UNIVERSITAS MEDAN AREA PERPUSTAKAAN

# HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. BANK CIMB NIAGA KCP ISKANDAR MUDA MEDAN

## SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

**Oleh :**

**RISMAULI TAMBA**
**11.860.0290**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
**MEDAN**
**2015**

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 24/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

# LEMBAR PERSETUJUAN

| | | |
|---|---|---|
| JUDUL SKRIPSI | : | HUBUGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. BANK CIMB NIAGA KCP ISKANDAR MUDA MEDAN |
| NAMA MAHASISWA | : | RISMAULI TAMBA |
| NPM | : | 11.860.0290 |
| BAGIAN | : | PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI |

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

| Pembimbing I | Pembimbing II |
|---|---|
| (Azhar Azis, S.Psi, MA) | (Babby Hasmayni, S.Psi, M.Psi.) |

MENGETAHUI

| Ketua Jurusan | Dekan, |
|---|---|
| (Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi.) | (Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd). |

Tanggal Lulus : 28 Juli 2015

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

# LEMBAR PENGESAHAN

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

28 Juli 2015

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Dekan,

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

| DEWAN PENGUJI | TANDA TANGAN |
|---|---|
| 1. Nini Sri Wahyuni,S.Psi, M.Pd, M.Psi | |
| 2. Azhar Azis, S.Psi, MA | |
| 3. Babby Hasmayni, S.Psi, M.Psi | |
| 4. Nurmaida Irwani, S.Psi, M.Psi | |

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

# SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan plagiasi, maka saya rela gelar kesarjanaan saya dicabut.

Medan, 28 Juli 2015

Penulis,

Rismauli Tamba

11.860.0290

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

# ABSTRAK

## HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. BANK CIMB NIAGA KCP ISKANDAR MUDA MEDAN

Oleh

**Rismauli Tamba**
NPM : 11.860.0290

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan Antara Presepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan.

Berdasarkan kajian teoritis yang ada dalam Bab II, maka diajukan hipotesis dalam penelitian ini : Untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Product – Moment, maka diperoleh hasil sebagai berikut : (1) Ada hubungan yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja karyawan/i. Hal ini disimpulkan berdasarkan nilai koefisien korelasi $r_{xy}$ = 0.638 dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.050. Artinya semakin tinggi persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan demokratis, maka disiplin kerja semakin meningkat. Sebaliknya apabila semakin rendah persepsi karyawan terhadap kepemimpinan demokratis, maka disiplin kerja semakin menurun. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini di terima. (2) Gaya Kepemimpinan Demokratis tergolong sedang, sebab nilai rata-rata hipotetiknya (120) lebih besar dari rata-rata empirik (107) dan selisihnya tidak melebihi SD (24). (3) Gaya kepemimpinan Demokratis memberikan pengaruh sebesar 40,7% terhadap disiplin kerja karyawan dan masih terdapat 59,3% faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci : Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

**Motto**

We Fail to Plan, We Plan a Fail.

(Penulis)

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

## Persembahan

Dengan penuh semangat, kupersembahkan karya terbaikku untuk
Ayahanda, Ibunda, Abanganda, Kakanda dan Adinda Tersayang.
Thank You So Much, I Love U All.

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

# UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur peneliti naikkan kepada Tuhan Yang Maha Esa , atas segala rahmat dan karunia-Nya berupa kelancaran, kemudahan, pengalaman, kekuatan, serta kesabaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dan mampu bertahan pada setiap kendala maupun cobaan yang dihadapi selama penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi, selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Syafrizaldi,S.Psi, M.Psi, selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi, yang selalu memberikan kemudahan dan memperlengkapi berkas-berkas dari penyusunan seminar proposal hingga penyusunan berkas sidang.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23



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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

5. Bapak Azhar Azis, S.Psi.MA, selaku dosen pembimbing penulisan skripsi yang selalu memberikan arahan, saran, dan kritikan dari awal penyusunan hingga akhir penyelesaian skripsi ini. Terimakasih pak, telah mengantarkan saya pada episode akhir di S1.
6. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi.M.Psi, selaku dosen pembimbing penulisan skripsi yang selalu memberikan arahan, saran, dan kritikan dari awal penyusunan hingga akhir penyelesaian skripsi ini. Terimakasih Bu, telah mengantarkan saya pada episode akhir di S1.
7. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi sebagai ketua sidang. Terima kasih atas segala kritik, masukan, bimbingan dan saran yang telah diberikan kepada peneliti guna membuat penelitian ini menjadi lebih baik.
8. Ibu Nurmaida Irwani Siregar, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris penguji, Terima kasih atas kesediaan waktunya serta segala kritikan, masukan, bimbingan dan saran yang telah diberikan.
9. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal tentang ilmu psikologi sehingga turut berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh Staf Tata Usaha dan Biro Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, saya ucapkan terima kasih atas kemudahan dan kelancaran administrasi yang diberikan serta kesabarannya dalam melayani.

