

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PT. PALM TRIMITRAINDOTAMA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Guna Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Untuk

Memperoleh Gelar Sarjana

OLEH:

FAJAR ANANTA SEMBIRING

17.860.0080



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 15/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)15/9/22

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF
DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. PALM
TRIMITRAINDOTAMA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana

OLEH:

FAJAR ANANTA SEMBIRING

17.860.0080

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF
DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. PALM TRIMITRA**

INDOTAMA

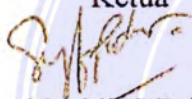
Dipersiapkan dan Disusun Oleh

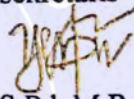
Fajar Ananta Sembiring

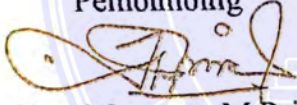
178600080

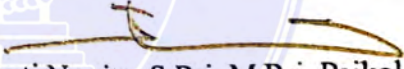
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 13 Juli 2022

Ketua

(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

sekretaris

(Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons)

Pembimbing

(Drs. Maryono, M.Psi)

Penguji Tamu

(Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu

Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal, 13 Juli 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area


(Hasanuddin, Ph.D)


UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 15/9/22

LEMBAR PERYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fajar Ananta Sembiring

NIM :178600080

Tahun Terdaftar :2022

Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah ini Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar Pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dan hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 13 Juli 2022

Fajar Ananta Sembiring

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Fajar Ananta Sembiring
NPM : 178600080
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir


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

**Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja
Karyawan PT. Palm Trimitra Indotama**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 13 Juli 2022
Yang Menyatakan


(Fajar Ananta Sembiring)

MOTTO

Dalam melakukan sesuatu, jangan setengah-setengah.

Lakukan yang terbaik atau tidak sama sekali.

Tetap ikhtiar.

Jika ikhtiar sudah pada batasnya.

Biar do'a dan takdir bertarung dilangit



PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah atas nikmat dan karunia yang Allah SWT berikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Atas segala izinmu yaa Rab, ujian demi ujian peneliti dapat menyelesaikan untuk menyelesaikan karya ilmiah ini.

Skripsi ini saya dedikasikan kepada kedua orang tua saya, terima kasih kepada ayah saya yang sudah memberikan kepercayaan dan dukungan kepada saya sampai saat ini. Dan teruntuk Almh ibunda saya, terima kasih atas asah, asih dan asuh yang diberikan kepada saya. Walaupun ibu tidak sampai akhir menemani saya untuk menyelesaikan skripsi ini, namun karya ilmiah ini tetap bisa saya selesaikan dengan sebaik-baiknya.

Do'a kedua orang tua tidak akan pernah terganti.

Terima kasih

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim...

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan pemilik langit dan bumi beserta seluruh isinya. Semoga selawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat dan para pengikut beliau hingga akhir zaman. Semoga Allah senantiasa memberikan rahmat dan keberkahan kepada kita dalam mencari kenikamatan dan kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Amin.

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Palm Trimitra Indotama”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan penghormatan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Pd selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM,M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan I bidang

akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi.
6. Kedua orangtua saya Aiptu Darwin Sembiring dan Almh. Suriani yang selalu memberikan perhatian, pengertian, nasihat, dukungan dan semangat, inspirasi serta doa-doa yang dipanjatkan untuk saya sampai saat ini.
7. Bapak Drs Maryono, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing dan mengarahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi., selaku ketua sidang skripsi.
9. Ibu Yunita, S.Pd, M.Psi,Kons, selaku sekretaris sidang skripsi.
10. Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku penguji tamu sidang skripsi.
11. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran selesainya skripsi ini.
12. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Palm Trimitra Indotama, yang telah memberikan izin dan membantu saya dalam melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
13. Seluruh staf bagian tata usaha fakultas Psikologi yang telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
14. Kepada adinda saya Dwi Hilmiya Hazimah Sembiring yang memberikan dukungan dan bantuan selama pengerjaan skripsi ini.
15. Kepada rekan-rekan seperjuangan, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2017.

16. Kepada Rekanita Sri Susilawati yang sampai saat ini tetap bersedia menemani sampai skripsi ini selesai dibuat
17. Kepada rekan-rekan andalan (Agung, Farhan, Rizky, Isan) yang bersedia menemani dan membantu peneliti sampai skripsi ini selesai dibuat.
18. Kepada seluruh orang-orang terbaik yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, telah bersedia membantu saya dalam pembuatan skripsi ini dibuat. Alhamdulillah, Terimakasih. Salam hormat dari peneliti.

Penulis sangat menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu saya sangat mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Akhirnya saya berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal' Alamin.

Medan, 13 Juli 2022

Fajar Ananta Sembiring

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. PALM TRIMITRA INDOTAMA

Oleh :

FAJAR ANANTA SEMBIRING
178600080

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan PT. Palm Trimitra Indotama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang karyawan aktif pada bagian administrasi, keamanan dan pekerja lapangan. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini ialah ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan PT. Palm Trimitra Indotama, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dengan Teknik pengumpulan data dengan menggunakan Teknik *total sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja karyawan. Metode analisis data menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan, dimana $r_{xy} = 0,658$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 43,3% atau $r^2 0,433$ terhadap disiplin kerja karyawan, dan 56,7 % faktor lain seperti : besar kecilnya pemberian kompensasi, aturan pasti dari perusahaan, serta kebiasaan-kebiasaan yang dapat mendukung tegaknya disiplin kerja karyawan. Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan PT. Palm Trimitra Indotama dan sebaliknya.

Kata kunci : Kepemimpinan transformasional, Disiplin Kerja

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP RELATIONSHIP WITH DISCIPLINE WORK IN PT PALM TRIMITRA INDOTAMA

Oleh :

**FAJAR ANANTA SEMBIRING
178600080**

ABSTRACT

This study aims to determine how big the relationship between transformational leadership style and work discipline of employees of PT. Palm Trimitra Indotama. The population in this study we are all 35 employees with a sample of 35 active employees in the administration, security and field workers. The hypothesis formulated in this study is that there is a positive relationship between transformational leadership style and work discipline of employees of PT. Palm Trimitra Indotama, The method used in this study is a quantitative descriptive research method, with data collection techniques using total sampling technique. The measuring instrument used in this research is the scale of transformational leadership and employee discipline. The data analysis method uses the Product Moment Correlation technique. The results of this study indicate that there is a positive relationship between transformational leadership and employee work discipline, where $r_{xy} = 0.658$ with a significant $p = 0.000 < 0.05$. Transformational leadership contributes 43.3% or r^2 0.433 to employees work discipline, and 56.7% to other factors such as: the size of the compensation, firm rules from the company, and habits that can support the enforcement of employee work discipline. Thus, the better the transformational leadership style, the better the work discipline of PT. Palm Trimitra Indotama and vice versa.

