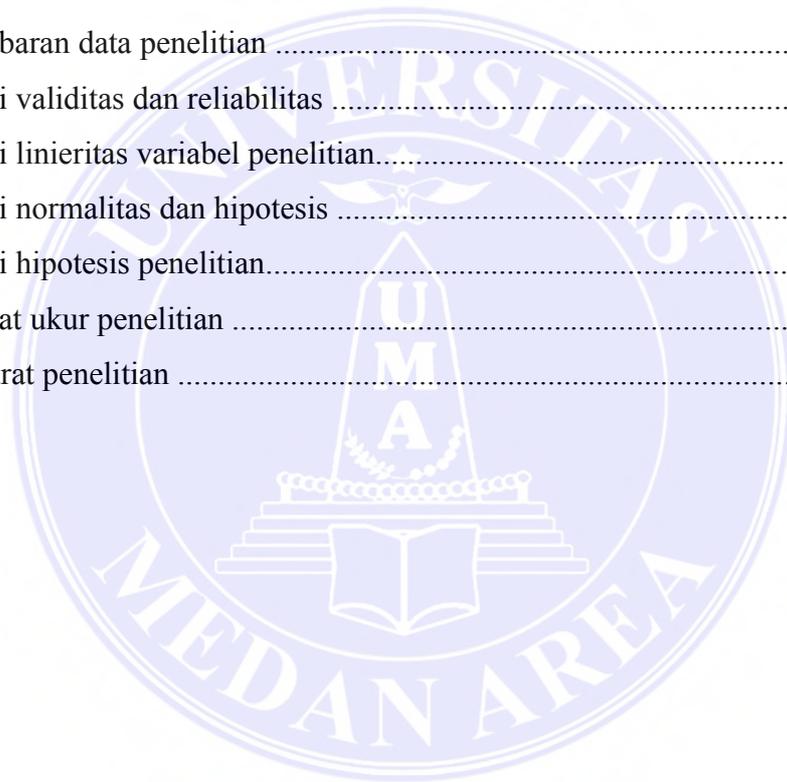
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	51
Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	52
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	54



	Halaman
Gambar 1: Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 2: Kurva Normal Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Variabel Disiplin Kerja.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Sebaran data penelitian	64
B. Uji validitas dan reliabilitas	71
C. Uji linieritas variabel penelitian.....	82
D. Uji normalitas dan hipotesis	87
E. Uji hipotesis penelitian.....	90
F. Alat ukur penelitian	93
G. Surat penelitian	105



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah bagian paling strategis dalam hubungannya dengan faktor modal, material, dan mesin. Beberapa usaha yang dilakukan oleh pimpinan dalam organisasi dan perusahaan, yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimana untuk mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan terdapat tiga bagian variabel, yaitu: *Pertama*, variable individu yang membahas mengenai ketrampilan serta kemampuan karyawan, latar belakang individu yaitu berupa pengalaman, etnis, jenis kelamin dan tingkat sosial. *Kedua*, variabel organisasi yang membahas mengenai kepemimpinan, sumber daya, struktur, imbalan dan desain pekerjaan. Lalu yang *ketiga*, variabel psikologis yang membahas mengenai sikap, kepribadian, motivasi, belajar dan persepsi.

Ciptoningrum (2013) menyatakan bahwa, sumber daya manusia memiliki peranan yang cukup penting bagi setiap aktivitas perusahaan. Meskipun dibantu oleh sarana dan prasarana serta dana yang berlebih, dan jika tanpa sumber daya manusia yang cakap maka aktifitas perusahaan tidak berjalan dengan baik. Dengan berkembangnya zaman yang semakin maju, hal ini menyebabkan perusahaan mulai bertumbuh maka dari itu perusahaan saling berkompetisi dan hal ini tidak dapat dihindari. Dikarenakan kompetisi antar perusahaan semakin ketat, hal ini mengharuskan perusahaan untuk tetap memperbaiki diri dengan cara melakukan pengembangan dalam bidang sumber daya perusahaan dengan setinggi-tingginya. Dalam hal ini perusahaan diharuskan untuk dapat menghadapi

kesulitan yang bisa berasal dari dalam maupun luar perusahaan, maka dengan itu perusahaan mampu bertahan. Berhasil dan gagalnya sebuah organisasi dan perusahaan tak lain karena kepemimpinan seorang pemimpin dan karyawan.

Belakangan ini baik instansi pemerintahan ataupun perusahaan, tidak hanya mencari karyawan yang pintar, mampu serta kreatif dan terampil, tetapi juga yang memiliki semangat kerja yang tinggi agar seluruh tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik serta dapat mengikuti peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku.

Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur yang terletak di Jalan Suka Mulia No. 17A Medan ini memiliki tugas sesuai amanat Peraturan Menteri Keuangan [Nomor 234/PMK.01/2015](#) tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan adalah merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perpajakan. Direktorat Jendral Pajak memiliki visi yaitu menjadi institusi penghimpun penerimaan negara yang terbaik demi menjamin kedaulatan dan kemandirian negara, serta memiliki misi menjamin penyelenggaraan negara yang berdaulat dan mandiri. Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur menjunjung karyawan-karyawan yang terbaik dalam bekerja, disiplin terhadap waktu dan pekerjaan serta taat pada setiap aturan untuk dapat mencapai visi dan misi yang diharapkan.

Disiplin kerja dapat diartikan dengan suatu sikap, perilaku serta kegiatan yang dilakukan secara sesuai dengan norma dan aturan perusahaan baik dalam bentuk tertulis maupun tidak (Darmawan 2013). Jika karyawan tidak menaati serta mengikuti norma yang ada pada perusahaan tersebut maka sudah terlihat kesadaran karyawan akan disiplin kerja sangatlah minim.

Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu tindakan manajemen untuk memperkuat aturan-aturan organisasi. Hal ini didukung dengan dialog wawancara bersama salah satu karyawan Direktorat

Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur:

“kantor sekarang telah menetapkan peraturan baru untuk mendukung disiplin waktu masuk kantor dengan memberikan fleksibel time yaitu berupa penambahan waktu keluar kantor jika datang terlambat paling lama setengah jam” (H.R, 7 Oktober 2018 pukul 13.25 wib)

Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur ingin menerapkan kedisiplinan pada karyawan agar hal itu dapat menjadi budaya bagi seluruh karyawan. Jika suatu lingkungan kerja memiliki disiplin yang tinggi, maka secara tidak langsung karyawan pun akan disiplin. Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur memiliki tujuan untuk dapat mencapai kinerja yang optimal melalui pelayanan, penyuluhan dan pengawasan berdasarkan ketentuan perpajakan.

Disiplin kerja adalah suatu bagian penting bagi perusahaan guna untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi adalah pribadi yang taat akan aturan serta bertanggung jawab atas hukuman yang diberikan ketika melanggar peraturan yang berlaku.

Karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur terlihat masih minim dalam menjalani disiplin kerja, hal ini didukung dengan melihat jam kehadiran para karyawan dikantor Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Beberapa karyawan ekstensifikasi terlihat datang terlambat dari waktu yang ditentukan. Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur masuk pukul 07.30 WIB dan keluar pada pukul 17.00 WIB, namun peraturan dari perusahaan sudah mulai dirubah untuk mendukung disiplin kerja karyawan dengan cara menerapkan

fleksible time yang memiliki ketentuan baru seperti paling lambat masuk adalah pukul 08.00 WIB lewat dari itu maka akan ada pemotongan gaji karyawan. Dengan adanya *fleksible time* hal ini akan mempermudah karyawan tetapi tidak sedikit karyawan yang tetap terlambat masuk kantor dan sanksi potongan gaji tidak terlalu ditakuti.

Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur memiliki budaya organisasi seperti perusahaan lain pada umumnya. Pada pukul 07.30 WIB masih sedikit karyawan yang hadir hanya ada beberapa yang mulai datang dan saling menyapa karyawan-karyawan lain serta beberapa anak PKL. Lalu pada pukul 08.00 WIB akan dimulai dengan berdoa yang dipimpin oleh salah satu karyawan melalui speaker yang berada disetiap sudut ruangan kantor dan dilakukan secara Islam. Dilanjutkan dengan adanya lagu Mars KPP dan yang terakhir lagu Reformasi Pajak lalu karyawan dipersilahkan untuk bekerja.

Namun kenyataannya, disiplin kerja pada karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur masih belum terlihat. Hal ini didukung dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwasannya tidak banyak karyawan yang datang pada pukul 07.30 WIB. Karyawan mulai berdatangan mendekati pukul 08.00 WIB dan tidak sedikit juga yang datang lewat dari jam yang ditentukan. Pada pukul 08.00 WIB dimulai dari berdoa bersama, dilanjutkan mendengarkan Mars KPP dan mendengarkan Reformasi Pajak sehingga ketika diamati karyawan akan mulai bekerja pada pukul 08.30 WIB. Akan tetapi beberapa karyawan tidak langsung bekerja, ada yang sarapan, ada yang membuat teh, ada yang membaca koran, dan ada yang bermain game sebelum memulai pekerjaan mereka. Dengan hal ini terlihat jelas bahwasannya

kurangnya disiplin kerja pada beberapa karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

Disiplin kerja itu sendiri memiliki hubungan erat dengan gaya kepemimpinan seseorang dalam sebuah perusahaan yang dipimpin. John Nasyaroeka (2010) melakukan penelitian yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan memiliki hubungan yang positif.

Ada 2 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan faktor lingkungan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki kaitan yang erat serta pengaruh yang besar. Kepemimpinan yang berpengaruh besar terhadap disiplin kerja merupakan kepemimpinan efektif yang artinya adalah kemampuan pimpinan dalam mengelola seluruh pekerjaan dengan baik sehingga seluruh pekerjaan terealisasi dengan lancar sejalan dengan apa yang diatur. Pemimpin yang baik dalam mengelola pekerjaannya maka disiplin kerja karyawan pun akan ikut membaik. Dalam hal ini sangat sulit dalam membimbing serta meningkatkan disiplin kerja karyawan karena ada banyak aspek-aspek yang mempengaruhinya.

Menurut Rivai (2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sejumlah ciri yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahan untuk dapat memenuhi tujuan organisasi tercapai atau gaya kepemimpinan adalah tingkah laku dan strategi yang diminati dan cenderung diterapkan oleh pemimpin.

Ada beberapa macam gaya kepemimpinan, termasuk gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan transaksional dan yang lainnya (dalam North House, 2016). Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh beberapa pimpinan bagian dan kepala

kantor Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur maka dari itu peneliti memfokuskan untuk meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang dapat memahami kondisi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang target kelompok, bersemangat dalam bekerja dalam memiliki kemampuan untuk membuat anggota merasa nyaman dan berenergi (Kendra, 2013). Sedangkan menurut Hariyanti (2011) mampu menjalani kerjasama dengan pemimpin transformasional dapat menimbulkan kesan baik, karena pada umumnya pemimpin transformasional selalu membuat kesan energi positif dan semangat pada semua hal dan pekerjaan tanpa disadari oleh bawahannya.