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

11. Terima kasih kepada Pimpinan PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan Bpk. Jeffry yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian hingga selesai.
12. Ayahanda Kario Tamba dan Ibunda Resinta Silaban yang selalu mendukung dan membantu dalam segala hal.
13. Untuk Kakanda Tiopan Abangda Lamhot, Barita, Adinda Haposan, Lamsihar, Rotua dan Maju yang selalu mendukung dan membantu dalam segala hal.
14. Terima kasih juga buat teman-teman se-Almamater yang tidak bisa saya uraikan satu persatu yang selalu memberikan informasi dan semangat kepada saya.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak disebut oleh peneliti, yang telah membantu dan memberikan perhatian lebih terhadap proses penyelesaian skripsi ini. Peneliti telah berupaya seoptimal mungkin dalam penyelesaian skripsi ini, meskipun demikian peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 28 Juli 2015

penulis

Rismauli Tamba

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA PERPUSTAKAAN PUSAT

# DAFTAR ISI


Halaman

HALAMAN JUDUL ..... i
HALAMAN PERSETUJUAN..... ii
HALAMAN PENGESAHAN ..... iii
SURAT PERNYATAAN ..... iv
ABSTRAKSI..... v
HALAMAN MOTTO..... vi
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... vii
UCAPAN TERIMA KASIH ..... viii
DAFTAR ISI..... xi
DAFTAR TABEL..... xiv
DAFTAR GAMBAR ..... xv
DAFTAR LAMPIRAN ..... xvi

BAB I : PENDAHULUAN ..... 1
A. Latar Belakang..... 1
B. Identifikasi Masalah ..... 8
C. Batasan Masalah..... 9
D. Rumusan Masalah ..... 10
E. Tujuan Penelitian ..... 10
F. Manfaat Penelitian ..... 10

BAB II : KAJIAN PUSTAKA..... 12
A. Karyawan ..... 12
1. Pengertian Karyawan ..... 13
2. Status Karyawan ..... 13
B. Disiplin Kerja ..... 15
1. Pengertian Disiplin Kerja ..... 15
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ..... 16
3. Aspek-aspek Disiplin Kerja ..... 20


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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

4. Hal – Hal yang Menunjang Kedisiplinan ..... 26
C. Persepsi terhadap Kepemimpinan Demokratis ..... 27
1. Pengertian Persepsi ..... 28
2. Pengertian Kepemimpinan ..... 30
3. Jenis – Jenis Kepemimpinan ..... 31
4. Pengertian Kepemimpinan Demokratis ..... 33
5. Ciri – Ciri Kepemimpinan Demokratis ..... 35
6. Manfaat Kepemimpinan Demokratis ..... 37
7. Persepsi Karyawan terhadap Kepemimpinan Demokratis ..... 39
D. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Karyawan ..... 40.
E. Kerangka Konseptual ..... 42
F. Hipotesis ..... 43
**BAB III : METODE PENELITIAN ..... 44**
A. Jenis Penelitian ..... 44
B. Variabel Penelitian ..... 44
C. Definisi Operasional ..... 44
D. Populasi dan Sampel ..... 45
E. Metode Pengumpulan Data ..... 46
F. Uji Validitas dan Reliabilitas ..... 49
1. Uji Validitas Instrumen Penelitian ..... 49
2. Uji Reliabilitas Instrumen ..... 51
G. Teknik Analisis Data ..... 52

**BAB IV : LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 54**
A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian ..... 54
1. Orientasi Kancah Penelitian ..... 54
2. Persiapan Penelitian ..... 55
B. Pelaksanaan Penelitian ..... 58

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian ..... 61
1. Uji Asumsi ..... 61
2. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi *Product Moment*..... 63
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik..... 64
D. Pembahasan..... 66

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN ..... 70**
A. Kesimpulan ..... 70
B. Saran ..... 71

**DAFTAR PUSTAKA ..... 74**
**LAMPIRAN**

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

# DAFTAR TABEL


| Tabel | Judul | Halaman |
|---|---|---|
| 3.1. | Skor Jawaban Skala Likert | 48 |
| 4.1. | Distribusi Item – Item Pernyataan Favorabel dan Unfavorabel Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis | 57 |
| 4.2. | Distribusi Item – Item Pernyataan Favorabel dan Unfavorabel Skala Disiplin Kerja | 58 |
| 4.3. | Hasil Uji Normalitas Data | 62 |
| 4.4. | Hubungan Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja | 63 |
| 4.5. | Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment | 63 |
| 4.6. | Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja Karyawan/i PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan. | 66 |


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 24/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

# DAFTAR GAMBAR


| Gambar | Judul | Halaman |
|---|---|---|
| 2.1. | Diagram Kerangka Konseptual Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja ..... | 44 |


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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

# DAFTAR LAMPIRAN


| Lampiran | Judul |
|---|---|
| A. | Tabel Absensi Karyawan |
| B. | Tabulasi Data Penelitian |
| C. | Analisis Koefisien Korelasi |
| D. | Skala |
| E. | Administrasi Penelitian |


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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA PERPUSTAKAAN PUSAT

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

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

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaanya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiranya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2011). Jadi, apabila karyawan tidak mematuhi

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

peraturan yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu suatu perusahaan dikatakan baik apabila karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Namun sampai saat ini tindakan indispliner masih sering terjadi. Banyak diantara karyawan yang bekerja belum mengikuti sepenuhnya disiplin kerja yang seharusnya ditaati. Hal tersebut mudah dijumpai, terutama mengenai pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku untuk ketentuan jam bekerja. Contoh yang paling mudah dapat dilihat adalah pola kehadiran pegawai, ketekunan dalam mengerjakan tugas pokok, kesetiaan mentaati perihal absensi, tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya. Tindakan indisipliner tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga dapat memperlambat pencapaian tujuan dari organisasi.