Keywords : Transformational leadership, discipline work

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Fajar Ananta Sembiring
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 19 November 1999
Alamat : Jl. Sultan Serdang, Asrama Brimob Kompi 2
Yon A Pelopor, Kec. Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang.
Kode Pos : 20362
Nomor Ponsel : 0812 6279 1408
Email : fajarananta222@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. MAN 1 Deli Serdang
2. SMPS Tunas Karya
3. SDN 101882
4. TK Kemala Bhayangkari 02

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Disiplin Kerja	8
1. Pengertian Disiplin Kerja	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	9
3. Aspek-aspek Disiplin Kerja	14
4. Macam-macam Disiplin Kerja.....	16
B. Gaya Kepemimpinan Tranformatif.....	18

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	18
2. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	20
3. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	21
4. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional	24
C. Hubungan Gaya Kepemimpinan Tranformasional dengan Disiplin Kerja.....	25
D. Kerangka Konseptual	28
E. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Tipe Penelitian	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional Variabel	29
1. Gaya Kepemimpinan Tranformasional.....	29
2. Disiplin Kerja	29
D. Subjek Penelitian	30
1. Populasi	30
2. Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	30
1. Skala Disiplin Kerja Pegawai	31
2. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional	32
F. Validitas dan Reliabilitas.....	34
1. Validitas.....	34
2. Reliabilitas.....	35
G. Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Orientasi Kancah	37
B. Persiapan Penelitian.....	39
1. Persiapan Administrasi	39
2. Persiapan Alat Ukur.....	39
a. Skala Kepemimpinan Transformasional	39

b. Skala Disiplin Kerja	41
C. Pelaksanaan Penelitian	42
1. Hasil Uji Coba Skala Kepemimpinan Transformatif	43
2. Hasil Uji Coba Skala Disiplin Kerja Karyawan	44
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	46
1. Uji Asumsi	46
a. Uji Normalitas Sebaran	46
b. Uji Linearitas	47
2. Hasil Analisis.....	49
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	50
b. Mean Empirik	50
c. Kriteria	50
E. Pembahasan	54
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Kepemimpinan Transformasional.....	4040
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Disiplin Kerja Karyawan	422
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Coba	444
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Karyawan Setelah Uji Coba.....	455
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	477
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji linearitas	488
Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Korelasi Product Moment	499
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	533



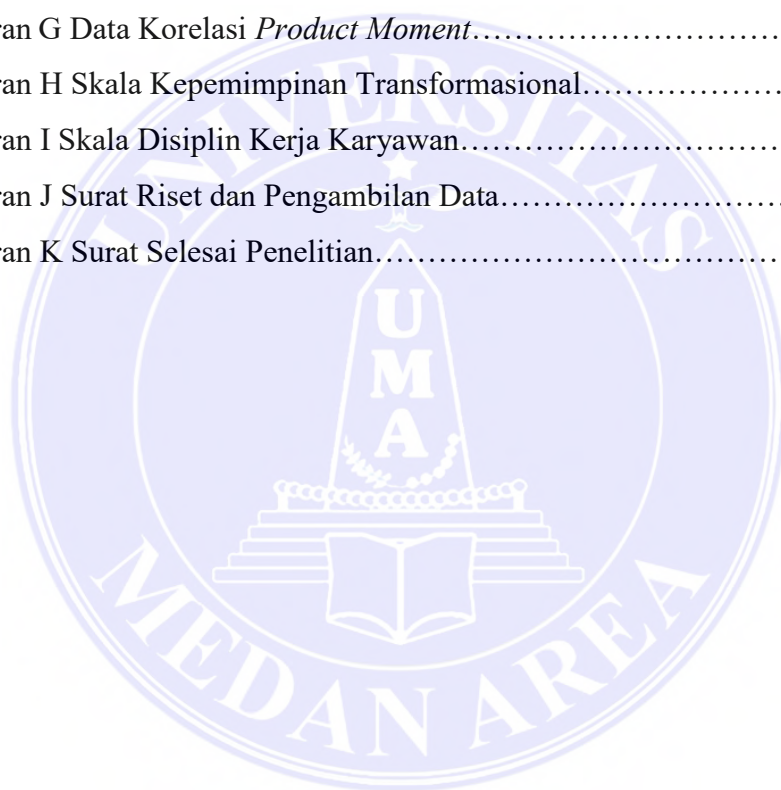
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka konseptual	288
Gambar 4.1.a. Kurva Normal Skala Kepemimpinan Transformatif	522
Gambar 4.1.b. Kurva Normal Disiplin Kerja Karyawan.....	533



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Data Penelitian Kepemimpinan Transformasional.....	61
Lampiran B Data Penelitian Disiplin Kerja Karyawan.....	64
Lampiran C Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional.....	68
Lampiran D Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja Karyawan.....	71
Lampiran E Uji Normalitas.....	74
Lampiran F Uji Linieritas.....	76
Lampiran G Data Korelasi <i>Product Moment</i>	79
Lampiran H Skala Kepemimpinan Transformasional.....	81
Lampiran I Skala Disiplin Kerja Karyawan.....	84
Lampiran J Surat Riset dan Pengambilan Data.....	88
Lampiran K Surat Selesai Penelitian.....	90



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang berkualitas dapat dilihat dari seberapa disiplin karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut. Disiplin kerja karyawan berkaitan dengan kualitas kerja yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan karyawan tersebut. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada tujuan suatu organisasi, maka harus ada suatu cara agar manusia yang di dalamnya dapat berperilaku dengan baik di dalam suatu organisasi tersebut. Disiplin kerja dapat dilihat dari ketaatan karyawan terhadap aturan kantor yang berlaku.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat berperan dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan. PT. Palm Trimitra Indotama merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Sampai saat ini PT. Palm Trimitra Indotama memiliki beberapa anak perusahaan yang tersebar di beberapa daerah, diantaranya terdapat di Kabupaten Kampar Provinsi Riau dan di Provinsi Sumatera Utara tepatnya di kabupaten Langkat.

Lokasi pabrik pengolahan kelapa sawit PT. Palm Trimitra Indotama berada di Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa kabupaten Deli Serdang. Dengan luas pabrik sekitar 6 Ha, pabrik kelapa sawit ini memiliki kapasitas 30 ton Tandan Buah Segar (TBS) per jam. Dimana buah yang digunakan untuk di produksi berasal dari kebun sendiri dan dari hasil panen masyarakat sekitar.

Pabrik Kelapa Sawit merupakan tempat pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) untuk mendapatkan minyak sawit dan hasil-hasil produksi seperti bahan bakar boiler dan pupuk. Kedua hasil terakhir dapat dikategorikan sebagai hasil sampingan atau *by product* yang berguna untuk proses produksi selanjutnya.

Hasibuan (2002), mengemukakan bahwa karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap lembaga atau perusahaan, karena tanpakaryawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Maka dari itu setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya. Oleh karena itu peraturan dalam kedisiplinan karyawan haruslah menjadi dasar dalam menegakkan disiplin kerja, sehingga dapat menjadi jaminan dalam terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Siswanto (2010) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan syarat utama yang harus dimiliki setiap karyawan. Dalam perilaku kerja sehari-hari, para karyawan menunjukkan bentuk-bentuk ketidakdisiplinan seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan dan tidak mengenakan seragam kerja pada saat bekerja.

PT. Palm Trimitra Indotama memiliki karyawan sebanyak 35 orang, jumlah karyawan saat ini mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya. Penurunan

jumlah karyawan dilakukan karena tindakan tidak disiplin yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri, yang mengakibatkan terputusnya hubungan kerja karyawan yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dilakukan karena karyawan tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai mana mestinya.

Dari hasil wawancara yang lakukan, bapak S menjelaskan bahwa :

“Karyawan sering mengabaikan keselamatan kerja mereka seperti tidak menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, dan juga masker. Selain itu, ketika karyawan yang berhalangan hadir mereka jarang memberikan kabar. Misalnya sakit, ada urusan keluarga atau bahkan terjadi hal yang tidak diinginkan ketika berangkat kerja.”(wawancara personal, tanggal 28 September 2020).

Selain itu peneliti juga melakukan observasi pada 28 September - 3 Oktober.

Peneliti menemukan bahwa ada beberapa karyawan tidak menggunakan perlengkapan kerja seperti : masker, alat pelindung diri, baju seragam dan tanda pengenal.