Kepemimpinan transformasional menurut Robbins (dalam Edison, 2016) adalah pemimpin yang mampu menumbuhkan semangat, merubah serta menginspirasi para bawahan untuk mencapai hasil yang dituju. Hal ini bersamaan dengan Yulk (dalam Edison, 2016) yang menyatakan bahwa pemimpin akan dapat memberi pengaruh kepada para bawahannya.

Maka dari hal ini, peneliti melihat bahwa kepemimpinan transformasional dianut oleh beberapa Kepala Bagian di Kantor Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Pemimpin dengan tipe ini sangat disukai oleh para bawahan. Hal ini didukung dengan salah satu dialog dengan karyawan di Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur:

“Ibu R memiliki gaya kepemimpinan yang santai dan mengayomi. Ibu Kepala (sebutan untuk pimpinan) sangat ramah, kalau kami salah ibu gak pernah bentak tapi balik lagi ibu nasihatin kami supaya kami kerja lebih teliti lagi” (A.Y 10 Oktober, 2018 pukul 10.30 wib)

Seorang pemimpin yang dapat mengayomi, membimbing serta membantu para bawahan dan tidak terlepas dari teguran ketika para bawahan mengalami salah dalam bekerja guna untuk mengoreksi kesalahan yang diperbuat para bawahan. Santai dan baiknya seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional ini terkadang membuat beberapa karyawan berbuat sesuka hati. Disiplin kerja dari para anggota pun berkurang karena baiknya pemimpin. Karyawan jadi menganggap mudah sehingga tidak memperdulikan kedisiplinan mereka ketika datang ke kantor. Pada kantor Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur terdapat beberapa karyawan yang datang sangat telat dari waktu yang diberikan. Lalu kantor Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur memberikan sanksi berupa pemotongan gaji tetapi hal tersebut tidak menjadi suatu masalah.

Bersamaan dengan hal ini, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di kantor Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Pemimpin ini tidak hanya memimpin serta memerintah tetapi juga dapat mengayomi serta merangkul karyawan yang kurang dalam pekerjaannya. Pemimpin seperti ini memiliki sifat kepemimpinan yang diminati oleh seluruh karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Pemimpin memiliki puluhan bawahan yang berada dibawahnya baik langsung maupun tidak langsung. Pemimpin ini mampu memberikan kepercayaan penuh pada bawahan langsung nya untuk dapat membantu bawahan tidak langsungnya dalam menjalani tugas. Dalam melakukan

tugasnya pemimpin selalu datang tepat pada waktunya. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional ini sangat membantu bawahan dalam menjalani tugasnya sehari-hari. Pemimpin dianggap dapat menghargai, membimbing, serta mengoreksi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti memfokuskan untuk meneliti “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur”

B. Identifikasi Masalah

Disiplin kerja adalah suatu bagian penting bagi perusahaan guna untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi adalah karyawan yang taat akan aturan serta bertanggung jawab atas hukuman yang diberikan ketika melanggar peraturan yang berlaku. Ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan faktor lingkungan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pada Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur ditemukan bahwa beberapa karyawan masih terlihat kurang disiplin dalam hal ketepatan waktu untuk bekerja. Se jauh ini pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya agar memiliki disiplin kerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin pada Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur adalah gaya kepemimpinan transformasional.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Karyawan yang diteliti adalah karyawan pelaksana dari beberapa seksi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ingin melihat apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi di Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

2. Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini memiliki hasil bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur agar meningkatkan kedisiplinan karyawan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar dapat menjadi karyawan yang disiplin dalam bekerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (2010) karyawan adalah penjual jasa berupa (isi fikiran dan tenaga) dan memperoleh gaji yang sudah disepakati diawal masa kerja serta dalam membantu untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kedisiplin dari karyawan. Menurut Robbins (2006) karyawan/pegawai ialah pribadi yang bekerja dengan pemberi kerja, baik itu sebagai karyawan tetap ataupun tidak, yang didasarkan dengan kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, guna untuk melaksanakan pekerjaan dalam salah satu jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Undang-Undang ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja terdapat pada pasal 1 angka 2 tenaga kerja yaitu setiap manusia yang mampu dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa berguna untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain.

Berdasarkan uraian dapat disimpulkan karyawan ialah individu yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi/instansi tertentu dengan menjual jasa berupa (isi fikiran dan tenaga) yang bekerja berdasarkan kesepakatan pekerjaan, upah dan jabatan tertentu guna untuk mencapai tujuan bersama.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Inggris “*disciple*” yang berarti pengikut serta penganut. Singodimejo (dalam Sutrisno 2011) mengatakan bahwa disiplin kerja ialah sikap ketersediaan dan kemauan seseorang untuk dapat mengikuti dan menaati setiap aturan serta norma-norma yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Disiplin kerja karyawan yang baik akan dapat membantu mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sebaliknya disiplin kerja karyawan yang rendah akan berdampak kurang baik dalam perkembangan perusahaan.

Lateiner (dalam Sutrisno, 2011) juga mengatakan disiplin kerja sebagai salah satu kemampuan yang dapat berkembang pada karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan dan norma-norma tinggi yang berlaku dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan dari karyawan dalam memenuhi dan menaati seluruh peraturan dan norma-norma sosial dalam sebuah perusahaan yang berlaku.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja ialah suatu sikap atas ketersediaan dan kemauan dari karyawan untuk dapat menaati dan mengikuti seluruh aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan dengan baik karena dengan adanya disiplin kerja yang tinggi pada diri karyawan maka akan mempermudah perusahaan dalam mencapai target perusahaan dengan maksimal.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan yaitu:

- a. **Kompensasi**
Sedikit dan banyaknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mampu mempengaruhi tegaknya disiplin. Setiap karyawan akan mematuhi setiap aturan yang ada, apabila ia merasa memperoleh jaminan balas jasa yang sesuai dengan jerih payah yang telah ia lakukan kepada perusahaan.
- b. **Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan**
Keteladanan dari seorang pemimpin merupakan sesuatu yang wajib diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Kedisiplinan seorang karyawan dapat dinilai dari tegasnya seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya serta bagaimana pemimpin tersebut dapat mengendalikan dirinya sendiri mulai dari perkataan, perbuatan serta sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. **Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan**
Kedisiplinan tidak akan dapat dilaksanakan tanpa adanya peraturan yang jelas serta tertulis. Peraturan yang disampaikan secara lisan tidak dapat dijadikan pegangan yang kuat.
- d. **Ada tidaknya pengawasan dari pemimpin**
Setiap kegiatan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan harus adanya pengawasan dari pemimpin. Hal ini berguna untuk membimbing karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan benar dan sesuai dengan target yang ditetapkan.
- e. **Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan**
Karyawan merupakan manusia yang memiliki sifat serta perilaku yang berbeda antara satu dengan lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas ketika diberikan kompensasi yang tinggi serta setimpal, berhasil

mengerjakan pekerjaan yang sulit dan menantang namun mereka juga akan puas dan senang ketika diberikan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- f. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan yang bersifat positif itu seperti:
1. Saling memberikan rasa hormat ketika bertemu dilingkungan pekerjaan.
 2. Memberikan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan pun akan turut merasa bangga dengan hasil kerja yang dicapainya.
 3. Sering melibatkan karyawan dalam pertemuan-pertemuan yang dapat memberikan hal positif bagi pekerjaannya.
 4. Memberitahu rekan kerja ketika ingin meninggalkan tempat kerja, dengan menginformasikan kemana serta dalam urusan apa walaupun dengan bawahan sekalipun.

Hasibuan (2013) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan merupakan hal-hal yang dapat mempengaruhi disiplin seseorang. Tujuan yang dicapai haruslah jelas serta ditentukan secara ideal dan menantang untuk kemampuan karyawan. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan dari karyawan itu sendiri.
- b. Teladan pimpinan
Jika pimpinan menunjukkan keteladanan yang baik, maka bawahan pun akan ikut baik. Sebaliknya, jika keteladanan pemimpin tidak baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun akan ikut kurang disiplin.
- c. Balas jasa
Balas jasa berupa gaji ataupun bonus merupakan hal-hal yang juga dapat mempengaruhi disiplin karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian gaji

ataupun bonus akan memberikan rasa puas dan cinta karyawan terhadap perusahaan. Jika rasa puas dan cinta karyawan terhadap perusahaan tinggi maka, disiplin dalam diri karyawan pun akan baik pula.

- d. Keadilan
Disiplin kerja karyawan juga dipengaruhi oleh adanya keadilan. Hakikatnya setiap manusia memiliki ego yang membuatnya merasa ingin perlakuan sama dengan yang lainnya.
- e. Waskat (pengawasan melekat)
Dengan adanya waskat dalam perusahaan akan sangat membantu untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Adanya waskat berarti pemimpin harus terjun langsung mengawasi kinerja, sikap, serta potensi bekerja dari karyawan dalam perusahaan.
- f. Sanksi hukuman
Adanya sanksi hukuman akan sangat membantu dalam menegakkan disiplin kerja karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman yang berat, akan membuat karyawan takut untuk melanggar peraturan yang ada di perusahaan sehingga karyawan akan tetap disiplin dengan peraturan yang berlaku.
- g. Ketegasan
Dalam mendukung disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan ketegasan seorang pemimpin. Pemimpin yang tegas secara langsung akan ditakuti serta disegani oleh para karyawan. Pemimpin yang tegas harus mampu menghukum karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang berlaku di perusahaan.
- h. Hubungan kemanusiaan
Disiplin kerja karyawan akan terbentuk ketika memiliki hubungan antar rekan kerja dengan baik. Adanya hubungan baik antar sesama manusia mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik.

Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan itu ialah kompensasi/balas jasa, teladan

pemimpin, aturan, pengawasan dari pemimpin, sanksi hukuman, keadilan, serta hubungan antar manusia.

3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Saad dan Sackett (2002), disiplin kerja pada individu terdiri atas beberapa aspek yaitu:

- a. Aspek pemahaman terhadap peraturan
Karyawan yang dikatakan disiplin kerjanya baik ialah yang menunjukkan usaha untuk memahami aturan yang berlaku dengan baik.
- b. Aspek ketaatan terhadap peraturan
Ketaatan seorang karyawan terhadap aturan perusahaan mencontohkan disiplin kerja yang baik serta tidak memiliki catatan melakukan pelanggaran selama bekerja.
- c. Aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan
Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung memperhatikan waktu dan akan bekerja tepat pada waktunya, memahami benar kapan akan memulai suatu pekerjaan, mengakhiri pekerjaan dan jadwal istirahat.

Menurut Siswanto (dalam Sinambela, 2016) ada 5 aspek-aspek disiplin kerja di antaranya ialah:

- a. Frekuensi dalam kehadiran
Hal ini dalam menjadi alat ukur dari disiplin kerja, dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan dengan semakin tinggi frekuensi kehadiran karyawan atau rendahnya tingkat kemangkiran para karyawan maka karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan kerja
Karyawan yang bekerja dengan perhitungan dan ketelitian yang tinggi maka tingkat kewaspadaannya terhadap pekerjaan tergolong tinggi.
- c. Ketaatan pada standart pekerjaan

Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan menaati semua standart kerja yang berlaku dan sudah ditetapkan agar mengurangi kecelakaan dalam bekerja.