Disiplin kerja karyawan dalam organisasi merupakan satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia karena dengan kondisi yang disiplin, pegawai diharapkan dapat menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya karyawan yang berdisiplin kerja, dimana mereka mematuhi segala aturan dalam organisasi, kondisi tersebut akan memberikan dukungan positif kepada pencapaian tujuan organisasi yang pada umumnya dikendalikan oleh manusia dengan aneka ragam disiplin ilmu, keterampilan dan tanggung jawab.

Oleh karena itu disiplin kerja perlu dibina dengan tujuan untuk menegakkan peraturan dalam satu perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Siswanto (2003) bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu agar para bawahan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

menepati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku, agar mereka dapat memberikan pekerjaan yang sebaik-baiknya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhui disiplin kerja Siagian (2010) menyatakan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atau sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai/karyawan, kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi, oleh karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya: Kepemimpinan dalam perusahaan, peraturan yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, serta pengawasan pimpinan. Peneliti mengambil salah satu faktor yang mempengaruhui kedisiplinan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan. Menurut Hoyt (dalam Kartono,2010) kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang lain. Danim (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah bimbingan atau proses memengaruhui pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2011) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usahanya mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja bawahan, karena pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh bawahanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2011) yang mengatakan peranan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan pada karyawan.

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

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

Untuk mencapai tujuan organisasi sangat dibutuhkan kedisiplinan baik itu dari karyawan maupun pimpinan. Oleh karena itu, seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja bawahan, karena pemimpin dijadikan panutan dan teladan oleh bawahanya. Pemimpin selalu berusaha agar para bawahanya mempunyai disiplin yang baik. Oleh karena itu, untuk menciptakan kedisiplinan, alangkah lebih baik apabila pemimpin menerapkan gaya

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

kepemimpinan demokratis, hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh kalangan ilmuwan ataupun praktisi yang mengatakan bahwa tipe pemimpin yang paling ideal dan didambakan adalah pemimpin demokratis (Siagian, 2010) Karena pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis menerapkan disiplin yang tidak kaku (Danim, 2004). Seperti yang di ungkapkan (Kartono, 2010) kepemimpinan demokratis menitikberatkan pada masalah aktivitas setiap anggota kelompok, penerapan prinsip kerja, pembuatan rencana-rencana serta pembuatan keputusan.

Dari sikap dan perilaku pimpinannya yang demokratis tersebut maka karyawan akan memunculkan suatu persepsi mengenai gaya kepemimpinan demokratis. Persepsi merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya (Thoha, 2009).

Persepsi merupakan aktivitas yang terintergrasi dalam diri individu, maka apa yang ada dalam diri individu akan ikut aktif dalam persepsi. Berdasarkan hal, maka persepsi dapat dikemukakan karena perasaan, kemampuan berpikir, pengalaman-pengalaman individu tidak sama, maka dalam mempersepsi suatu stimulus, hasil persepsi akan berbeda antara individu satu dengan yang lain. Demikian juga dalam hal ini, persepsi karyawan terhadap kepemimpinan demokratis tersebut akan mempengaruhi prilaku karyawan, dimana ketika karyawan melihat pemimpin mereka melakukan tindakan disiplin maka, para karyawan juga mempraktikkan, hal inilah yang menuntut seorang pemimpin mempunyai disiplin yang baik agar karyawanya juga mempunyai disiplin yang baik (Hasibuan, 2013).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

Seperti fenomena yang peneliti temui di PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan merupakan suatu perusahaan perbankan yang bergerak dibidang jasa yang bertugas dalam memberikan pinjaman, tabungan, kredit dan penagihan. Perusahaan tersebut memiliki lima devisi yaitu devisi kolektor, devisi kredit card, devisi sales, divisi surveyor dan devisi costumer service. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh bahwa dari proses wawancara menyatakan bahwa PT. Bank CIMB KCP Iskandar Muda Niaga Medan memiliki seorang pemimpin yang demokratis yang memiliki sikap terbuka kepada karyawannya, mentolerir bawahannya yang membuat kesalahan, menitikberatkan kerjasama dalam bekerja, menerima saran bahkan kritik dari karyawan, serta menghargai kinerja para karyawanya sehingga para karyawan yang bekerja merasa dihargai dan melakukan pekerjaanya dengan baik.