Seorang pemimpin mempunyai peranan penting sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan Sutrisno (2016). Ada beberapa gaya kepemimpinan, salah satu diantaranya kepemimpinan tranformasional.

Kepemimpinan transformasional sebagai proses para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi

seperti halnya sebuah kemerdekaan, keadilan serta kemanusiaan dan tidak didasarkan atas emosi seseorang, maka antar pemimpin dan bawahan terjadi adanya kesamaan cara pandang sehingga mereka dapat mengoptimalkan usaha kearah tujuan yang ingin dicapai dan diharapkan dapat tumbuh rasa kepercayaan, loyalitas dan komitmen Burns (dalam Darodjat, 2015).

Maka dari itu peneliti melihat bahwa pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Hal tersebut didukung oleh pernyataan salah satu karyawan melalui dialog yang dilakukan oleh peneliti :

Ibu S menjelaskan bahwa :

“ Bapak (menyebutkan nama pemimpin) terlihat santai dan mengayomi karyawan. Ketika bapak sampai kantor, bapak langsung berdoa dan mengecek pekerjaan karyawan disetiap bagian. Ketika bapak merasa ada pekerjaan yang kurang tepat, bapak tidak pernah marah namun bapak memberikan nasihat kepada karyawan tersebut agar bekerja lebih teliti lagi.”
(wawancara personal. tanggal 3 oktober 2020).

Bersamaan dengan hal tersebut, dari hasil wawancara dan observasi yang lakukan peneliti, peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang mampu menyatukan dan merubah keyakinan, sikap, dan tujuan karyawan agar bekerja dengan maksimal. Gaya kepemimpinan seperti ini dapat menciptakan suasana yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.

Pemimpin yang mampu memberikan contoh yang baik kepada karyawan akan memberikan dampak positif pada karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan transformasional sangat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Karena, pemimpin akan memebrikan keyakinan dan kepercayaan

kepada karyawan dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas peneliti ingin mengetahui lebih dalam dengan mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Transformatif dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Palm Trimitra Indotama”.

B. Identifikasi Masalah

Disiplin kerja karyawan merupakan suatu bagian penting dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menjalankan seluruh prosedur dan peraturan yang berlaku, sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam hal ini kepemimpinan erat kaitannya dalam menegakkan disiplin kerja karyawan. Pada PT. Palm Trimitra Indotama ditemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih terlihat kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi bawahannya agar memiliki disiplin kerja yang baik. Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui apakah ada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Disiplin Kerja karyawan PT. Palm Trimitra Indotama.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini ialah gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan PT. Palm Trimitra Indotama pada bagian keamanan, administrasi dan juga pekerja lapangan .

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Palm Trimitra Indotama?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Palm Trimitra Indotama.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu psikologi baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha dalam pemahaman tentang gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja. Sehingga dapat berkontribusi dalam pengembangan kajian ilmu psikologi, khususnya psikologi industri & organisasi pada PT. Palm Trimitra Indotama.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan masukan bagi pimpinan sehingga para pimpinan dapat membina dan meningkatkan pengawasan yang berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perasaan patuh dan taat terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah menurut Handoko (2012). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya menurut Siswanto (2010).

Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Menurut Mangkunegara (2013), bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi. Disiplin kerja yang baik akan mendorong dan memotivasi karyawan kerja dengan baik. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Sedangkan Rivai (2009) berpendapat bahwa, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bahwa disiplin kerja adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial, Hasibuan (2014),.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu media komunikasi antara manajer dengan karyawan untuk menjalankan standar-standar organisasi yang ideal. Sehingga dapat mendorong, mengubah, dan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang menaati dan patuh terhadap perintah akan menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2009) menjelaskan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai ialah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Soejono dalam Siagan (2009) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ialah :

1. Ketepatan waktu

Dalam setiap kegiatan perusahaan para karyawan di tuntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitulah dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Hal ini menunjukkan sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda name tag (pengenal/identitas), membuat ijin bila tidak masuk kantor, mengerjakan tugas sesuai prosedur tanpa merugikan perusahaan adalah merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Hasibuan (2001) menjelaskan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya :

1. Tujuan

Tujuan yang akan dicapai oleh organisasi baik dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi pegawai sehingga memberikan tantangan tersendiri bagi pegawai. Pekerjaan yang menantang akan membuat pegawai bersungguh-sungguh dan akan selalu berupaya berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan.

2. Kemampuan

Kemampuan adalah ketrampilan / keahlian yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kemampuan akan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dengan keahlian yang dimiliki, tidak akan merasa jenuh karena akan selalu mampu memenuhi target organisasi.

3. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai karena pimpinan dijadikan teladan atau panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil dan sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin kerja bawahan juga akan baik. Pimpinan jangan mengharapkan disiplin kerja bawahan baik apabila sebagai pemimpin kurang disiplin.

4. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja

pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin kerja mereka akan semakin baik pula. Disiplin kerja pegawai tidak akan baik, apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

5. Keadilan

Keadilan ikut mendorong disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu menganggap dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin kerja pegawai yang baik.

6. Pengawasan melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara disiplin kerja mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem yang paling efektif, serta menciptakan system internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

7. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang semakin berat, membuat pegawai akan semakin takut melanggar aturan-aturan dinas, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada

semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar kepada setiap tingkatan pelanggaran, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para karyawan yang melanggar peraturan dan norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para karyawan.

8. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

9. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin kerja yang baik. Dalam hal ini, pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawai. Hal ini akan memotivasi disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada setiap individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya : ada tidaknya keteladanan seorang pemimpin, keberanian seorang pemimpin, dan keadilan seorang pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya pengawasan, ketegasan, perhatian serta pengawasan pemimpin dalam suatu perusahaan, serta adanya keharmonisan dalam hubungan antara pimpinan dengan bawahan atau sesama rekan kerja.

3. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Hasibuan (2006) menyebutkan terdapat enam aspek disiplin kerja, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan dari karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangatlah berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karena, balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena, ego dan sifat manusia yang merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.

5. Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau

mengetahui kesalahan, membetulkan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta dapat menciptakan sistem pengawasan internal yang baik dalam mendukung tujuan perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang berat akan memberikan ketakutan kepada karyawan untuk melakukan suatu pelanggaran. Dengan demikian akan mengurangi tindakan indisipliner pada karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlaluringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

Menurut Rivai (2011) aspek disiplin kerja karyawan dapat dibagi menjadi lima bagian, antara lain :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja, maka tidak akan lalai terhadap prosedur dan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang telah diamanahkan kepadanya.

4. Kewaspadaan

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja. Serta selalu menggunakan sesuatu secara afektif dan efisien.

5. Etika kerja

Karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan dalam bekerja, dan etika dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

4. Macam-macam Disiplin Kerja

Terdapat 2 macam disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013) dan Simamora (2015) :

a. Disiplin Preventif/Disiplin Positif.

Disiplin preventif menurut Mangkunegara atau biasa disebut disiplin

positif menurut Simamora adalah suatu upaya pencegahan untuk mendorong atau menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri, memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi tindakan mereka. Melalui cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin preventif adalah tujuan dan kemampuan karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya, adanya pengawasan, adanya aturan pasti, adanya teladan pimpinan yang baik, dan adanya hubungan kemanusiaan yang harmonis serta diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi upaya pencegahan sebelum terjadi pelanggaran.

b. Disiplin Korektif/Disiplin Progresif.