- d. Ketaatan pada peraturan kerja
Menaati seluruh peraturan kerja akan membuat karyawan lebih nyaman dan lancar dalam bekerja.
- e. Etika dalam bekerja
Etika dalam bekerja dibutuhkan oleh para pegawai guna dalam melaksanakan pekerjaannya akan tercipta suasana yang harmonis dan damai, serta rasa saling menghargai antar sesama karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja yaitu terdiri dari aspek pemahaman, aspek ketaatan dan aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan kerja, ketaatan pada standart kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika dalam bekerja.

4. Jenis – jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), ada dua jenis disiplin kerja yaitu diantaranya ialah:

- a. Disiplin *Preventif*
Disiplin ini merupakan suatu kegiatan disiplin untuk mendorong karyawan mengikuti dan menaati peraturan yang berlaku diperusahaan.
- b. Disiplin *Korektif*
Disiplin ini merupakan suatu upaya untuk mendorong para karyawan dalam suatu peraturan dan mendorong untuk menaati peraturan sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

Menurut Terry (1993) disiplin kerja dapat muncul dari diri sendiri dan dari perintah yaitu terdiri dari:

- a. *Self Imposed Discipline*, yaitu ialah disiplin yang timbul atas dasar dari diri sendiri yang berupa kerelaan, kesadaran yang timbul tanpa adanya paksaan.
- b. *Command Discipline*, yaitu sikap disiplin yang timbul karena atas dasar adanya paksaan, perintah, hukuman, kekuasaan serta keharusan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif serta *self imposed discipline* dan *command discipline*

C. Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola keseluruhan dari tindakan seorang pemimpin baik yang terlihat maupun yang tak terlihat oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan ajaran yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang menjadi dasar dari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan memperlihatkan langsung bagaimana seorang pemimpin yakin serta percaya dengan kemampuan bawahannya. Dengan ini, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan cara sebagai hasil dari gabungan ajaran, keterampilan, sifat dan sikap yang sering digunakan oleh para pimpinan guna untuk mendorong kinerja bawahannya menurut Rorimpandey (2013).

Menurut Thoha (2013) gaya kepemimpinan ialah norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang untuk mendorong perilaku orang lain sesuai yang dilihat.

Maka berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah perilaku, sikap, sifat, dan keterampilan yang digunakan oleh seorang pemimpin guna untuk mendorong kinerja para karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Coulter (2012), gaya kepemimpinan transformasional ialah gaya pemimpin yang memperhatikan kebutuhan, keinginan, kepedulian dan perkembangan seluruh bawahannya, mengubah kesadaran dari para bawahan dalam menghadapi masalah dengan membantu bawahan dengan melihat masalah lama dengan cara yang baru dan inovatif serta pemimpin ini mampu mendorong para karyawan untuk bekerja maksimal agar tujuan perusahaan terpenuhi.

Menurut Bass (dalam Swandari, 2003) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ialah pemimpin yang memiliki wewenang untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara tertentu. Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa lebih dihargai, dipercaya, loyal dan juga respek kepada pimpinan.

Menurut Rorimpandey (2013) gaya kepemimpinan transformasional ialah gaya kepemimpinan dimana pemimpin memberikan perhatian individual, rangsangan intelektual serta pemimpin dengan gaya ini memiliki kharisma. Pemimpin transformasional memegang prinsip nilai-nilai moral pada para bawahan dalam upaya meningkatkan kesadaran mereka.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin yang memberikan perhatian, memperhatikan kebutuhan serta keinginan dari para bawahan dan juga pemimpin yang memiliki kepedulian yang sangat tinggi akan kesadaran para bawahannya ketika mengalami kendala dalam bekerja dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara yang lebih inovatif guna untuk menunjang kinerja dari para karyawan.

3. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avolio (dalam Munandar, 2001) yang menyatakan bahwa terdapat aspek-aspek dalam kepemimpinan transformasional yaitu :

- a. Pengaruh yang ideal (*Idealized Influence*) atau charisma: Pemimpin mampu dan berusaha mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi dengan menekankan nilai-nilai yang penting serta keyakinan, pentingnya kepercayaan dalam keyakinan, serta pemimpin perlu memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuan, pemimpin juga mampu memperhatikan akibat moral dan etik untuk setiap keputusan yang diambilnya. Pemimpin dengan gaya ini juga memperlihatkan kepercayaannya kepada cita-cita serta tujuannya, keyakinannya dan nilai-nilai dalam hidupnya.
- b. Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational Motivation*): kepemimpinan pada tipe ini mampu menjadi inspirasi bagi bawahannya, yaitu dengan menentukan standart-standart yang tinggi serta dengan meyakinkan para bawahan bahwa tujuan akan mudah dicapai. Dengan adanya kalimat-kalimat yang dapat membangkitkan semangat para bawahan, maka bawahan akan

- merasa mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pemimpin pun mampu memberikan berbagai macam gagasan sehingga para bawahan akan merasa diberikan inspirasi oleh pemimpinnya.
- c. Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*): pada aspek ini bawahan merasa bahwa pemimpin mereka mendukung serta mendorong mereka untuk dapat memikirkan kembali cara kerja mereka, kemudian pemimpin mendorong para bawahannya untuk dapat mencari cara-cara baru yang lebih inovatif dalam mempersepsikan tugas-tugas mereka.
- d. Perhatian Individual (*Individualized Consideration*): bawahan dalam hal ini merasa diperhatikan dan diperlakukan dengan cara yang khusus oleh pemimpinnya. Pemimpin memperlakukan para bawahannya sebagai seseorang yang memiliki kecakapan, kebutuhan dan keinginannya masing-masing. Pemimpin mampu memberikan nasihat yang berguna, memberikan rekomendasi pelatihan yang sesuai serta mampu mendengarkan pendapat dari sudut pandang mereka dan keluhan-keluhan yang mereka alami. Pemimpin mampu memberikan semangat serta dapat menimbulkan rasa mampu kepada para bawahannya bahwa mereka dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang mampu memberikan sumbangan berarti untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Munandar (2014) ada beberapa aspek-aspek dari gaya kepemimpinan transformasional diantaranya yaitu:

- a. *Attributed Charisma*: yaitu pemimpin yang memprioritaskan kepentingan dari perusahaan dan kepentingan orang lain lebih dari kepentingan diri sendiri. Dalam hal ini sebagai pemimpin mereka rela melakukan pengorbanan demi kepentingan perusahaan. Kesan yang ditimbulkan oleh

pemimpin ini ialah pemimpin yang handal dalam pekerjaannya sehingga patut untuk dihargai. Bawahan merasa nyaman dan tenang serta dekat dengan pimpinan. Pemimpin juga tenang dalam menghadapi masa sulit dan selalu yakin serta percaya bahwa semuanya akan dapat diatasi.

- b. *Inspirational Leadership/Motivation*: pemimpin yang dapat menjadi inspirasi oleh para bawahannya, yaitu dengan menentukan standart yang tinggi, meyakinkan para bawahan para target serta tujuan dapat dicapai. Bawahan yakin bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya serta mampu memberikan beberapa gagasan serta ide-ide dan bawahan selalu merasa diberikan inspirasi oleh pimpinannya.
- c. *Intellectual Stimulation*: dalam hal ini bawahan merasa pemimpin mendorong mereka dalam hal memikirkan kembali cara kerja mereka, membantu mencari ide-ide baru dalam melakukan pekerjaan, serta mereka merasa mendapatkan ide baru dalam mempersepsi pekerjaan mereka.
- d. *Individualized Consideration*: bawahan merasakan perhatian dan perlakuan khusus yang diberikan oleh pimpinan. Pemimpin memberlakukan seluruh bawahannya sebagai seorang pribadi yang handal, kebutuhan serta tujuan masing-masing. Pimpinan mampu memberikan masukan yang bermanfaat, memberikan pelatihan yang dibutuhkan dan mampu mendengarkan gagasan serta keluh kesah karyawan. Pimpinan selalu memotivasi bawahan dengan membuat mereka merasa mampu melakukan setiap pekerjaannya serta mereka dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan kelompok.
- e. *Idealized Influence*: pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya melalui pembicaraan dengan menekankan betapa penting nilai, ikatan dan keyakinan (*beliefs*) terhadap sesuatu serta tekad yang harus dimiliki guna

untuk mencapai tujuan dan tidak lupa memperhatikan konsekuensi moral dan etik dari keputusan yang diambil. Pemimpin memperlihatkan kepercayaannya terhadap apa yang ia cita-citakan, keyakinannya terhadap tujuan dan nilai penting dalam hidupnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa aspek-aspek yang timbul dalam gaya kepemimpinan transformasional yaitu, *attributed charisma, Idealized Influence, Individualized Consideration, Intellectual Stimulation, Inspirational Leadership/Motivation.*

4. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avolio (dalam Luthans, 2010) pemimpin transformasional memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Pemimpin mengidentifikasi diri mereka sebagai agen perubahan.
- b. Pemimpin yang berani
- c. Pemimpin yang percaya kepada orang lain
- d. Pemimpin yang mendorong nilai-nilai
- e. Pemimpin yang selalu belajar sepanjang hidupnya
- f. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menghadapi konflik, ambiguitas dan ketidakpastian
- g. Pemimpin yang visioner

Menurut Krause dan Hidley (2009), karakteristik gaya kepemimpinan transformasional adalah berikut:

- a. Inspiratif: dalam hal ini pemimpin mampu mengkomunikasikan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dengan menetapkan standar yang tinggi guna mendorong kinerja bawahan. Pemimpin dapat memberikan dorongan untuk mencapai visi perusahaan dan memberikan keyakinan

kepada seluruh karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan sebagai tanggung jawab para bawahan.

- b. Penuh Tantangan: pemimpin ini suka memberikan tantangan kepada bawahan guna untuk menghasilkan ide-ide baru yang keluar dari gagasan bawahan yang bertujuan untuk mendorong bawahan untuk terus mengkritisi cara-cara mereka dalam melakukan pekerjaan.
- c. Mampu Mempengaruhi: dalam karakteristik ini pemimpin mampu membangun komitmen untuk mencapai visi dan misi perusahaan bersama. Pemimpin memiliki kepercayaan, keyakinan, kehormatan dan dipercaya bawahan untuk dapat mencapai visi dan misi secara bersama. Pemimpin juga dapat mempertimbangkan segala konsekuensi dari keputusan yang diambil dan tetap melibatkan bawahan untuk melaksanakan nilai-nilai penting perusahaan.
- d. Ikut Terlibat: pemimpin dengan karakteristik ini yaitu pemimpin yang mampu menjadi fasilitator terhadap bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin ini dapat menjadi pembimbing, mentor, pelatih dan dapat menghubungkan antara kebutuhan individual dan misi organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari: pemimpin yang berani, pemimpin yang percaya kepada orang lain, pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menghadapi konflik, ambiguitas dan ketidakpastian, pemimpin yang inspiratif, pemimpin penuh tantangan, pemimpin yang ikut terlibat dan pemimpin yang mampu mempengaruhi.

D. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja

Disiplin kerja itu sendiri memiliki hubungan erat dengan gaya kepemimpinan seseorang dalam sebuah perusahaan yang dipimpin. Nasyaroeka (2010) melakukan penelitian yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan memiliki hubungan yang positif.

Dapat dilihat pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annas dan Indrawati pada Pegawai Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I pada tahun 2013, menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja para Pegawai Balai Rehabilitasi Utomo Semarang I. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa 93,9% kepemimpinan transformasional masuk kategori tinggi dan menghasilkan disiplin kerja yang tinggi pula sebesar 97%

Disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki kaitan yang erat serta pengaruh yang besar. Kepemimpinan yang berpengaruh besar terhadap disiplin kerja merupakan kepemimpinan efektif yang artinya adalah kemampuan pimpinan dalam mengelola seluruh pekerjaan dengan baik sehingga seluruh pekerjaan terealisasi dengan lancar sejalan dengan apa yang diatur. Pemimpin yang baik dalam mengelola pekerjaannya maka disiplin kerja karyawan pun akan ikut membaik. Dalam hal ini sangat sulit dalam membimbing serta meningkatkan disiplin kerja karyawan karena ada banyak aspek-aspek yang mempengaruhinya.

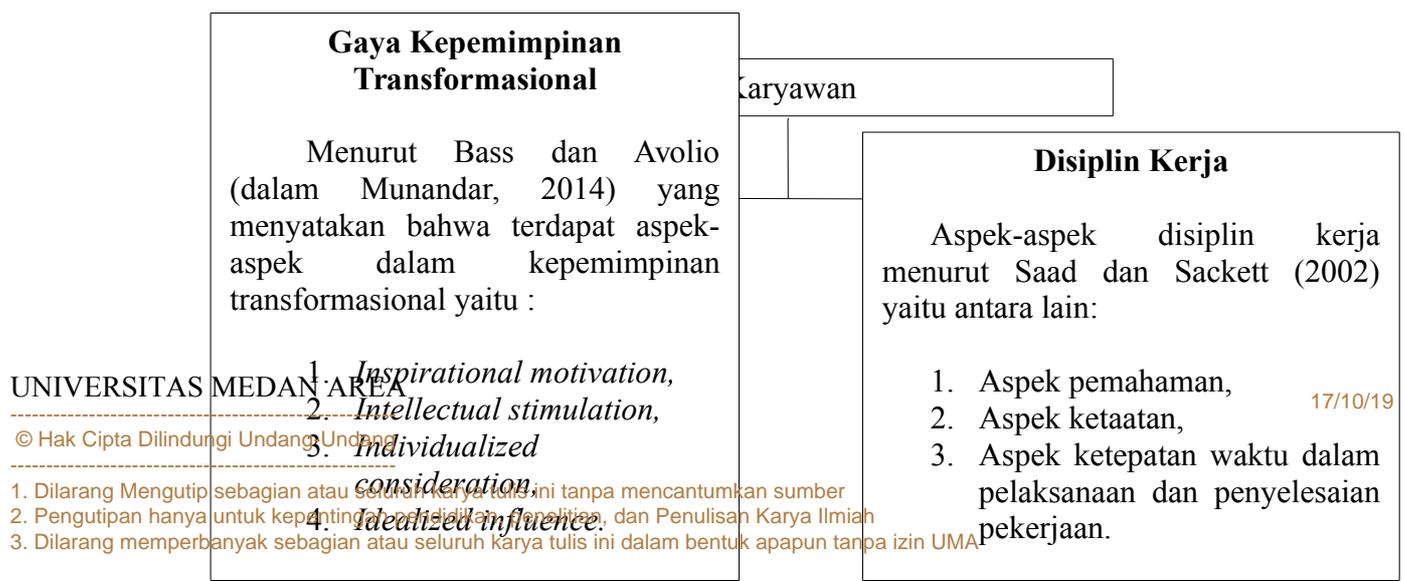
Lateiner (dalam Sutrisno, 2011) juga mengatakan disiplin kerja sebagai salah satu kemampuan yang dapat berkembang pada karyawan sehingga dapat

menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan dan norma-norma tinggi yang berlaku dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Munandar (2014), kepemimpinan transformasional ialah interaksi antara pemimpin dengan bawahannya yang ditandai dengan adanya pengaruh dari pemimpin terhadap perubahan perilaku bawahannya untuk dapat menjadi seseorang yang mampu dan bermotivasi tinggi serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu.

Maka dari uraian diatas dapat dilihat terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja terlihat dari faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu salah satunya gaya kepemimpinan. Ditinjau dari hasil observasi lapangan peneliti mengambil gaya kepemimpinan transformasional karena gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala kantor di Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

E. Kerangka Konseptual





Gambar 1. Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut, ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan. Ditemukan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional tinggi maka disiplin kerja karyawan pun tinggi atau sebaliknya gaya kepemimpinan transformasional rendah maka disiplin kerja karyawan rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2013) penelitian kuantitatif adalah metode-metode yang digunakan guna menguji teori-teori yang ada dengan cara meneliti hubungan antarvariabel yang diteliti.

Penelitian ini dikatakan sebagai penelitian korelasional karena bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja. Menurut Faenkel dan Wallen (2008), penelitian korelasional ialah suatu penelitian yang dilakukan guna untuk melihat hubungan dan tingkat hubungan antar dua variabel bahkan lebih tanpa adanya usaha untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak adanya manipulasi kepada variabel tersebut.

B. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel. Variabel pertama adalah variabel terikat (Dependent variable) dan yang kedua adalah variabel bebas (Independent variable).

1. Variabel terikat : Disiplin Kerja
2. Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang

dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah suatu sikap atas ketersediaan dan kemauan dari karyawan untuk dapat menaati dan mengikuti seluruh aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan yang dilihat berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja menurut Saad dan Sackett (2002) terdiri atas beberapa aspek yaitu: menyangkut aspek pemahaman terhadap peraturan, aspek ketaatan terhadap peraturan, dan aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Semakin tinggi skor disiplin kerja maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin yang memberikan perhatian terhadap kebutuhan serta keinginan dari para bawahan dan menunjukkan kepedulian yang sangat tinggi kepada para bawahannya ketika mengalami kendala dalam bekerja dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara yang lebih inovatif guna untuk menunjang kinerja dari para karyawan yang dilihat berdasarkan aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (dalam Munandar, 2001) yang menyatakan bahwa terdapat aspek-aspek dalam kepemimpinan transformasional yaitu: pengaruh yang ideal (*idealizen influence*) atau charisma, motivasi yang menginspirasi (*inspirational motivation*), rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Semakin tinggi skor gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula gaya kepemimpinannya.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Pada setiap penelitian, populasi dan sampel merupakan hal terpenting untuk dapat menjadi alat ukur dari penelitian. Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, dimaksudnya ialah individu yang mempunyai sifat yang sama meskipun persentase kesamaan itu sedikit, maka dengan kata lain seluruh individu yang dijadikan sebagai objek penelitian (Arikunto, 2013)

Populasi dalam penelitian ini adalah 43 orang karyawan yang bekerja di Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) sampel ialah sebagian dari seluruh dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang digunakan peneliti sebanyak 43 orang karyawan pelaksana yang bekerja di Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah teknik total sampling. Ketika ingin mengetahui sampel yang akan digunakan dalam penelitian, maka terdapat berbagai teknik pengambilan sampling yang akan digunakan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampling *Non-Probability*. Menurut Sugiyono (2017), *Non-Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak pasti memberikan peluang kepada seluruh populasi untuk diambil menjadi sampel. Dalam hal ini peneliti mengambil kelompok sampel yaitu 43 Karyawan pelaksana yang bekerja di Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala disiplin kerja dan skala gaya kepemimpinan transformasional.

1. Skala Disiplin Kerja

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode skala, skala yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dari aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Saad & Sackett (2002) ialah sebagai berikut:

- a. Aspek pemahaman terhadap peraturan
Karyawan yang dikatakan disiplin kerjanya baik ialah yang menunjukkan usaha untuk memahami aturan yang berlaku dengan baik.
- b. Aspek ketaatan terhadap peraturan
Ketaatan seorang karyawan terhadap aturan diperusahaan mencontohkan disiplin kerja yang baik serta tidak memiliki catatan melakukan pelanggaran selama bekerja.
- c. Aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.
Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung memperhatikan waktu dan akan bekerja tepat pada waktunya, memahami benar kapan akan memulai suatu pekerjaan, mengakhiri pekerjaan dan jadwal istirahat.

2. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional adalah skala dari Bass dan Avolio (dalam Munandar, 2001) yang menyatakan bahwa terdapat aspek-aspek dalam kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Pengaruh yang ideal (*Idealizen Influence*) atau charisma: Pemimpin mampu dan berusaha mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi dengan menekankan nilai-nilai yang penting serta keyakinan, pentingnya kepercayaan dalam keyakinan, serta pemimpin perlu memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuan, pemimpin juga mampu memperhatikan akibat moral dan etik untuk setiap keputusan yang diambilnya. Pemimpin dengan gaya ini juga memperlihatkan kepercayaannya kepada cita-cita serta tujuannya, keyakinannya dan nilai-nilai dalam hidupnya.
2. Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational Motivation*): kepemimpinan pada tipe ini mampu menjadi inspirasi bagi bawahannya, yaitu dengan menentukan standart-standart yang tinggi serta dengan meyakinkan para bawahan bahwa tujuan akan mudah dicapai. Dengan adanya kalimat-kalimat yang dapat membangkitkan semangat para bawahan, maka bawahan akan merasa mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pemimpin pun mampu memberikan berbagai macam gagasan sehingga para bawahan akan merasa diberikan inspirasi oleh pimpinannya.
3. Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*): pada aspek ini bawahan merasa bahwa pemimpin mereka mendukung serta mendorong mereka untuk dapat memikirkan kembali cara kerja mereka, kemudian pemimpin mendorong para bawahannya untuk dapat mencari cara-cara baru yang lebih inovatif dalam mempersepsikan tugas-tugas mereka.
4. Perhatian Individual (*Individualized Consideration*): bawahan dalam hal ini merasa diperhatikan dan diperlakukan dengan cara yang khusus oleh pimpinannya. Pemimpin memperlakukan para bawahannya sebagai seseorang yang memiliki kecakapan, kebutuhan dan keinginannya masing-masing. Pemimpin mampu memberikan nasihat yang berguna, memberikan

rekomendasi pelatihan yang sesuai serta mampu mendengarkan pendapat dari sudut pandang mereka dan keluhan-keluhan yang mereka alami. Pemimpin mampu memberikan semangat serta dapat menimbulkan rasa mampu kepada para bawahannya bahwa mereka dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang mampu memberikan sumbangan berarti untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2010) validitas ialah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat valid atau sahih yang memiliki tingkat valid yang tinggi. Maka sebaliknya jika instrumen kurang valid maka dapat diartikan tingkat validitas rendah. Rumus yang digunakan dalam mencari validitas tersebut adalah menggunakan korelasi *product moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^N XY - \frac{\sum_{i=1}^N X \sum_{i=1}^N Y}{N}}{\sqrt{(\sum_{i=1}^N X^2 - \frac{(\sum_{i=1}^N X)^2}{N})(\sum_{i=1}^N Y^2 - \frac{(\sum_{i=1}^N Y)^2}{N})}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total
$\sum_{i=1}^N XY$	= Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
$\sum_{i=1}^N X$	= Jumlah skor keseluruhan subyek tiap butir
$\sum_{i=1}^N Y$	= Jumlah skor keseluruhan butir pada subyek
$\sum_{i=1}^N X^2$	= Jumlah kuadrat skor X
$\sum_{i=1}^N Y^2$	= Jumlah kuadrat skor Y
N	= Jumlah subyek