Berikut kutipan wawancara yang peneliti lakukan terhadap karyawan yang bekerja di bagian kolektor PT.Bank CIMB Niaga pada tanggal 7 0ktober 2014:

> *"Pemimpin kami disini menurutku demokratis orangnya, beliau terbuka terhadap kami, mau mentolerir bawahan yang membuat kesalahan,selalu melibatkan kami dalam mengambil keputusan dan mau juga menerima saran dan kritik dari kami"*

Namun, seringkali para karyawan juga kurang disiplin dalam bekerja, baik masalah waktu maupun dalam masalah bekerja. Tindakan indisipliner tersebut berupa datang terlambat, tidak masuk atau absen dengan berbagai alasan, pulang sebelum jam pulang, istirahat yang terlalu lama, tugas tidak selesai dan target penjualan tidak tercapai.

Dari hasil wawancara awal yang peneliti lakukan, perilaku indisipliner di masih terjadi diperusahaan, seringkali karyawan datang terlambat, mangkir dan, tugas tidak selesai dan istirahat yang terlalu lama.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

Seperti kutipan wawancara yang peneliti lakukan terhadap karyawan yang bekerja di bagian personalia PT.Bank CIMB Niaga pada tanggal 7 0ktober 2014:

> *"Ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat, setengah jam sebelum pulang semuanya uda pada siap-siap untuk pulang,sering mangkir, istirahat yang terlalu lama, tugas tidak selesai , dan ada yang tidak masuk kerja karena ada urusan mendadak atau apalah".*

Dari hasil wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa beberapa karyawan yang bekerja kurang disiplin dalam bekerja. Demikian halnya dengan absensi karyawan. Rata – rata absensi karyawan/i PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan sepanjang tahun 2014 sebesar 3.20% berada di atas ambang batas maksimum batas absensi karyawan/i dalam setahun sebesar 3% sebagaimana ditentukan Mudiartha, dkk (2012). Rata – rata jumlah karyawan/i yang absensi sepanjang tahun 2014 sebanyak 4 hingga 5 orang setiap bulannya, data dokumentasi terlampir pada skripsi ini.

Siagian (2010) mengatakan seseorang karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap pimpinannya, karyawan tersebut memiliki rasa kepemilikan, rasa krisis dan rasa tanggung jawab serta rasa cinta dan hormat. Hal ini akan membuat karyawan menjadi mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan pimpinan dalam perusahaan, sehingga karyawan menjadi memiliki disiplin dalam menjalakan pekerjaanya. Demikian sebaliknya, ketika karyawan memiliki presepsi negatif terhadap pimpinannya, maka akan muncul berbagai hal yang dapat merugikan perusahaan seperti: munculnya konflik, hilangnya rasa percaya dan loyalitas, bahkan bisa berujung pada pengunduran diri karyawan. Dimana hal ini akan membuat karyawan akan menjadi malas untuk melakukan tugas dan lebih sering melakukan tindakan indispliner, sehingga efesiensi menurun. Hotdelina (2007) dimana hasil penelitian yang pernah dilakukan bahwa 25,8 % faktor gaya

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 24/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

kepemimpinan demokratis mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Demikian halnya dengan Elmansyah (2011) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa 67% perilaku gaya kepemimpinan yang demokratis dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.

Perilaku disiplin kerja dapat terlaksana dengan baik pada suatu perusahaan maka tujuan dari perusahaan tersebut dapat terlaksana dan berjalan dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan. Berdasarkan teori dan fenomena diatas peneliti melihat adanya hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis dengan displin kerja karyawan yang nantinya mampu memaksimalkan pertumbuhan perusahaan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang **"Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan"** dalam penelitian ini.

## B. Identifikasi Masalah

Masalah yang ingin di diungkapkan dalam penelitian ini adalah Hubungan Gaya kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja karyawan. Syadam (2000), memberi pengertian tentang disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan memiliki beberapa

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

permasalahan dalam disiplin kerja, seperti : datang terlambat, tidak masuk atau absen dengan berbagai alasan, pulang sebelum jam pulang, istirahat yang terlalu lama, tugas yang tidak selesai dan target penjualan yang tidak tercapai.

Menurut Sutrisno (2011), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya adalah faktor kepemimpinan, peranan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan pada karyawan.

Persepsi karyawan mengenai kepemimpinan seorang pemimpin tentu saja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan itu sendiri (Thoha,2009) menambahkan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan pada pemimpin merupakan cara bagaimana karyawan berprilaku, dimana ketika karyawan melihat pemimpin mereka melakukan tindakan disiplin, maka karyawan juga mempraktekkanya. Gaya kepemimpinan yang akhir-akhir ini banyak dikaji dalam psikologi salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis, hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh keluarga ilmuwan atau praktisi yang mengatakan bahwa tipe kepemimpinan yang paling ideal dan didambakan adalah kepemimpinan demokratis ( Siagian, 2010).

## C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada masalah disiplin kerja karyawan, dimana dari berbagai faktor penyebab yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja seorang karyawan ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya berbagai faktor

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

yang diduga menyebabkan atau mempengaruhi disiplin kerja. Penelitian ini berfokus pada faktor Persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis yang dirasakan karyawan devisi kolektor, devisi sales, devisi credit card, divisi surveyor dan devisi custumer servis di PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan.

## D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya adalah Apakah ada Hubungan Antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan?

## E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah Untuk Mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan Antara Presepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan.