Disiplin korektif menurut Mangkunegara atau biasa disebut disiplin progresif menurut Simamora adalah suatu upaya yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran, dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kesalahannya, dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang tidak disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai dengan berat ringannya pelanggaran. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada

pelanggar. Jadi, dapat disimpulkan faktor- faktor yang dapat mempengaruhi disiplin korektif adalah pemberian kompensasi atau balas jasa setelah karyawan tidak disiplin, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan apabila ada karyawan yang melanggar, adanya sanksi hukuman, dan adanya keadilan dalam pemberian balas jasa atau sanksi. Faktor tersebut dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan setelah terjadi pelanggaran

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin preventif/ disiplin positif dilakukan untuk mendorong karyawan agar menaati peraturan, sedangkan disiplin korektif / disiplin progresif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadi satu pelanggaran sehingga bisa mencegah pelanggaran lebih lanjut dan karyawan yang melakukan pelanggaran dapat dijatuhkan hukuman lebih berat. Tujuannya untuk memberikan kesempatan bagi karyawan memperbaiki diri sebelum terkena hukuman yang lebih serius.

B. Gaya Kepemimpinan Transformatif

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformatif

Gaya kepemimpinan adalah pola keseluruhan dari tindakan seorang pemimpin baik yang terlihat maupun yang tak terlihat oleh bawahannya. 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 (Rorimpandey, 2013).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah, 2010). Seorang pemimpin merupakan seseorang yang

menerapkan program dan perilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok menggunakan cara atau gaya tertentu. kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen “peningkatan moral” dari kepemimpinan transformasional murni Burn (dalam Northouse, 2013).

Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau memotivasi pegawai sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya (Bass, 2009).

Menurut Modiani (2014), penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat pada sebuah organisasi akan menghasilkan karyawan yang loyal terhadap atasan sehingga akan hormat terhadap atasan dan mentaati aturan yang telah ditentukan organisasi. Hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi, ini dikarenakan karyawan menjadi percaya diri untuk mencapai sasaran pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan transformasional menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya seorang pemimpin yang mampu menyatukan dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing karyawan demi mencapai tujuan, atau bahkan melampaui tujuan yang di tetapkan. Seorang pemimpin akan memotivasi bawahannya dengan merespon kebutuhan bawahan terkait

pemberdayaan kompetensi, menyesuaikan tujuan dan target dari bawahan secara individu, kelompok, dan organisasi, yang akan berdampak pada kepercayaan dan keterlibatan secara emosional antara bawahan dengan atasan, agar terciptanya motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja.

2. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Krause (2007) menjelaskan bahwa terdapat beberapa karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Penuh Tantangan

Pemimpin yang punya karakteristik penuh tantangan diidentifikasi dari sikap pemimpin yang memberikan tantangan kepada bawahannya untuk menghasilkan ide-ide baru yang bertujuan untuk merangsang bawahan mengkritisi cara-cara mereka selama ini dalam mengerjakan sesuatu. Pemimpin menantang bawahannya untuk menghasilkan paradigma disfungsional, mempromosikan rasionalitas dan memecahkan masalah dengan hati-hati.

2. Ikut Terlibat

Pemimpin yang mempunyai karakteristik ikut terlibat diidentifikasi dari pemimpin yang mampu menjadi fasilitator orang lain untuk berkomitmen terhadap tujuan yang diinginkan. Dia menjadi seorang pelatih, mentor, memberikan umpan balik dan menjadi penghubung kebutuhan individual dengan misi organisasi.

3. Inspiratif

Pemimpin menetapkan standar tinggi dan utamanya memiliki antusias

yang tinggi dalam mengkomunikasikan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pemimpin mampu mengartikulasikan visi dengan sangat menarik dan mengkomunikasikan keyakinan untuk mencapai visi tersebut kepada setiap bawahan yang menjadi tanggung jawab.

4. Mampu mempengaruhi

Karakteristik mampu mempengaruhi diidentifikasi dari pemimpin yang mampu membangun komitmen mengenai pencapaian visi dan misi Bersama. Pemimpin mempunyai kepercayaan, kehormatan dan kepercayaan orang lain dalam pencapaian visi dan misi Bersama tersebut. Selain itu, pemimpin juga dapat mempertimbangkan konsekuensi etis dari keputusannya, dan mampu melibatkan orang lain untuk melaksanakan nilai-nilai penting perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yaitu adanya kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi serta menginspirasi, kemampuan untuk mengasah kreativitas bawahan, untuk menjankan seluruh visi dan misi perusahaan.

3. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Stone, Russell dan Patterson (2004). Terdapat 4 aspek kepemimpinan transformasional, yaitu :

1. Idealized influence (attributed) adalah faktor yang melihat karisma dari seorang pemimpin, apakah pemimpin memiliki pengaruh yang kuat dan rasa percaya diri yang tinggi. Dimensi berikutnya, idealized influence (behavior), melihat pada tindakan-tindakan dari seorang pemimpin yang berkarisma

seperti nilai-nilai yang dibawa. Pemimpin transformasional harus memiliki kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Kedua dimensi kepemimpinan transformasional ini menekankan bahwa seorang pemimpin transformasional haruslah menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahan.

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

3. *Intellectual stimulation* dimana karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

4. *Individualized consideration* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin

transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan dan memperhatikan keinginan bawahan untuk berprestasi dan berkembang.

Tidak berbeda jauh dengan Stone dkk, Djamaludin Ancok (2016) mengungkapkan aspek-aspek kepemimpinan transformasional meliputi :

a. Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)

Idealized influence adalah sifat-sifat keteladanan (*role model*) yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pemimpinnya.

b. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)

Dalam menunjukkan aspek *Intellectual stimulation*, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi di balik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan suatu hal. Pemimpin tidak mengkritik dan menilai gagasan yang dilontarkan.

c. Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*)

Individual consideration adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karir dan kehidupan mereka.

d. Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*)

Motivasi inspirasional adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karyamereka menjadi bermakna.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang timbul

dalam kepemimpinan transformasional ialah: pengaruh idealisasi, stimulasi intelektual, konsiderasi individual dan motivasi inspirasional.

4. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sudarwan Danim dan Suparno (2009) menjelaskan ciri-ciri gaya kepemimpinan Transformasional sebagai berikut :

- a. Karismatik, yaitu memberi visi dan misi organisasi dengan jelas, menanamkan kebanggaan, memperoleh refleksi, dukungan dan kepercayaan dari bawahan ataupun rekan kerja.
- b. Inspirasi, yaitu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan upaya mengungkapkan maksud-maksud penting dengan cara sederhana.
- c. Memiliki rangsangan intelektual yaitu menggalakkan perilaku yang cerdas, membangun organisasi belajar, rasionalitas dan memberikan pemecahan masalah yang ada.
- d. Pertimbangan yang diindividualkan, yaitu memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan, staf dan guru secara individual, melatih dan menasehati.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional menurut Kreitner dan Kinicki (2014) yaitu :

- a. Pemimpin membangun visi masa depan yang menarik.
- b. Pemimpin menunjukkan rasa optimis.
- c. Pemimpin menunjukkan rasa antusias.
- d. Pemimpin berkorban demi kebaikan Bersama.

- e. Pemimpin dapat menjadi panutan, suri tauladan, dan contoh bagi para karyawannya.
- f. Pemimpin menunjukkan standar etika yang tinggi dalam perilakunya.
- g. Pemimpin memberikan dukungan kepada para karyawan.
- h. Pemimpin memberikan semangat kepada para karyawan.
- i. Pemimpin memberikan pelatihan kepada karyawan agar berkembang.
- j. Pemimpin memberdayakan karyawan.
- k. Pemimpin mendorong adanya inovasi.
- l. Pemimpin mendorong upaya-upaya yang kreatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi para karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat karakteristik kepemimpinan tranformasional, diantaranya : pemimpin yang inspiratif, pemimpin yang suka akan tantangan, pemimpin yang mampu membangun komitmen perusahaan, pemimpin yang berani dan bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil, pemimpin yang mampu menjadi fasilitator, dan mampu membangun kepercayaan kepada karyawan.