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

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{[(SD_x)^2 + (SD_y) - 2(r_{sy})(SD_y)(SD_y)]}}$$

Keterangan :

- r_{bt} = Angka korelasi setelah dikorelasikan
- r_{xy} = Angka korelasi sebelum dikorelasikan
- SD_x = Standar deviasi skor total
- SD_y = Standar deviasi skor butir

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas mengatakan apabila instrument yang digunakan untuk mengukur objek yang sama sudah beberapa kali dilakukan maka akan menghasilkan data yang sama. Sugiyono (2012) menyatakan bahwa reliabilitas ialah derajat konsistensi atau keajengan data dalam kurun waktu tertentu.

Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien *alpha* sebagai berikut:

$$a = 2 \left[\frac{1 - S1^2 - S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

- $S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
- Sx^2 = Varians skor skala

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional) dengan satu variabel terikat (disiplin kerja).

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

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional) dengan variabel terikat (disiplin kerja)
$\sum xy$	= Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
$\sum x$	= Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x
$\sum y$	= Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y
$\sum x^2$	= Jumlah kuadrat skor x
$\sum y^2$	= Jumlah kuadrat skor y
N	= Jumlah subjek

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja, dimana $r_{xy} = 0,807$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi disiplin kerja dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,652$. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap disiplin kerja sebesar 65,2%.
3. Melihat nilai rata-rata data dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tergolong tinggi karena rata-rata hipotetiknya 70, yaitu $<$ dari nilai rata-rata empiriknya 85,98 dan untuk variabel disiplin kerja juga tergolong tinggi karena rata-rata nilai empiriknya 70, maka artinya $<$ dari nilai rata-rata empiriknya 86,37

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat dari hasil gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang tinggi maka disarankan untuk terus meningkatkan disiplin karyawan agar dapat mencapai tahap disiplin kerja karyawan yang diharapkan dengan cara datang tepat waktu ke kantor serta menaati seluruh aturan dan juga untuk menyelesaikan tugas sebelum *deadline*. Jika hal-hal tersebut terus dilakukan maka disiplin karyawan agar terus meningkat guna untuk menunjang target pada perusahaan.

2. Saran Kepada Pihak Kantor

Dari hasil penelitian yang diteliti didapatkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan maka diharapkan para pimpinan mampu untuk terus membimbing karyawan dan memantau kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional untuk menjaga konsistensi disiplin kerja para karyawan.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Melihat ada banyaknya kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penelitian ini yang berupa keterbatasan akses peneliti untuk mendapatkan data absensi karyawan dan hasil yang berbanding terbalik dengan fenomena yang di observasi, maka dengan diharapkan peneliti selanjutnya akan lebih kritis dan memperhatikan setiap faktor-faktor dan aspek untuk setiap variabel nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bass, B.M. and Avolio, B.J., 1994, *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks.
- Ciptoningrum, Palupi. 2013. *Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Creswell, J.W, 2013, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, edisi ketiga, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Edison, E, Anwar, Y & Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta CV.
- Frankel, J. P. & Wallen N. E. 2008. *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Harlie dalam Agung Setiawan. 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Hidley, J.H. 2009. *Taking The Lead in Patient Safety. How Healthcare Leaders Influence Behavior and create culture. New Jersey: A John Wiley&Sons, Inc Publication*
- Krause, TR. 2007. *The Effective Safety Leader: Leadership Styles and Best Praticce. Occupational Hazard. 2007, 69 (12): 19.*
- Kendra Cherry 2013, What Is Transformational Leadership? How Transformational Leadership Inspire About.com Guide,
- Luthans, Fred 2010, Organizational Behaviour: an evidence-based approach. Twelfth Edition.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munandar, A.S 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress)
- Nasyaroeka, Jhon. 2010. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bentoel Prima Bandar Lampung.
- Northhouse, G. Peter. 2016. Kepemimpinan: Indeks Permata Puri Media Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. 2012. Management. Eleventh Edition. Jakarta: England
- Rorimpanday, Lidya. 2013. Gaya Kepemimpinan Transformasional, transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan Manajemen. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4: 2233-2244

Saad, S., & Sackett, P. R. 2002. Examining differential prediction by gender in employment-oriented personality measures. *Journal of Applied Psychology*, 87, 667-674.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja Jakarta : Kencana

Solechah, Hamid, Utami 2013. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu dan Motivasi Karyawan, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, Edy. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Swandari, F. 2003. Menjadi Perusahaan Yang Survive Dengan Transformasional Leadership. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi vol.1 No.2 Mei 2003

Terry, George R., 1993, Prinsip-prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta

Toha, Miftah. 2013. Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.





KUISIONER DISIPLIN KERJA

Isilah data-data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I :

Nama:

Jabatan :

Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Saya tidak akan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

TERIMA KASIH

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Ketika ada pekerjaan yang sulit saya akan bertanya kepada sesama teman.	SS	S	TS	STS
2.	Saya menggunakan bahasa yang baik ketika berbicara dengan Wajib Pajak (WP).	SS	S	TS	STS
3.	Saya memahami serta mengerti seluruh tugas yang diberikan oleh atasan karena itu merupakan tanggung jawab saya.	SS	S	TS	STS
4.	Saya dan rekan kerja saling membantu ketika mengalami hambatan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
5.	Saya memahami serta akan menaati seluruh aturan yang berlaku di perusahaan.	SS	S	TS	STS
6.	Saya tidak akan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir.	SS	S	TS	STS
7.	Bagi saya makan dimeja kerja dan di jam kerja adalah hal yang wajar.	SS	S	TS	STS
8.	Ketika mendapatkan pekerjaan yang sulit saya akan membiarkan pekerjaan itu begitu saja.	SS	S	TS	STS
9.	Saya akan melaksanakan peraturan jika rekan kerja pun melakukan hal yang sama.	SS	S	TS	STS
10.	Saya memakai baju dengan sesuka saya tanpa memperdulikan aturan perusahaan.	SS	S	TS	STS
11.	Saya akan marah ketika Wajib Pajak (WP) kurang sopan berbicara dengan saya.	SS	S	TS	STS
12.	Peraturan yang ada di perusahaan membuat saya tidak bebas.	SS	S	TS	STS
13.	Saya tetap melaksanakan pekerjaan sampai selesai meski tanpa adanya pengawasan dari atasan.	SS	S	TS	STS
14.	Saya menggunakan seragam sesuai dengan hari yang berlaku.	SS	S	TS	STS
15.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum jam kerja sudah berakhir.	SS	S	TS	STS
16.	<i>Fleksible time</i> bagi saya sangat menguntungkan.	SS	S	TS	STS
17.	Adanya aturan <i>fleksible time</i> membuat saya merasa tidak terbebani.	SS	S	TS	STS
18.	Mentaati peraturan merupakan kewajiban yang harus saya laksanakan.	SS	S	TS	STS
NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			

		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
19.	Ketika ada urusan pribadi yang mendesak, saya akan keluar kantor meskipun di jam kerja.	SS	S	TS	STS
20.	Saya suka menunda pekerjaan dan akan mengerjakannya dikemudian hari daripada harus melebihi jam kerja saya.	SS	S	TS	STS
21.	Saya lebih memilih didenda daripada harus terburu-buru mengejar waktu.	SS	S	TS	STS
22.	Saya kurang menghormati rekan-rekan kerja.	SS	S	TS	STS
23.	Saya tidak cemas meskipun datang terlambat.	SS	S	TS	STS
24.	Melanggar peraturan kantor adalah hal yang biasa dilakukan para pegawai.	SS	S	TS	STS
25.	Saya datang tepat waktu bahkan sebelum jam kerja dimulai saya sudah tiba dikantor.	SS	S	TS	STS
26.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya akan selesai pada hari itu juga.	SS	S	TS	STS
27.	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang diberikan.	SS	S	TS	STS
28.	Ketika ada janji dengan Wajib Pajak (WP) diluar kantor, saya akan datang lebih awal dibanding waktu yang dijanjikan.	SS	S	TS	STS
29.	Ketika saya harus keluar kantor, saya akan meminta izin terlebih dahulu kepada atasan.	SS	S	TS	STS
30.	Saya lebih suka <i>deadline</i> dalam mengumpulkan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
31.	Pekerjaan kantor akan saya kerjakan jika diminta oleh atasan.	SS	S	TS	STS
32.	Ketika atasan tidak berada dikantor saya akan tidur dan bersantai.	SS	S	TS	STS
33.	Saya kurang suka menunggu sehingga WP lebih sering menunggu saya ketika janji bertemu.	SS	S	TS	STS
34.	<i>Deadline</i> kantor bukan menjadi acuan saya dalam mengumpulkan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
35.	Bekerja sambil mendengarkan musik secara keras adalah hal yang menyenangkan.	SS	S	TS	STS

KUISIONER GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Isilah data-data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I :

Nama:

Jabatan :

Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Pimpinan saya merupakan panutan bagi saya dalam bekerja