## F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan psikologi dan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan langsung dengan hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja, dan dapat menjadi masukan bagi peneliti berikutnya yaitu masalah kedisiplinan kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti dan juga bagi seluruh karyawan yang memiliki persepsi gaya kepemimpin demokratis agar dapat menjaga kedisiplinan kerja dalam bekerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA

## A. Karyawan

### 1. Pengertian karyawan

Pada dasarnya pengertian karyawan dipersamakan dengan pengertian buruh, tenaga kerja/pekerja atau diistilahkan juga dengan sebutan sumber daya manusia (SDM). Dalam artian secara makro, SDM meliputi semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, maupun yang sudah mampu memperoleh pekerjaan. Disamping itu Sumber Daya Manusia secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. Sumber Daya Manusia dalam arti mikro secara sederhana menurut Simamora (2005) adalah manusia atau orang yang bekerja atau jadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain

Lebih spesifik, karyawan/i adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2006) menyebutkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

mendapatkan gaji atau upah. Hasibuan (2013) mendefinisikan karyawan adalah sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam konteks penelitian ini, karyawan dimaksud adalah tenaga kerja yang dipekerjakan di PT. Bank CIMB Niaga Medan, yaitu tenaga kerja yang masuk dalam struktur perusahaan yang menunjunkkan hubungan, tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki disetiap posisi atau jabatan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja ataupun orang yang menjual pikiran dan tenaga untuk mendapatkan upah maupun kompensasi yang besarnya telah disepakati dan ditetapkan terlebih dahulu.

**2. Status karyawan**

a. Karyawan tetap

Pengertian karyawan tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai yang bekerja di suatu badan usaha (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan. Sedangkan dalam kamus bisnis dan bank (dalam Mangkunegara, 2010) Pekerja tetap adalah pekerja atau mereka yang bekerja dengan memperoleh upah /gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak, dibayar tetap, pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya. Berdasarkan peraturan Dirjen pajak nomor 31/PJ/2009, pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

teratur, termaksud anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

b. Karyawan honorer

Pengertian pekerja honorer dalam kamus Bisnis dan Bank (dalam Minda, 2011) adalah mereka yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar secara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut. Dalam peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 pasal 1 yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan atau yang penghasilanya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja Negara atau daerah.

c. Karyawan kontrak

Pengertian karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (*PKWT*), yaitu perjanjian kerja didasarkan pada suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (undang-undang RI ketenaga kerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa jenis status karyawan diantaranya: karyawan tetap yaitu karyawan yang bekerja disuatu badan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

usaha secara tetap berdasarkan surat keputusan. Karyawan honorer adalah karyawan yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar secara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut, dan karyawan kontrak adalah karyawan dengan kerja waktu tertentu yang didasari dengan suatu perjanjian.

## B. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Pembahasan tentang disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia, berangkat dari pandangan bahwa manusia tidak ada yang sempurna dan seringkali membuat kesalahan. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya (Siagian, 2009). Disiplin adalah tugas pemimpin yang sulit dan tidak menyenangkan bagi sebahagian besar pengawas, bahkan kasus-kasus disiplin potensial menyebabkan keprihatinan. Penegakan disiplin karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi organisasi, sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan akan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat di tegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak dapat capai (Netisemito, 2002).

Netisemito (2002) mengartikan kedisiplinan kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak ketika menerima sanksi – sanksi bila individu melanggar tugas dan wewenang yang telah ditetapkan. Singodimejo (dalam Sutrisno, 2011) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

norma-norma peraturan yang ada dalam perusahaannya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

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

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

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

**2. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja***

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno,2011) menyebutkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, yaitu :

a. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

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

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan didiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan yang dijadikan pegangan

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

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

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

e. Ada tidaknya pengawasan dari pemimpin

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

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan krakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinanya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan halan keluarnya dan sebagainnya.

g. Kebiasaan- kebiasaan

Kebisaan- kebiasaan positif itu antara lain :

1) Saling menghormati bila ketemu dilingkungan pekerjaan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.
3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.
4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walapun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan menurut Saydam (2000), Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan adalah:

1) Pemberian tingkat kompensasi yang memadai.
2) Adanya perhatian terhadap kesuliatan para karyawan.
3) Adanya penghargaan pada prestasi.
4) Adanya keseragamaan peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang.
5) Adanya keteladanan pimpinan.
6) Penerapan disiplin yang bersifat mendidik.
7) Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin.

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

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

### 3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tercapainya tujuan perusahaan. Lateiner dan Levine, Hasibuan dan Black dalam Amriany, dkk, (2004) menyebutkan merangkum enam aspek didalam menjelaskan tingkat kedisiplinan kerja seorang karyawan, yakni :

a. Kehadiran

   Seseorang yang dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu kerja

   Soepomo dalam Amriany, dkk (2004) mendefinisikan waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antar permulaan dan akhir kerja. Mencetak jam kerja pada waktu hadir *(check clock)* merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin kerja waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

   Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Produktivitas kerja

   Produktivitas kerja diartikan sebagai layanan atasan terhadap kesesuaian antara layanan yang diberikan secara keseluruhan

e. Kepatuhan terhadap peraturan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

Serangkaian aturan – aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi, boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh yang pada akhirnya akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi.

f. Pemakaian seragam

Setiap karyawan terutama di lingkungan organisasi menerima seragam – seragam kerja setiap dua tahun sekali

Menurut Hasibuan (2013), beberapa aspek – aspek dalam disiplin kerja, yaitu:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan ( pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekaerja sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladanin bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik.

c. Balas Jasa

Balas jasa ( gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjan, kedispilan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedispilan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedispilan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem- sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi hukuman

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedispilan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan- peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indispliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedispilan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawann yang indispliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusian yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedispilan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusian dalam organisasi tersebut baik.