C. Hubungan Gaya Kepemimpinan Tranformasional dengan Disiplin Kerja

Disiplin kerja harus dimiliki setiap individu dalam melakukan aktivitas organisasi. Dengan disiplin, pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Gaya kepemimpinan salah satu faktor yang dapat menerapkan disiplin kerja karyawan didalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, pemimpin harus mampu mengarahkan dan mengendalikan serta membimbing bawahnya. Dengan

komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, akan tercipta sebuah kepercayaan antara kedua belah pihak.

Menurut Modiani (2014), penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat pada sebuah organisasi akan menghasilkan karyawan yang loyal terhadap atasan sehingga akan hormat dan mentaati aturan yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi, dikarenakan karyawan menjadi percaya diri untuk mencapai sasaran pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja yang baik akan mendorong dan memotivasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.

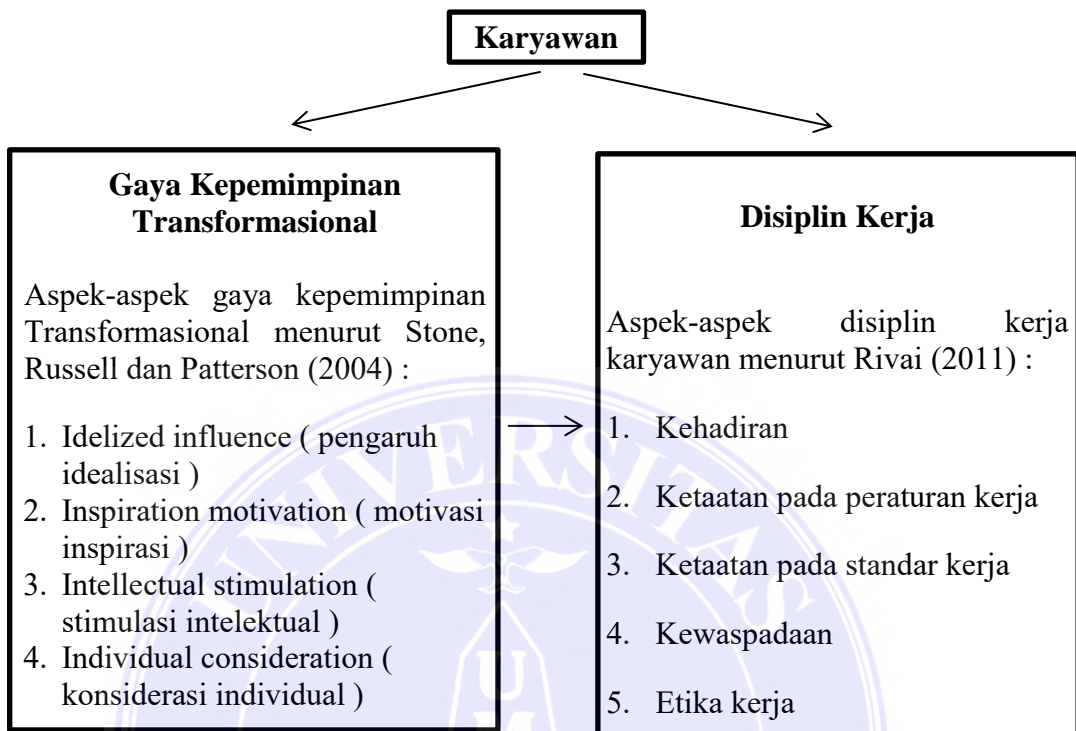
Kepemimpinan transformasional didasari oleh kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan perubahan yang signifikan kepada bawahan dan perusahaan, perubahan-perubahan tersebut dapat dilihat dari visi-misi, merubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan nilai-nilai kerja bawahan. Sehingga bawahan akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang memenuhi kebutuhan, berperilaku adil dan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh :

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2017) pada penelitian yang dilakukan dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja pada Aparatur Sipil Negara Jabwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Dari penelitian tersebut, menjelaskan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Riri Anggi Aulia (2018) yang berjudul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Walikota Binjai. Dari hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa, ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan terhadap disiplin kerja.

Dari penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan/pegawai.

D. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan dalam kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan pada penelitian ini ialah ada “hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan PT. Palm TrimitraIndotama”. Dengan asumsi, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka disiplin kerja karyawan juga semakin baik begitu juga sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan transformasional maka semakin buruk pula disiplin kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Lechman dalam Yusuf (2014) penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dengan tujuan, untuk mengetahui seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, variabel terikat (Dependent variable) dan variabel bebas (Independent variable).

Variabel Terikat (X) : Gaya Kepemimpinan Transformatif

Variabel Bebas (Y) : Disiplin Kerja

C. Definisi Operasional Variabel

1. Gaya Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menyatukan serta mengubah keyakinan, sikap dan tujuan karyawan. Selain itu, kepemimpinan ini juga dapat memotivasi karyawan dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai, dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan media komunikasi antara pemimpin dengan bawahan dalam menjalankan standart-standar organisasi yang telah ditetapkan.

Dengan menerapkan disiplin kerja yang ideal, akan menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat mendorong, mengubah dan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang berlaku.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Palm Trimitra Indotama. Dengan jumlah total karyawan sebanyak 35 orang baik pria dan wanita.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan aktif pada bagian administrasi, keamanan dan pekerja lapangan. Baik pria dan wanita yang telah bekerja dalam kurun waktu 5 tahun terakhir di PT. Palm Trimitra Indotama.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan, maksudnya peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian lapangan yang dilakukan ialah dengan menyebarkan kuesioner dengan teknik *total sampling* dimana subjek yang menjadi sampel sesuai dengan kriteria penelitian, seperti : karyawan yang telah bekerja

kurang lebih 5 tahun baik yang pria maupun wanita.

Dalam penelitian ini, peneliti membuat dua macam skala penelitian yang terdiri dari skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala disiplin kerja karyawan dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif.

Dari hasil uji coba yang dilakukan, skala Likert memberikan empat alternatif jawaban yang bersifat *favorable* maupun *unfavorable*. Dari keempat alternatif jawaban yang dikemukakan oleh Likert ialah Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pada skala *likert* akan diberi rentang nilai 4-1 yaitu dari hasil *favorable* Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 4, Sesuai (S) diberi nilai 3, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Sedangkan hasil dari *unfavorable* akan diberi rentang nilai 1-4 yaitu dari Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1, Sesuai (S) diberi nilai 2, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 4.

1. Skala Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Rivai (2011) aspek disiplin kerja karyawan dapat dibagi menjadi lima bagian, antara lain :

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk

terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja, maka tidak akan lalai terhadap prosedur dan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang telah diamanahkan kepadanya.

d. Kewaspadaan

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja. Serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Etika kerja

Karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala gaya kepemimpinan transformasional yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional menurut Stone, Russell dan Patterson (2004) :

a. Idealized influence (attributed) adalah faktor yang melihat karisma dari seorang pemimpin, apakah pemimpin memiliki pengaruh yang kuat dan rasa percaya diri yang tinggi. Dimensi berikutnya, idealized influence (behavior), melihat pada tindakan- tindakan dari seorang pemimpin yang berkarisma seperti nilai-nilai yang dibawa. Pemimpin transformasional harus memiliki kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Kedua dimensi kepemimpinan transformasional ini menekankan bahwa seorang pemimpin transformasional haruslah menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahan.

b. Inspirational motivation, berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapaistandar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

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

d. Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang

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

F. Validitas dan Reliabilitas

Dalam melihat validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang digunakan, peneliti dapat menentukan analisis data yang akan digunakan, apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian.