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

TERIMA KASIH

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS

1.	Pimpinan saya merupakan panutan bagi saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
2.	Pimpinan saya berwibawa sehingga membuat para karyawan merasa segan.	SS	S	TS	STS
3.	Menurut saya atasan kami memiliki bakat khusus sebagai pemimpin	SS	S	TS	STS
4.	Pimpinan saya mau memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan	SS	S	TS	STS
5.	Bagi saya atasan kurang tegas dalam memimpin para karyawannya	SS	S	TS	STS
6.	Pimpinan saya membiarkan para karyawannya ketika mengalami masalah pekerjaan	SS	S	TS	STS
7.	Pimpinan saya sibuk dengan urusannya tanpa memperdulikan hubungan dengan bawahan	SS	S	TS	STS
8.	Pimpinan saya kurang respect terhadap karyawannya karena dianggap masih bawahan	SS	S	TS	STS
9.	Pimpinan memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi	SS	S	TS	STS
10.	Pimpinan memberikan pujian jika ada karyawan yang memiliki prestasi baik	SS	S	TS	STS
11.	Pimpinan membangun rasa percaya diri saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
12.	Menurut saya atasan adalah sosok yang dapat dipercaya	SS	S	TS	STS
13.	Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan membuat saya jadi kurang produktif dalam bekerja	SS	S	TS	STS
14.	Pimpinan sulit memberikan pujian terhadap kinerja karyawannya	SS	S	TS	STS
15.	Pimpinan saya santai dan cenderung kurang peduli kepada karyawan	SS	S	TS	STS
16.	Kurangnya penghargaan yang diberikan atasan membuat karyawan kurang peduli dengan visi perusahaan	SS	S	TS	STS
17.	Pimpinan saya mendorong saya berfikir kreatif dalam bekerja	SS	S	TS	STS
NO	PERNYATAAN	PILIHAN			
		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
18.	Pimpinan saya menyelesaikan masalah dengan mendengarkan berbagai sudut	SS	S	TS	STS

	pandang				
19.	Pimpinan saya memberikan kesempatan bagi kami untuk mengemukakan pendapat	SS	S	TS	STS
20.	Pimpinan saya mendorong para karyawan untuk cermat dan rasional dalam memecahkan masalah	SS	S	TS	STS
21.	Atasan membagikan pengetahuan yang ia miliki kepada karyawan	SS	S	TS	STS
22.	Jika ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, pimpinan saya memarahinya didepan karyawan lain	SS	S	TS	STS
23.	Pendapat pimpinan adalah yang benar dan mutlak	SS	S	TS	STS
24.	Pimpinan saya memutuskan sesuatu sendiri tanpa berkompromi kepada para karyawan	SS	S	TS	STS
25.	Pimpinan kurang mendukung karyawan untuk berkembang	SS	S	TS	STS
26.	Atasan tidak pernah memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan	SS	S	TS	STS
27.	Pimpinan memberikan nasihat untuk mengembangkan potensi saya	SS	S	TS	STS
28.	Pimpinan saya memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya	SS	S	TS	STS
29.	Pimpinan saya mau memberikan saran serta masukan kepada setiap karyawannya	SS	S	TS	STS
30.	Pimpinan memuji ketika saya melakukan pekerjaan yang baik	SS	S	TS	STS
31.	Kurangnya kepekaan dari pimpinan terhadap para karyawan sehingga membuat karyawan malas bekerja	SS	S	TS	STS
32.	Kesalahan kecil yang saya lakukan merupakan kesalahan fatal bagi pimpinan saya	SS	S	TS	STS

LAMPIRAN – B

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS



Reliability

Notes

Output Created	19-FEB-2019 23:37:50
Comments	

Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		43
Missing Value Handling	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
		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	
		/SCALE('KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL') ALL	
		/MODEL=ALPHA	
Resources		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE	
		/SUMMARY=TOTAL.	
	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,02

Scale: KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0

Excluded ^a	0	,0
Total	43	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,37	,618	43
VAR00002	3,14	,675	43
VAR00003	2,93	,799	43
VAR00004	3,26	,658	43
VAR00005	3,33	,606	43
VAR00006	2,77	,684	43
VAR00007	3,07	,704	43
VAR00008	3,07	,593	43
VAR00009	3,00	,756	43
VAR00010	3,12	,697	43
VAR00011	3,28	,591	43
VAR00012	2,93	,552	43
VAR00013	3,12	,762	43
VAR00014	3,19	,500	43
VAR00015	3,02	,556	43

VAR00016	3,07	,593	43
VAR00017	3,05	,532	43
VAR00018	3,33	,680	43
VAR00019	3,07	,593	43
VAR00020	3,14	,675	43
VAR00021	3,07	,768	43
VAR00022	2,95	,815	43
VAR00023	3,09	,684	43
VAR00024	3,05	,754	43
VAR00025	2,86	,833	43
VAR00026	3,21	,559	43
VAR00027	3,07	,768	43
VAR00028	2,86	,833	43
VAR00029	3,26	,539	43
VAR00030	3,33	,644	43
VAR00031	3,07	,704	43
VAR00032	3,07	,593	43

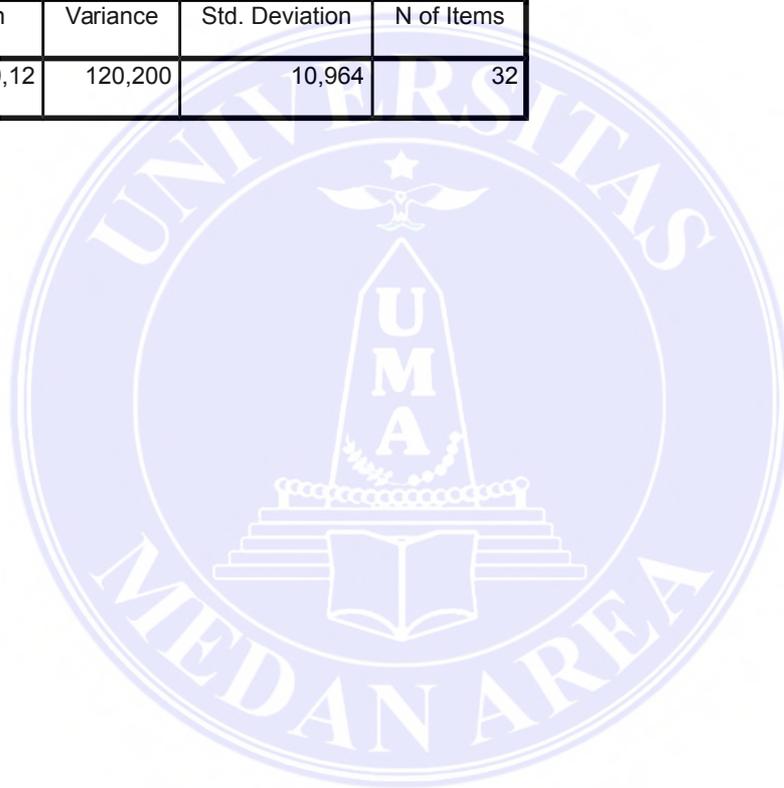
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	95,74	111,766	,616	,903
VAR00002	95,98	112,976	,471	,905
VAR00003	96,19	109,441	,606	,903
VAR00004	95,86	113,361	,457	,905
VAR00005	95,79	111,646	,639	,903
VAR00006	96,35	115,137	,313	,908
VAR00007	96,05	110,331	,634	,902
VAR00008	96,05	113,903	,469	,905
VAR00009	96,12	111,534	,507	,904
VAR00010	96,00	113,048	,450	,905
VAR00011	95,84	116,473	,265	,908
VAR00012	96,19	113,488	,545	,904
VAR00013	96,00	111,143	,527	,904
VAR00014	95,93	114,876	,473	,905
VAR00015	96,09	115,801	,342	,907
VAR00016	96,05	112,283	,602	,903
VAR00017	96,07	115,781	,361	,907
VAR00018	95,79	118,217	,103	,911
VAR00019	96,05	114,331	,435	,906
VAR00020	95,98	112,309	,519	,904
VAR00021	96,05	111,045	,529	,904
VAR00022	96,16	113,901	,324	,908
VAR00023	96,02	111,595	,563	,904
VAR00024	96,07	111,590	,504	,904
VAR00025	96,26	109,814	,555	,904
VAR00026	95,91	117,563	,192	,909
VAR00027	96,05	111,093	,526	,904
VAR00028	96,26	109,528	,572	,903

VAR00029	95,86	116,504	,393	,907
VAR00030	95,79	115,788	,288	,908
VAR00031	96,05	110,331	,634	,902
VAR00032	96,05	113,903	,469	,905

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99,12	120,200	10,964	32



Reliability

Notes

Output Created		19-FEB-2019 23:38:05	
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	43	
Missing Value Handling	Matrix Input		
	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	
		/SCALE('DISIPLIN KERJA') ALL	
		/MODEL=ALPHA	
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE	
		/SUMMARY=TOTAL.	
	Resources	Processor Time	00:00:00,02
		Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,37	,618	43
VAR00002	3,09	,684	43
VAR00003	2,91	,811	43
VAR00004	3,26	,581	43
VAR00005	3,30	,558	43
VAR00006	3,37	,618	43
VAR00007	3,12	,697	43
VAR00008	2,91	,811	43
VAR00009	3,28	,549	43
VAR00010	3,30	,708	43

VAR00011	2,77	,718	43
VAR00012	3,02	,707	43
VAR00013	3,07	,632	43
VAR00014	3,02	,771	43
VAR00015	3,09	,684	43
VAR00016	3,23	,611	43
VAR00017	2,91	,570	43
VAR00018	3,07	,737	43
VAR00019	3,14	,516	43
VAR00020	3,09	,479	43
VAR00021	3,12	,625	43
VAR00022	3,07	,552	43
VAR00023	3,23	,751	43
VAR00024	3,05	,615	43
VAR00025	3,12	,697	43
VAR00026	3,09	,781	43
VAR00027	3,00	,816	43
VAR00028	3,09	,718	43
VAR00029	3,02	,831	43
VAR00030	2,88	,823	43
VAR00031	3,21	,559	43
VAR00032	3,07	,704	43
VAR00033	2,84	,843	43
VAR00034	3,12	,697	43
VAR00035	2,93	,828	43

Item-Total Statistics

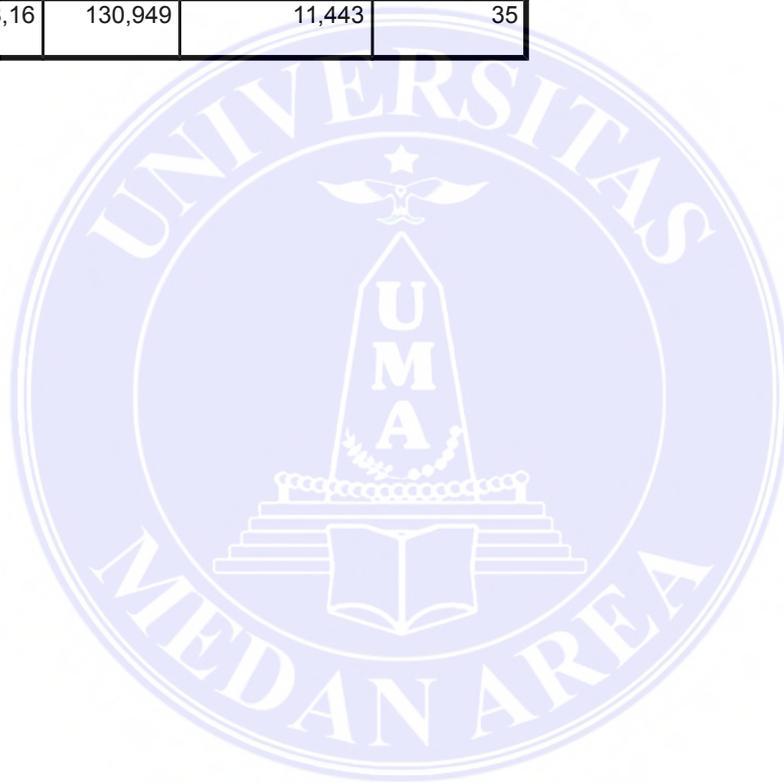
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	104,79	126,169	,317	,897