Sedangkan menurut Syadam (2000), aspek- aspek disiplin kerja meliputi ;

a. Tingginya semangat kerja para karyawan

Dalam melakukan pekerjaan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai pengaruh yang besar dalam membentuk perasaan,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

pikiran, pembicaraan, sikap kerja dan tindakan karyawan dalam bekerja. Adapun dimensi semangat kerja ialah sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustasi, individu bekerja dengan suatu perasaan yang bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan, ego individu sangat terlibat dalam pekerjaan.

b. Tingginya gairah kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan

Seorang pekerja yang memiliki disiplin kerja yang positif dalam bekerja, biasanya menunjukkan gairah dalam bekerja. Gairah kerja dapat diartikan sebagai kesesuaian antara tugas dan tanggung jawab yang dipegang karyawan dengan kemampuan yang dimiliki. Gairah kerja juga dapat berarti bahwa individu memiliki kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

c. Tingginya inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan

Pekerja yang memiliki disiplin kerja yang positif selalu memiliki inisiatif, cepat mengambil tindakan agar tugas cepat selesai, namun selalu mematuhi aturan yang berlaku. Inisiatif adalah melakukan segala sesuatu tanpa diminta dan menyelesaikannya dengan tuntas. Inisiatif juga dapat diartikan bahwa karyawan secara proaktif melakukan tindakan dan tidak hanya sekedar berpikir saja tentang tindakan apa yang harus diambil.

d. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik- baiknya.

Seorang pekerja yang berdisiplin selalu bertanggung jawab atas resiko dan hasil keja sesuai dengan bidangnya. Tanggung jawab ialah menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan pegawai bekerja sendiri

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Tanggung jawab seorang pegawai adalah bekerja sehari penuh untuk mendapatkan pembayaran, memberikan prestasi kerja sampai tingkat daya guna kualitatif yang seimbang dengan kecakapan pendidikan dan pengalam serta berperilaku sesuai dengan ukuran- ukuran etika baik di dalam maupun diluar dinas.

e. Meningkatkan efesiensi para karyawan

Pekerja yang memiliki disiplin kerja yang positif pasti selalu berusaha mencapai tujuan usaha dengan memperhatikan biaya dan manfaat yang dihasilkan. Efesiensi adalah bekerja menurut aturan yang tepat dan memulai serta menyelesaikan pekerjaan dengan seketika.

f. Meningkatkan produktifitas para karyawan

Produktifitas adalah kemampuan seoarng tenaga kerja dalam menghasilkan produk ataupun jasa yang sesuai dengan harapan perusahaan dalam hal ini yaitu meningkatkan daya saing produk secara terus menerus yang didukung oleh sistem, cara kerja dan lingkungan kerja yang mendorong kreatifitas dan inovatif.

g. Rendahnya angka kemangkiran (absensi) karyawan

Bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang positif pasti ia jarang magkir (absen) dari pekerjaannya. Absensi ialah suatu bentuk tindakan yang dilakukan seorang karyawan untuk menghindari pekerjaan atau lebih disebut dengan lemangkiran. Absensi itu berarti pegawai tidak dapat masuk bekerja sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.

h. Tingginya rasa kepatuhan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

Seorang pekerja yang berdisiplin selalu menumbuhkan rasa kepatuhan terhadap aturan yang ada diperusahaan tempat ia bekerja. Kepatuhan adalah pada aturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan serta mengikuti cara-cara bekerja yang ditentukan oleh perusahaan.

i. Meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan

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

j. Tingginya tingkat komitmen karyawan

Pekerja yang berdisiplin pasti memiliki komitmen yang besar terhadap perusahaan. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan prilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan sasaran organisasi, lebih mengutamakan misi organisasi daripada kepentingan pribadi, melakukan apa yang diharapkan oleh organisasi, berusaha menyesuaikan diri dan menghormati norma yang berlaku di organisasi serta bertindak untuk memelihara citra organisasi yang baik.

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

**4. Hal – hal Yang menunjang Kedisiplinan**

Menurut Nitisemito (2002) ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

a. Ancaman

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

b. Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup layak.

c. Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut- larut tanpa tindakan yang tegas.

d. Partisipasi

Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

e. Tujuan dan Kemampuan

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

f. Keteladanan Pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

Berdasarkan pendapat diatas ada beberapa hal yang menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan yaitu: Ancaman, kesejahteraan, ketegasan, partisipasi, tujuan dan kemampuan, serta keteladanan pimpinan.