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana alat ukur tersebut dapat mengukur hal yang mau diukur, menurut Anastasi & Urbina (1997). Menurut Sugiyono (2007), validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Semakin tinggi validitas instrumen, menunjukkan semakin akurat alat pengukur itu mengukur suatu data. Pengujian validitas sangat penting dilakukan, agar pertanyaan yang diberikan dapat menghasilkan data yang sesuai dari gambaran variabel yang dimaksud. Secara teori uji validitas dapat diukur dari *korelasi product moment* atau *korelasi Pearson* dengan menggunakan alat bantu *SPSS 23*.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah seberapa jauh suatu alat ukur memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada waktu yang berbeda, menurut Anastasi & Urbina (1997). Reliabilitas merupakan pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner sebagai alat ukur harus mempunyai reliabilitas yang tinggi. Perhitungan reliabilitas hanya bisa dilakukan jika variabel pada kuesioner tersebut sudah valid. Dengan demikian harus menghitung validitas dahulu sebelum menghitung reliabilitas, jadi apabila pertanyaan pada kuesioner tidak valid maka tidak perlu dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan formula Cronbach's alpha (α).

G. Analisis Data

Peneliti menganalisis data dengan menggunakan *product moment* dalam menguji hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan.

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan *product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu:

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



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan rumus analisis *product moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan dimana $r_{xy} = 0,658$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan dapat diketahui koefisien determinan (r^2) sebesar $= 0,433$. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 43,3% pada disiplin kerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Palm Trimitra Indotamatergolong baik. Hal didasarkan oleh nilai rata-rata empirik yang diperoleh (81,71) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (57,5). Selanjutnya diketahui bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Palm Trimitra Indotama tergolong baik. Hal ini didasarkan oleh nilai rata-rata empirik yang diperoleh (118,23) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (75).

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan diantaranya yaitu:

1. Saran Kepada Karyawan

Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Palm Trimitra Indotama sudah baik. Dengan demikian sebaiknya karyawan harus tetap hati hati dalam melakukan pekerjaan, tetap menggunakan alat pelindung diri dan memperhatikan keselamatan kerja.

2. Saran Kepada Pimpinan/Perusahaan

Pimpinan di PT. Palm Trimitra Indotama diharapkan dapat melengkapi dan memfasilitasi alat pelindung diri karyawan. Melakukan perencanaan dan peremajaan terhadap alat-alat kerja karyawan.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang tidak dapat diteliti pada penelitian ini. Sehingga dapat mengetahui lebih dalam pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Insani, M. S. (2015). Analisis Pengukuran Gaya Kepemimpinan .
Diponegoro Journal Of Management Volume 4, Nomor 4, Tahun 2015, 1-9.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Christiany Suwartono, C. M. (2017). Pengujian Validitas dan Reliabilitas Skala. *Humanitas*, 176-188.
- Fandy Balansa, V. P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif , Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017*, 4555-4564.
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi, Vol. 16, No 2, 2020*, 28-36.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship Volume. 03, Issue. 02, May 2018*, 130-139.
- Jufrizen, A. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020*, 41-59.
- Ketut Hendra, L. E. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 10 No. 1 Tahun 2018*, 210-219.
- Khasanah, U. (2019). *Kepemimpinan Transformatif Dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya 2018.
- Krause TR. *The Effective Safety Leader : Leadership Style and Best Practices*. Occupational Hazard. 2007.
- Kreitner R., & Kinicki. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi 9. Terj. Biro Bahasa Alkemis. Jakarta : Salemba Empat.
- Mhd. Edi Syahputra, S. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Pamator Volume 13 No. 1 April 2020* , 110-117.
- Muhammad Luhung Pribadi, B. H. (2016). Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Jurnal Ilmiah Psikologi Volume 3, Nomor 2, 2016*, 225-234.
- Mutohar, A. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 2 No.2 September 2018*, 73-84.

- Putu Darmawan Putra, I. W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No.1, Bulan Maret Tahun 2019*, 9-16.
- Resthia Dwi Utami, N. P. (2018). Disiplin Kerja Karyawan Produksi Bagian Plastic Injection Pada PT Padma Soode Indonesia. *Jurnal Administrasi Kantor*, 53-62.
- Said Muhammad Rizal, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019*, 117-128.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sukrajap, M. A. (2016). Pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Dengan Dimediasi Oleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi, Vol. 12, September 2016*, 22-45.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1- 18.
- Tomy Sun Siagian, H. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018*, 59-70.
- Yulianti, D. R. (2017). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor. *BIJAK Vol 14, No.01, Maret 2017*, 70-81.
- Yusuf Ramadanto, R. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikimura Indotools Center. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 3, 2020*, 326-336.



GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2																							
2	4	3	4	4	1	4	3	2	4	4	1	3	1																							
3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3																							
4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3																							
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3																							
6	4	3	4	3	4	3	3	1	3	4	4	4	3																							
7	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3																							
8	4	2	2	3	4	1	4	2	4	1	3	3	3																							
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																							
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																							
11	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3																							
12	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3																							
13	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3																							
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3																							
15	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4																							
16	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3																							
17	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4																							
18	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3																							
19	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3																							
20	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3																							
21	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4																							
22	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4																							
23	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4																							
24	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3																							
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																							
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																							
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																							
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																							
29	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3																							
30	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3																							
31	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3																							
32	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3																							
33	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4																							
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4																							
35	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4																							

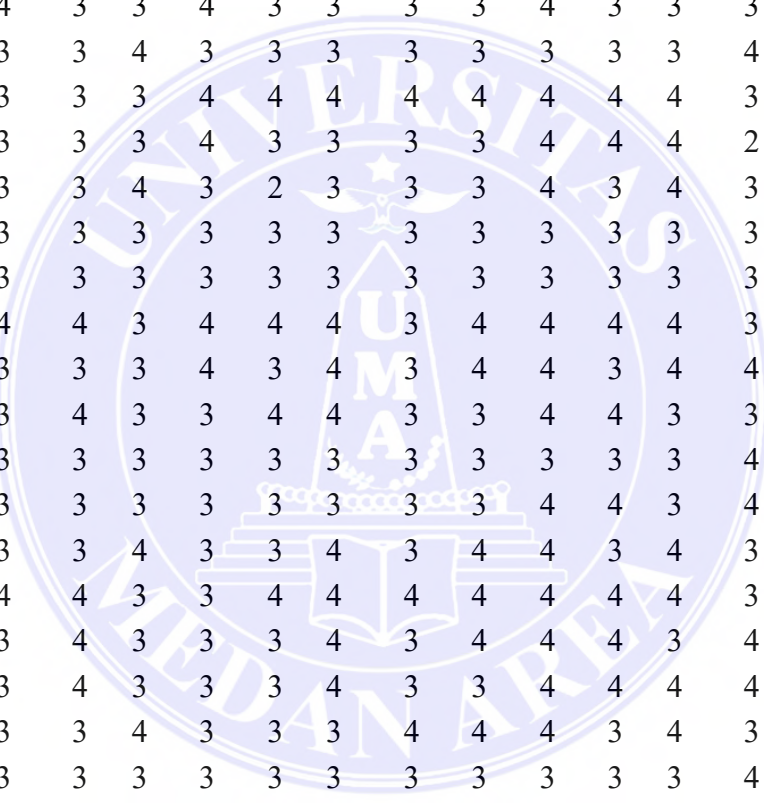
2	2	3	2	1	4	3	4	1	4	1	4	1	64
2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	4	4	1	69
3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	82
3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	71
4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	4	3	3	84
3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	85
2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	102
3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	76
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	67
3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	75
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	98
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	87
2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1	83
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	63
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	89
4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	86
4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	93
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	87
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	87
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	85
4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	84
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	90
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	71
3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	88
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	87
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	95