VAR00002	105,07	125,066	,354	,897
VAR00003	105,26	123,671	,367	,897
VAR00004	104,91	126,991	,276	,898
VAR00005	104,86	126,647	,318	,897
VAR00006	104,79	123,265	,532	,894
VAR00007	105,05	121,903	,556	,894
VAR00008	105,26	118,719	,655	,891
VAR00009	104,88	124,962	,463	,895
VAR00010	104,86	121,361	,582	,893
VAR00011	105,40	126,007	,274	,898
VAR00012	105,14	120,409	,647	,892
VAR00013	105,09	124,182	,452	,895
VAR00014	105,14	123,456	,403	,896
VAR00015	105,07	122,876	,502	,894
VAR00016	104,93	128,305	,164	,899
VAR00017	105,26	123,766	,541	,894
VAR00018	105,09	122,182	,505	,894
VAR00019	105,02	125,118	,482	,895
VAR00020	105,07	127,971	,254	,898
VAR00021	105,05	124,379	,443	,895
VAR00022	105,09	126,277	,352	,897
VAR00023	104,93	127,971	,142	,901
VAR00024	105,12	124,439	,447	,895
VAR00025	105,05	121,474	,585	,893
VAR00026	105,07	120,400	,580	,893
VAR00027	105,16	125,806	,244	,899
VAR00028	105,07	122,019	,531	,894
VAR00029	105,14	121,790	,462	,895
VAR00030	105,28	120,730	,528	,894
VAR00031	104,95	129,093	,122	,900
VAR00032	105,09	122,563	,507	,894

VAR00033	105,33	119,987	,555	,893
VAR00034	105,05	124,712	,369	,897
VAR00035	105,23	123,326	,377	,897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
108,16	130,949	11,443	35



LAMPIRAN – C

UJI LINIERITAS VARIABEL

PENELITIAN



Means

Notes

Output Created	19-FEB-2019 23:48:34
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2

	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		43
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.	
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.	
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,00

Case Processing Summary

						Cases					
			Included		Excluded		Total				
N		Percent	N	Percent	N	Percent	N	Percent			

DISIPLIN KERJA *	43	100,0%	0	0,0%	43	100,0%
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL						

Report

DISIPLIN KERJA

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	Mean	N	Std. Deviation
59	56,00	1	.
60	84,00	1	.
64	60,00	1	.
69	63,00	1	.
74	78,00	1	.
75	76,50	2	3,536
79	95,00	1	.
81	81,50	2	6,364
82	85,00	2	1,414
83	77,00	1	.
84	87,67	3	6,351
85	85,67	3	6,658
86	84,00	3	2,000
87	86,00	2	2,828
88	77,00	1	.
89	88,50	2	3,536
90	94,00	1	.

91	87,00	2	,000
92	97,75	4	2,872
93	89,00	1	.
94	91,00	1	.
96	92,00	1	.
98	97,00	1	.
99	96,50	2	4,950
100	98,00	1	.
102	96,00	1	.
107	102,00	1	.
Total	86,37	43	10,349

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			4195,963	26	161,383	8,548	,000
DISIPLIN KERJA * KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	Between Groups	Linearity	2932,831	1	2932,831	155,339	,000
		Deviation from Linearity	1263,132	25	50,525	2,676	,092
	Within Groups		302,083	16	18,880		
	Total		4498,047	42			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
DISIPLIN KERJA * KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,807	,652	,966	,933



NPar Tests

Notes	
Output Created	19-FEB-2019 23:47:39
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 43 Definition of Missing Missing Value Handling Cases Used Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Syntax	
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,02 Number of Cases Allowed ^a 157286

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	43	85,98	10,398	59	107
DISIPLIN KERJA	43	86,37	10,349	56	102

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	DISIPLIN KERJA
N	43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	85,98
	Std. Deviation	10,398
	Absolute	,130
Most Extreme Differences	Positive	,072
	Negative	-,130
	Kolmogorov-Smirnov Z	,853
Asymp. Sig. (2-tailed)	,461	,263

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Correlations

Notes

Output Created		19-FEB-2019 23:50:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
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=X Y
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	85,98	10,398	43
DISIPLIN KERJA	86,37	10,349	43

Correlations

		KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	DISIPLIN KERJA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	Pearson Correlation	1	,807**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	43	43
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	,807**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	43

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



LAMPIRAN – F

ALAT UKUR PENELITIAN

Skala Disiplin Kerja

No	Aspek Disiplin Kerja	Favourable	Unfavourable	Total
1.	Aspek Pemahaman Terhadap Peraturan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketika ada pekerjaan yang sulit saya akan bertanya kepada sesama teman. 2. Saya menggunakan bahasa yang baik ketika berbicara dengan Wajib Pajak (WP). 3. Saya memahami serta mengerti seluruh tugas yang diberikan oleh atasan karena itu merupakan tanggung jawab saya. 4. Saya dan rekan kerja saling membantu ketika mengalami hambatan dalam bekerja. 5. Saya memahami serta akan menaati seluruh aturan yang berlaku di perusahaan. 6. Saya tidak akan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagi saya makan dimeja kerja dan di jam kerja adalah hal yang wajar. 2. Ketika mendapatkan pekerjaan yang sulit saya akan membiarkan pekerjaan itu begitu saja. 3. Saya akan melaksanakan peraturan jika rekan kerja pun melakukan hal yang sama. 4. Saya memakai baju dengan sesuka saya tanpa memperdulikan aturan perusahaan. 5. Saya akan marah ketika Wajib Pajak (WP) kurang sopan berbicara dengan saya. 6. Peraturan yang ada diperusahaan membuat saya tidak bebas. 	12
2.	Aspek Ketaatan Terhadap Peraturan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tetap melaksanakan pekerjaan sampai selesai meski tanpa adanya pengawasan dari atasan. 2. Saya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketika ada urusan pribadi yang mendesak, saya akan keluar kantor meskipun di jam kerja. 2. Saya suka menunda 	12

		<p>menggunakan seragam sesuai dengan hari yang berlaku.</p> <p>3. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum jam kerja sudah berakhir.</p> <p>4. <i>Fleksible time</i> bagi saya sangat menguntungkan.</p> <p>5. Adanya aturan <i>fleksible time</i> membuat saya merasa tidak terbebani.</p> <p>6. Mentaati peraturan merupakan kewajiban yang harus saya laksanakan.</p>	<p>pekerjaan dan akan mengerjakannya dikemudian hari daripada harus melebihi jam kerja saya.</p> <p>3. Saya lebih memilih didenda daripada harus terburu-buru mengejar waktu</p> <p>4. Saya kurang menghormati rekan-rekan kerja.</p> <p>5. Saya tidak cemas meskipun datang terlambat.</p> <p>6. Melanggar peraturan kantor adalah hal yang biasa dilakukan para pegawai.</p>	
3.	Aspek Ketepatan Waktu Dalam Pelaksanaan Dan Penyelesaian Pekerjaan	<p>1. Saya datang tepat waktu bahkan sebelum jam kerja dimulai saya sudah tiba dikantor.</p> <p>2. Pekerjaan yang diberikan kepada saya akan selesai pada hari itu juga.</p> <p>3. Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang diberikan.</p> <p>4. Ketika ada janji dengan Wajib Pajak (WP) diluar kantor, saya akan datang lebih awal dibanding waktu yang dijanjikan.</p> <p>5. Ketika saya harus</p>	<p>1. Saya lebih suka <i>deadline</i> dalam mengumpulkan pekerjaan saya.</p> <p>2. Pekerjaan kantor akan saya kerjakan jika diminta oleh atasan.</p> <p>3. Ketika atasan tidak berada dikantor saya akan tidur dan bersantai.</p> <p>4. Saya kurang suka menunggu sehingga WP lebih sering menunggu saya ketika janji bertemu.</p> <p>5. <i>Deadline</i> kantor</p>	11

		keluar kantor, saya akan meminta izin terlebih dahulu kepada atasan.	bukan menjadi acuan saya dalam mengumpulkan pekerjaan saya. 6. Bekerja sambil mendengarkan musik secara keras adalah hal yang menyenangkan.	
JUMLAH		17	18	35

KUISIONER DISIPLIN KERJA

Isilah data-data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I :

Nama :

Jabatan :

Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Saya akan memilih untuk tepat waktu dalam bekerja.

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

TERIMA KASIH

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Ketika ada pekerjaan yang sulit saya akan bertanya kepada sesama teman.	SS	S	TS	STS
2.	Saya menggunakan bahasa yang baik ketika berbicara dengan Wajib Pajak (WP).	SS	S	TS	STS
3.	Saya memahami serta mengerti seluruh tugas yang diberikan oleh atasan karena itu merupakan tanggung jawab saya.	SS	S	TS	STS
4.	Saya dan rekan kerja saling membantu ketika mengalami hambatan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
5.	Saya memahami serta akan menaati seluruh aturan yang berlaku di perusahaan.	SS	S	TS	STS
6.	Saya tidak akan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir.	SS	S	TS	STS
7.	Bagi saya makan dimeja kerja dan di jam kerja adalah hal yang wajar.	SS	S	TS	STS
8.	Ketika mendapatkan pekerjaan yang sulit saya akan membiarkan pekerjaan itu begitu saja.	SS	S	TS	STS
9.	Saya akan melaksanakan peraturan jika rekan kerja pun melakukan hal yang sama.	SS	S	TS	STS
10.	Saya memakai baju dengan sesuka saya tanpa memperdulikan aturan perusahaan.	SS	S	TS	STS
11.	Saya akan marah ketika Wajib Pajak (WP) kurang sopan berbicara dengan saya.	SS	S	TS	STS
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			