## C. Persepsi Terhadap Kepemimpinan Demokratis

### 1. Pengertian Persepsi

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

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

Rakhmat (2007) menyatakan persepsi adalah pengamatan tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Sedangkan, Suharman (2005) menyatakan:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

"persepsi merupakan suatu proses menginterpretasikan atau menafsir informasi yang diperoleh melalui system alat indera manusia". Menurutnya ada tiga aspek di dalam persepsi yang dianggap relevan dengan kognisi manusia, yaitu pencatatan indera, pengenalan pola, dan perhatian. Krech (dalam Thoha, 2009) memandang persepsi sebagai suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barang kali sangat berbeda dari kenyataannya. Siagian (2010) mengatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses dimana seseorang mengorganisasikan dan menginterprestasikan kesan-kesan sensorinya dalam usaha memberikan suatu makna tertentu dalam lingkunganya.

Thoha (2009) menyebutkan proses terbentuknya persepsi didasari pada beberapa tahapan, yaitu:

a. Stimulus atau Rangsangan

   Terjadinya persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan pada suatu stimulus/rangsangan yang hadir dari lingkungannya.

b. Registrasi

   Dalam proses registrasi, suatu gejala yang nampak adalah mekanisme fisik yang berupa penginderaan dan syarat seseorang berpengaruh melalui alat indera yang dimilikinya. Seseorang dapat mendengarkan atau melihat informasi yang terkirim kepadanya, kemudian mendaftar semua informasi yang terkirim kepadanya tersebut.

c. Interpretasi

   Interpretasi merupakan suatu aspek kognitif dari persepsi yang sangat penting yaitu proses memberikan arti kepada stimulus yang diterimanya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

Proses interpretasi tersebut bergantung pada cara pendalaman, motivasi, dan kepribadian seseorang.

Munculnya persepsi seseorang, menurut Thoha (2003) dipengaruhi faktor-faktor:

a. Faktor internal: perasaan, sikap dan kepribadian individu, prasangka, keinginan atau harapan, perhatian (fokus), proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat, dan motivasi.
b. Faktor eksternal: latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan gerak, hal-hal baru dan familiar atau ketidak asingan suatu objek

Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif yang terjadi dalam diri individu yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, dimana seorang individu tersebut menerima, menyeleksi, mengorganisasikan, dan menginterpretasikan suatu objek.

## 2. Pengertian Kepemimpinan

Yukl (2005), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Danim (2004), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

Anoraga ( dalam Sutrisno, 2011), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang – orang agar dengan penuh pengertian , kesadaran, dan dengan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Sedangkan menurut Mc. Farland (dalam Danim, 2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimama pimpinan dilukiskan akan mempengaruhi atau pengaruh , bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hines (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan,, hormat dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Para pemraktik biasanya mendefenisikan pemimpin sebagai orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat, mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah segala sesuatu yang merupakan serangkaian aktivitas, tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pemimpin untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar dapat dan mau melakukan pekerjaan yang ditentukan oleh pemimpin dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### 3. Jenis-jenis Kepemimpinan

Ada tiga gaya kepemimpinan yang dinyatakan oleh Siagian (2010) yaitu:

a. Pemimpin Otokratik

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

Ciri-ciri pemimpin otokratik :

1) Cenderung memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat mereka.
2) Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan.
3) Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan dengan cara memberitahukan kepada para bawahan tersebut bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan diharapkan dan dituntut untuk melaksanakanya saja.
4) Menuntut ketaatan penuh dari bawahan.
5) Disiplin yang kaku.
6) Bernada keras dalam pemberian perintah atau intruksi.
7) Menggunakan pendekatan punitif dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan.

b. Pemimpin Demokratis

Pemimpin yang demokratis (partisipatif) berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dan dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu. Komunikasi berjalan dengan lancar, saran dibuat kedua arah. Baik pujian maupun kritik digunakan. Beberapa tanggung jawab membuat keputusan masih tetap ada pada pemimpin. Pemimpin demokratis menciptakan situasi dimana individu dapat belajar, mampu memantau performa sendiri, memperkenalkan bawahan untuk

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

menetapkan sasaran yang menantang, menyediakan kesempatan untuk meningkatkan metode kerja dan pertumbuhan pekerjaan.

c. Pemimpin Permisif

Ciri-ciri pemimpin permisif :

1) Pendelegasian wewenang terjadi secara eksetentif
2) Pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat pemimpin yang lebih rendah dan kepada para petugas operasional, kecuali dalam hal-hal tertentu yang nyata-nyata menuntut keterlibatanya secara langsung.
3) Status qua organisasi tidak terganggu.
4) Penumbuhan dan pengembangan kemampuan berfikir dan bertidak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada para anggota organisasi yang bersangkutan sendiri.
5) Sepanjang dan selama para anggota organisasi menunjukkan perilaku prestasi kerja yang memadai, intervensi pimpinan dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimum.

## 4. Pengertian Kepemimpinan Demokratis

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

Keikutsertaan ini mendorong komitmen anggota pada keputusan akhir. Pemimpin yang demokratis menciptakan situasi dimana individu dapat belajar, mampu memantau performa sendiri, memperkenankan bawahan untuk menetapkan sasaran yang menantang, menyediakan kesempatan untuk meningkatkan metode kerja dan pertumbuhan pekerjaan serta mengakui pencapaian dan membantu pegawai belajar dari kesalahan.