LAMPIRAN B
DATA PENELITIAN
DISIPLIN KERJA KARYAWAN

DISIPLIN KERJA KARYAWAN

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4																									
2	1	2	3	4	3	2	4	3	3	4	2	3																									
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3																									
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3																									
5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4																									
6	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4																									
7	4	2	4	2	3	1	2	3	4	3	3	4																									
8	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4																									
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4																									
10	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3																									
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3																									
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3																									
13	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3																									
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3																									
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4																									
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3																									
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																									
18	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4																									
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4																									
20	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3																									
21	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3																									
22	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4																									
23	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4																									
24	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3																									
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																									
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3																									
27	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3																									
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4																									
29	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3																									
30	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3																									
31	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3																									
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3																									
33	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4																									
34	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4																									
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3																									



3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	4	4
4	1	3	3	4	1	1	1	3	1	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3
3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4

3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	119
3	3	3	1	2	1	1	1	3	2	3	89
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	111
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	121
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	111
3	3	3	4	4	2	4	3	4	1	4	127
3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	110
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	118
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	117
3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	125
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	114
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	108
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	111
4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	110
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	136
3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	120
4	3	3	4	4	3	1	4	4	3	3	118
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	107
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	115
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	126
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	132
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	126
3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	117
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	122
3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	111
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	112
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	114
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	119
3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	119
4	4	3	3	1	3	4	4	4	4	4	122
3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	102
3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	125
3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	132
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	132



Reliability**Scale: Skala Kepemimpinan Transformatif
Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.923	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	78.40	99.541	.243	.	.923
x2	78.63	93.887	.685	.	.917
x3	78.40	97.365	.407	.	.921
x4	78.54	96.432	.393	.	.922
x5	78.49	92.198	.649	.	.918
x6	78.60	97.776	.253	.	.925
x7	78.51	95.198	.550	.	.919
x8	78.74	93.667	.564	.	.919
x9	78.26	97.667	.398	.	.922
x10	78.71	92.504	.630	.	.918
x11	78.49	94.316	.610	.	.918
x12	78.69	94.751	.737	.	.917
x13	78.49	93.610	.669	.	.917
x14	78.60	92.659	.712	.	.917
x15	78.46	97.491	.414	.	.921
x16	78.43	95.546	.648	.	.918
x17	78.89	89.869	.760	.	.915
x18	78.46	92.491	.698	.	.917
x19	78.63	95.005	.541	.	.919
x20	78.66	94.644	.643	.	.918
x21	78.46	96.667	.445	.	.921
x22	78.63	93.652	.607	.	.918
x23	78.89	95.457	.466	.	.921

x24	78.71	94.563	.485	.	.921
x25	78.46	99.667	.244	.	.923
x26	78.66	92.232	.587	.	.919





LAMPIRAN D
VALIDITAS DAN RELIABILITAS
DISIPLIN KERJAKARYAWAN

Reliability

Scale:Skala Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excludeda	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on standardized Items	N of Items
.906	.901	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	114.77	92.240	.744	.	.899
y2	115.06	92.232	.688	.	.900
y3	114.91	98.787	.326	.	.905
y4	114.83	97.558	.384	.	.905
y5	114.83	98.676	.318	.	.905
y6	115.14	95.361	.582	.	.902
y7	115.03	97.440	.311	.	.906
y8	115.09	99.728	.312	.	.906
y9	114.91	98.022	.359	.	.905
y10	114.77	101.358	.044	.	.909
y11	115.00	95.353	.600	.	.902
y12	114.77	100.593	.120	.	.908
y13	115.00	97.882	.406	.	.904
y14	115.03	92.793	.728	.	.899
y15	114.97	100.793	.121	.	.908

y16	115.03	99.146	.341	.	.905
y17	114.89	98.457	.310	.	.906
y18	114.86	92.597	.728	.	.899
y19	115.03	93.852	.695	.	.900
y20	115.00	91.176	.700	.	.899
y21	114.63	96.770	.516	.	.903
y22	114.89	92.575	.686	.	.900
y23	114.77	96.358	.549	.	.903
y24	114.83	100.558	.108	.	.908
y25	115.00	98.765	.314	.	.906
y26	114.86	99.714	.215	.	.907
y27	115.03	102.911	-.100	.	.912
y28	114.83	98.676	.318	.	.905
y29	115.06	95.408	.520	.	.903
y30	115.31	95.222	.434	.	.904
y31	115.29	95.151	.483	.	.903
y32	115.23	94.005	.475	.	.904
y33	115.03	95.558	.540	.	.902
y34	114.60	95.247	.610	.	.902
y35	115.06	94.997	.477	.	.903
y36	114.69	96.339	.551	.	.903



LAMPIRAN E
UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	81.71	118.23
	Std. Deviation	10.119	10.103
Most Extreme Differences	Absolute	.075	.093
	Positive	.072	.070
	Negative	-.075	-.093
Test Statistic		.075	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



LAMPIRAN F
UJI LINERITAS

Means**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin Kerja * Kepemimpinan Transformatif	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

Report

Disiplin Kerja Karyawan

Kepemimpinan Transformatif	Mean	N	Std. Deviation
63	115.00	1	.
64	119.00	1	.
67	114.00	1	.
69	89.00	1	.
71	110.33	3	8.021
72	108.00	1	.
75	110.50	2	.707
76	119.50	2	7.778
78	116.50	2	6.364
79	109.00	2	2.828
82	111.00	1	.
83	118.00	1	.
84	123.00	2	5.657
85	114.50	2	6.364
86	132.00	1	.
87	122.75	4	6.500
88	125.00	1	.

89	126.00	1	.
90	122.00	1	.
93	126.00	1	.
95	132.00	1	.
98	136.00	1	.
102	117.00	1	.
104	140.00	1	.
Total	118.23	35	10.103

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Kepemimpinan Transformatasional	Between Groups	23	131.859	3.316	.022
	Linearity	1	1501.548	37.760	.000
	Deviation from Linearity	22	69.600	1.750	.169
Within Groups	437.417	11	39.765		
Total	3470.171	34			