		SS	S	TS	STS
12.	Peraturan yang ada diperusahaan membuat saya tidak bebas.	SS	S	TS	STS
13.	Saya tetap melaksanakan pekerjaan sampai selesai meski tanpa adanya pengawasan dari atasan.	SS	S	TS	STS
14.	Saya menggunakan seragam sesuai dengan hari yang berlaku.	SS	S	TS	STS
15.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum jam kerja sudah berakhir.	SS	S	TS	STS
16.	<i>Fleksible time</i> bagi saya sangat menguntungkan.	SS	S	TS	STS
17.	Adanya aturan <i>fleksible time</i> membuat saya merasa tidak terbebani.	SS	S	TS	STS
18.	Mentaati peraturan merupakan kewajiban yang harus saya laksanakan.	SS	S	TS	STS
19.	Ketika ada urusan pribadi yang mendesak, saya akan keluar kantor meskipun di jam kerja.	SS	S	TS	STS
20.	Saya suka menunda pekerjaan dan akan mengerjakannya dikemudian hari daripada harus melebihkan jam kerja saya.	SS	S	TS	STS
21.	Saya lebih memilih didenda daripada harus terburu-buru mengejar waktu.	SS	S	TS	STS
22.	Saya kurang menghormati rekan-rekan kerja.	SS	S	TS	STS
23.	Saya tidak cemas meskipun datang terlambat.	SS	S	TS	STS
24.	Melanggar peraturan kantor adalah hal yang biasa dilakukan para pegawai.	SS	S	TS	STS
25.	Saya datang tepat waktu bahkan sebelum jam kerja dimulai saya sudah tiba dikantor.	SS	S	TS	STS
26.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya akan selesai pada hari itu juga.	SS	S	TS	STS
27.	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang diberikan.	SS	S	TS	STS
28.	Ketika ada janji dengan Wajib Pajak (WP) diluar kantor, saya akan datang lebih awal dibanding waktu yang dijanjikan.	SS	S	TS	STS
29.	Ketika saya harus keluar kantor, saya akan meminta izin terlebih dahulu kepada atasan.	SS	S	TS	STS
30.	Saya lebih suka <i>deadline</i> dalam mengumpulkan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS

31.	Pekerjaan kantor akan saya kerjakan jika diminta oleh atasan.	SS	S	TS	STS
32.	Ketika atasan tidak berada dikantor saya akan tidur dan bersantai.	SS	S	TS	STS
33.	Saya kurang suka menunggu sehingga WP lebih sering menunggu saya ketika janji bertemu.	SS	S	TS	STS
34.	<i>Deadline</i> kantor bukan menjadi acuan saya dalam mengumpulkan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
35.	Bekerja sambil mendengarkan musik secara keras adalah hal yang menyenangkan.	SS	S	TS	STS

Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional	Favourable	Unfavourable	Total
1.	Aspek Pengaruh yang ideal (<i>Idealizen Influence</i>)	1. Pimpinan saya merupakan panutan bagi saya dalam bekerja. 2. Pimpinan saya berwibawa sehingga membuat para karyawan merasa segan. 3. Menurut saya atasan kami memiliki bakat khusus sebagai pemimpin. 4. Pimpinan saya mau memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan.	7. Bagi saya atasan kurang tegas dalam memimpin para karyawannya. 8. Pimpinan saya membiarkan para karyawannya ketika mengalami masalah pekerjaan. 9. Pimpinan saya sibuk dengan urusannya tanpa memperdulikan hubungan dengan bawahan. 10. Pimpinan saya kurang respect terhadap karyawannya karena dianggap masih	8

			bawahan.	
2.	Aspek Motivasi yang menginspirasi (<i>Inspirational Motivation</i>)	<p>7. Pimpinan memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.</p> <p>8. Pimpinan memberikan pujian jika ada karyawan yang memiliki prestasi baik.</p> <p>9. Pimpinan membangun rasa percaya diri saya dalam bekerja.</p> <p>10. Menurut saya atasan adalah sosok yang dapat dipercaya.</p>	<p>7. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan membuat saya jadi kurang produktif dalam bekerja.</p> <p>8. Pimpinan sulit memberikan pujian terhadap kinerja karyawannya.</p> <p>9. Pimpinan saya santai dan cenderung kurang peduli kepada karyawan.</p> <p>10. Kurangnya penghargaan yang diberikan atasan membuat karyawan kurang peduli dengan visi perusahaan.</p>	8
3.	Aspek Rangsangan Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	<p>6. Pimpinan saya mendorong saya berfikir kreatif dalam bekerja.</p> <p>7. Pimpinan saya menyelesaikan masalah dengan mendengarkan berbagai sudut pandang.</p> <p>8. Pimpinan saya memberikan kesempatan bagi kami untuk mengemukakan pendapat.</p> <p>9. Pimpinan saya</p>	<p>7. Jika ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, pimpinan saya memarahinya didepan karyawan lain.</p> <p>8. Pendapat pimpinan adalah yang benar dan mutlak.</p> <p>9. Pimpinan saya memutuskan</p>	10

		<p>mendorong para karyawan untuk cermat dan rasional dalam memecahkan masalah.</p> <p>10. Atasan membagikan pengetahuan yang ia miliki kepada karyawan.</p>	<p>sesuatu sendiri tanpa berkompromi kepada para karyawan.</p> <p>10. Pimpinan kurang mendukung karyawan untuk berkembang.</p> <p>11. Atasan tidak pernah memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan.</p>	
4.	Aspek Perhatian Individual (<i>Individualized Consideration</i>)	<p>1. Pimpinan memberikan nasihat untuk mengembangkan potensi saya.</p> <p>2. Pimpinan saya memperhatikan kebutuhan setiap karyawan nya.</p> <p>3. Pimpinan saya mau memberikan saran serta masukan kepada setiap karyawan nya.</p> <p>4. Pimpinan memuji ketika saya melakukan pekerjaan yang baik.</p>	<p>1. Kurangnya kepekaan dari pimpinan terhadap para karyawan sehingga membuat karyawan malas bekerja.</p> <p>2. Kesalahan kecil yang saya lakukan merupakan kesalahan fatal bagi pimpinan saya.</p>	6
JUMLAH		17	15	32

KUISIONER GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Isilah data-data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I :

Nama:

Jabatan :

Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Pimpinan saya merupakan panutan bagi saya dalam bekerja

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

TERIMA KASIH

NO	PERNYATAAN	PILIHAN
----	------------	---------

		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pimpinan saya merupakan panutan bagi saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
2.	Pimpinan saya berwibawa sehingga membuat para karyawan merasa segan.	SS	S	TS	STS
3.	Menurut saya atasan kami memiliki bakat khusus sebagai pemimpin	SS	S	TS	STS
4.	Pimpinan saya mau memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan	SS	S	TS	STS
5.	Bagi saya atasan kurang tegas dalam memimpin para karyawannya	SS	S	TS	STS
6.	Pimpinan saya membiarkan para karyawannya ketika mengalami masalah pekerjaan	SS	S	TS	STS
7.	Pimpinan saya sibuk dengan urusannya tanpa memperdulikan hubungan dengan bawahan	SS	S	TS	STS
8.	Pimpinan saya kurang respect terhadap karyawannya karena dianggap masih bawahan	SS	S	TS	STS
9.	Pimpinan memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi	SS	S	TS	STS
10.	Pimpinan memberikan pujian jika ada karyawan yang memiliki prestasi baik	SS	S	TS	STS
11.	Pimpinan membangun rasa percaya diri saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
12.	Menurut saya atasan adalah sosok yang dapat dipercaya	SS	S	TS	STS
13.	Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan membuat saya jadi kurang produktif dalam bekerja	SS	S	TS	STS
14.	Pimpinan sulit memberikan pujian terhadap kinerja karyawannya	SS	S	TS	STS
15.	Pimpinan saya santai dan cenderung kurang peduli kepada karyawan	SS	S	TS	STS
16.	Kurangnya penghargaan yang diberikan atasan membuat karyawan kurang peduli dengan visi perusahaan	SS	S	TS	STS
17.	Pimpinan saya mendorong saya berfikir kreatif dalam bekerja	SS	S	TS	STS
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
18.	Pimpinan saya menyelesaikan masalah	SS	S	TS	STS

	dengan mendengarkan berbagai sudut pandang				
19.	Pimpinan saya memberikan kesempatan bagi kami untuk mengemukakan pendapat	SS	S	TS	STS
20.	Pimpinan saya mendorong para karyawan untuk cermat dan rasional dalam memecahkan masalah	SS	S	TS	STS
21.	Atasan membagikan pengetahuan yang ia miliki kepada karyawan	SS	S	TS	STS
22.	Jika ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, pimpinan saya memarahinya didepan karyawan lain	SS	S	TS	STS
23.	Pendapat pimpinan adalah yang benar dan mutlak	SS	S	TS	STS
24.	Pimpinan saya memutuskan sesuatu sendiri tanpa berkompromi kepada para karyawan	SS	S	TS	STS
25.	Pimpinan kurang mendukung karyawan untuk berkembang	SS	S	TS	STS
26.	Atasan tidak pernah memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan	SS	S	TS	STS
27.	Pimpinan memberikan nasihat untuk mengembangkan potensi saya	SS	S	TS	STS
28.	Pimpinan saya memperhatikan kebutuhan setiap karyawan nya	SS	S	TS	STS
29.	Pimpinan saya mau memberikan saran serta masukan kepada setiap karyawannya	SS	S	TS	STS
30.	Pimpinan memuji ketika saya melakukan pekerjaan yang baik	SS	S	TS	STS
31.	Kurangnya kepekaan dari pimpinan terhadap para karyawan sehingga membuat karyawan malas bekerja	SS	S	TS	STS
32.	Kesalahan kecil yang saya lakukan merupakan kesalahan fatal bagi pimpinan saya	SS	S	TS	STS





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 : 699/FPSP/01.10/II/2019
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 11 Februari 2019

Yth, Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I
 Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur
 Di
 Tempat

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

Nama : Ardila Ulfa Asri
 NPM : 15 860 0090
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Direktorat Jenderal Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur Jl. Suka Mulia No. 17A, A U R Medan Maimun Kota Medan Sumatera Utara, 20212** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Direktorat Jenderal Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur"**.

Perlu 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 **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

 H. Arif Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
SUMATERA UTARA I

GEDUNG KANWIL DJP SUMUT I LT VII, JALAN SUKAMULIA NO.17A, MEDAN 20151
TELEPON (061) 4538833; FAKSIMILE (061) 4538340; SITUS www.pajak.go.id
LAYANAN INFORMASI DAN PENGADUAN KRING PAJAK 1500200;
EMAIL: pengaduan@pajak.go.id

Nomor : S- 63 /WPJ.01/BD.05/2019
Sifat : Biasa
Hal : Pemberian Izin Riset

08 Maret 2019

Yth. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Jalan Setia Budi No. 79
Medan

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor:784/FPSI/01.10/II/2019 tanggal 08 Februari 2019 hal Pengambilan Data atas:

Nama/NPM: Ardila Ulfa Asri/158600090

dengan ini Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk magang/penyebaran kuesioner/penelitian dan/atau riset pada KPP Pratama Medan Timur, sepanjang bahan-bahan keterangan/data yang didapat digunakan untuk keperluan akademis yang tidak untuk dipublikasikan dan tidak menyangkut rahasia jabatan/negara sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 34 UU KUP.

Setelah selesai melaksanakan riset/penelitian, mahasiswa yang bersangkutan agar dapat memberikan satu *soft-copy* hasil riset/penelitian tersebut untuk menjadi masukan bagi kami. *Soft-copy* dimaksud dapat dikirim melalui *email* ke alamat sebagai berikut: perpustakaan@pajak.go.id cc: p2humas.sumut1@pajak.go.id.

Demikian, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. Kepala Kanwil DJP Sumatera Utara I
Plh. Kepala Bidang P2Humas



Dony Abdillah

Kp. : BD.05/BD.0501/2019