Measures of Association

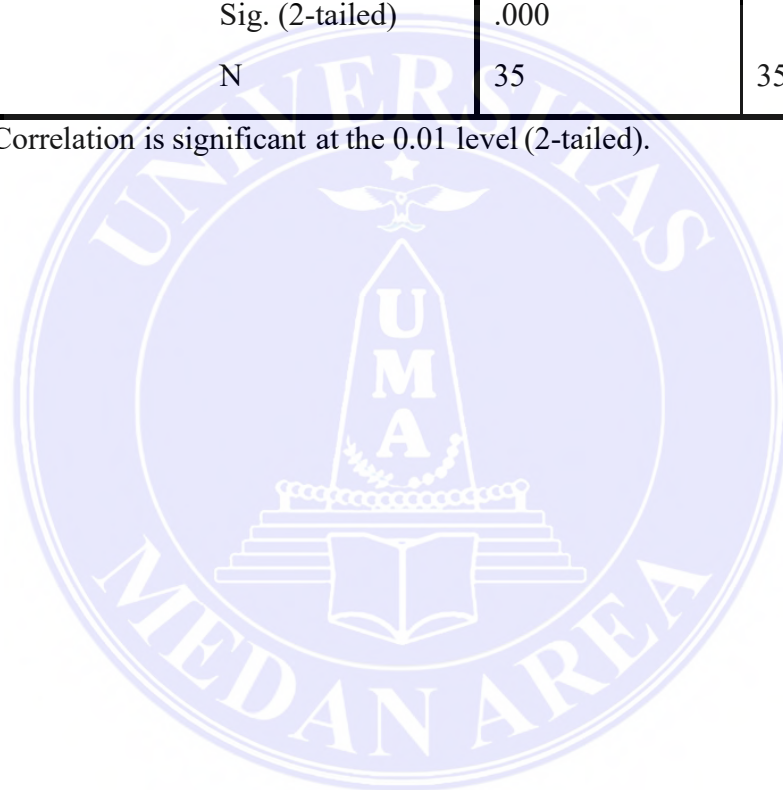
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Kepemimpinan Transformatasional	.658	.433	.935	.874



CorrelationCorrelations

		Kepemimpinan Transfromasional	Disiplin Kerja
Kepemimpinan Transformatif	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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





Daftar Pertanyaan :

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Pimpinan saya layak untuk dikagumi				
2.	Pimpinan saya tidak layak untuk dikagumi				
3.	Saya berkewajiban untuk dihargai pemimpin				
4.	Saya tidak berkewajiban dihargai pemimpin				
5.	Pimpinan mampu mempengaruhi saya untuk bekerja lebih kreatif dan inovatif				
6.	Pimpinan saya tidak berpengaruh dalam kinerja bawahan				
7.	Saya terinspirasi oleh atasan yang bekerja lebih semangat				
8.	pimpinan saya bukanlah sosok yang inspiratif				
9.	Pemimpin memotivasi seluruh karyawan untuk bekerja lebih giat				
10.	Motivasi pemimpin tidak membangkitkan semangat kerja karyawan				
11.	Pemimpin mampu membangkitkan percaya diri karyawan				
12.	Pimpinan tidak yakin dengan kemampuan karyawan				
13.	Pimpinan dapat menjelaskan cara menyelesaikan suatu permasalahan				
14.	Pimpinan tidak membantu saya dalam menyelesaikan masalah				
15.	Pimpinan memberi nasehat kepada karyawan yang bermasalah				
16.	Pimpinan saya tidak punya skill untuk menasehati bawahan				
17.	Pimpinan mendorong bawahan untuk bersikap kritis				
18.	Pimpinan saya melarang karyawan bersikap kritis				
19.	Pimpinan saya memahami kebutuhan karyawan				
20.	Pimpinan tidak memahami kebutuhan karyawan				
21.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk menyampaikan aspirasi				
22.	Pimpinan saya tidak memberikan perhatian kepada karyawannya				
23.	Pimpinan mengetahui kemampuan yang saya miliki				
24.	Saya bekerja tidak sesuai dengan kemampuan saya				
25.	Seharusnya pimpinan saya menghargai ide/masukan karyawan				
26.	Pimpinan tidak menghargai ide/masukan bawahan				



No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya berusaha datang tepat waktu				
2.	Saya tiba dikantor sebelum jam kerja				
3.	Saya datang terlambat kekantor				
4.	Saya tiba dikantor setelah jam kerja				
5.	Saya bersedia menerima sanksi				
6.	Saya memahami sanksi yang diberlakukan perusahaan				
7.	Saya tidak bersedia menerima sanksi				
8.	Saya tidak memahami sanksi yang diberlakukan oleh perusahaan				
9.	Saya melaksanakan aturan kantor				
10.	Saya tidak menggunakan handphone ketika bekerja				
11.	Saya tidak melaksanakan aturan kantor				
12.	Saya menggunakan sarana handphone ketika bekerja				
13.	Saya memahami prosedur yang telah ditetapkan perusahaan				
14.	Prosedur kerja harus distandarisasi				
15.	Saya tidak memahami prosedur yang ditetapkan perusahaan				
16.	Prosedur kerja tidak harus distandarisasi				
17.	Saya bekerjasesuai prosedur yang ditetapkan				
18.	Standar Operasional Prosedur/SOP harus dipedomani oleh setiap karyawan				
19.	ketika bekerja saya tidak memperdulikan prosedur perusahaan				
20.	Standar Operasional Prosedur/SOP tidak penting untuk dipedomani				
21.	Keselamatan adalah hal yang utama dalam bekerja				
22.	Saya konsentrasi ketika bekerja untuk meminimalisir kesalahan				
23.	Ketika bekerja keselamatan bukan sutau hal yang penting				
24.	Saya mengobrol ketika melakukan pekerjaan				
25.	Saya mengecek kembali pekerjaan yang telah selesai dikerjakan				
26.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti				
27.	Saya tidak mengecek kembali pekerjaan yang telah selesai dikerjakan				
28.	Saya mendapat teguran ketika kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan				
29.	Saya bekerja sesuai intruksi atasan				
30.	Saya bekerja sesuai dengan keinginan atasan				

31.	Perintah atasan tidak harus saya laksanakan semuanya				
32.	Saya bekerja sesuai keinginan saya sendiri				
33.	Saya menerima masukan dengan lapang dada				
34.	Saya menghargai orang yang sedang beribadah meskipun berbeda keyakinan				
35.	Saya marah ketika diberi masukan oleh orang lain				
36.	Saya tidak berkewajiban untuk menghargai rekan kerja yang berbeda keyakinan				







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7368878, 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 : 827/FPSI/01.10/VIII/2021
2021Lampiran:
Hal : Riset dan Pengambilan Data

26 Agustus

Yth. Bapak/Ibu Direktur
PT Palm Trimitra
Indotama di
Tempat

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

Nama : Fajar Ananta Sembiring
NPM : 178600080
Program Studi : Ilmu
PsikologiFakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT Palm Trimitra Indotama, Jalan Utama Dusun I Desa Dagang Kelambir Tanjung Morawa, Deli Serdang guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformatif Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT Palm Trimitra Indotama".

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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Scanned with CamScanner



LAMPIRAN K
SURAT SELESAI PENELITIAN



PT. PALM TRIMITRA INDOTAMA
PALM KERNEL CRUSHING MILL

Nomor : 2111/PTI/IX/2021
Lampiran : -
Perihal : Riset / Penelitian

Kepada Yth.
Sdr. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Di -
Medan

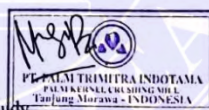
Menyambung maksud surat Saudara kepada kami perihal tersebut di atas, maka dengan ini dapat kami sampaikan bahwa :

Nama : Fajar Ananta Sembiring
NPM : 178600080
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformatif Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT Palm Trimitra Indotama

Dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa benar mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan penelitian / riset pada tanggal 30 Agustus 2021 s/d 04 September 2021 dalam rangka penulisan skripsi di PT. Palm Trimitra Indotama.

Demikian kami sampaikan dan atas kerjasama yang baik dari saudara diucapkan terima kasih.

Tanjung Morawa, 06 September 2021



Maudy
Administrasi

Factory :
Jl. Utama, Dusun I, Desa Dagang Kelambir,
Kec. Tanjung Morawa - 20362
Medan - Tanjung Morawa Km. 15,5
North Sumatera, Indonesia
Phone : 62-61-7940688 (Hunting),
Fax. : 62-61-7942135

Scanned with CamScanner