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

Pemimpin demokratis menurut Kartono (2010) adalah pemimpin yang menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan dan juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing- masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat – saat dan kondisi tepat. Dia sadar bahwa dia tidak bisa bekerja (melakukan tugas- tugas) seorang diri saja. Karena itu :

a. Diperlukan dukungan dan partisipasi dari bawahannya

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

b. Semua buruh dan pegawai bawahannya perlu memperoleh penghargaan dan dorongan dari atasan, dan

c. Ia butuh mendapatkan bantuan dari teman sejawat yang sederajat dengan dirinya.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang mau mendengarkan saran dan kritik dari bawahan, mau mentolerir kesalahan para karyawan tapi tetap memberikan pengarahan dan mengajak karyawan untuk belajar dari kesalahan, dalam pembuatan keputusan mengacu pada musyawarah, serta mengahargai hasil karya dari karyawan.

**5. Ciri-Ciri Kepemimpinan Demokratis**

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

a. Menindak para bawahan yang melanggar disiplin organisasi dan etika kerja secara korektif dan edukatif dan bukan bersifat punitif, namun cara yang punitif akan ditempuh apabila cara-cara lain tidak ampuh lagi.

b. Pandangan bahwa betapapun besarnya sumber daya dan dana yang tersedia bagi organisasi, kesemuanya itu pada dirinya tidak berarti apa-apa kecuali digunakan dan dimanfaatkan oleh manusia dalam organisasi demi kepentingan pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

c. Dalam kehidupan organisasional tidak mungkin, tidak perlu bahkan tidak boleh semua kegiatan dilakukan sendiri oleh pimpinan dan oleh karena itu

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

selalu mengusahakan adanya pendelegasian wewenang yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasinal.

d. Para bawahan dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.

e. Memperlakukan para bawahan sebagai mahluk politik, makhluk ekonomi, makhluk sosial dan sebagai individu dengan krakteristik dan jati diri yang khas yang mempunyai kebutuhan sangat kompleks, mulai dari yang bersifat kebendaan seperti sandang, pangan dan papan, meningkatkan kepada kebutuhan yang bersifat keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan pengakuan status hingga kepada kebutuhan yang bersifat mental spiritual.

f. Usaha memperoleh pengakuan yang tulus dari para bawahan atas kepemimpinan orang yang bersangkutan didasarkan kepada pembuktian kemampuan pemimpin organisasi dengan efektif, bukan sekedar karena pemilikan wewenang formal berdasarkan pengangkatanya.

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

a. Semua Kebijakasanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pimpinan.

b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.

c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

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

**6. Manfaat Kepemimpinan Demokratis**

Yukl (2005), menyatakan ada beberapa manfaat dari kepemimpinan demokratis, diantaranya:

a. Kualitas Keputusan Yang Lebih Tinggi

Melibatkan orang lain dalam membuat keputusan akan lebih mungkin untuk meningkatkan kualitas daripada keputusan saat para partisipan memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki pemimpin dan bersedia untuk bekerja sama dalam menemukan solusi yang baik atas masalah keputusan. Bekerja sama dan berbagai pengetahuan akan bergantung pada batas sah dan menguntungkan. Proses keputusan yang digunakan oleh kelompok akan menentukan apakah anggota mampu mencapai kata sepakat, dan akan menentukan batas dimana keputusan itu memasukkan keahlian dan pengetahuan para anggotanya.

b. Penerimaan Keputusan

Orang yang memiliki pengaruh yang cukup besar dalam membuat keputusan cenderung untuk mengenali dan memandangnya sebagai keputusan mereka. Rasa kepemilikan ini meningkatkan motivasi mereka

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

untuk menerapkannya dengan berhasil. Partisipasi juga memberikan pemahaman yang lebih baik atas sifat masalah keputusan dan alasan mengapa alternatif tertentu diterima dan lainya ditolak. Partisipan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana mereka akan terpengaruh oleh sebuah keputusan, yang akan mungkin mengurangi ketakutan dan kecemasan yang tidak beralasan tentangnya.

c. Kepuasan Terhadap Proses Keputusan

Orang akan lebih mungkin memandang bahwa mereka diperlakukan dengan bermartabat dan rasa hormat saat mereka memiliki kesempatan untuk memperlihatkan pendapat dan pilihan tentang keputusan yang akan mempengaruhi mereka.

d. Pengembangan keterampilan partisipan

Pengalaman membantu membuat keputusan rumit dapat menghasilkan pengembangan keterampilan dan kepercayaan diri yang lebih besar oleh partisipan. Partisipan yang terlibat dalam semua aspek proses keputusan akan belajar lebih banyak daripada partisipan yang hanya berkontribusi pada satu aspek.

Dari paparan diatas, dapatlah ditarik kesimpulan bahwa manfaat kepemimpinan demokratis yaitu adanya kualitas keputusan yang lebih tinggi, penerimaan keputusan, kepuasan terhadap proses keputusan, serta pengembangan keterampilan partisipan.

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

## 7. Persepsi Karyawan Terhadap Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan seseorang memimpin dalam dunia kerja dapat mempengaruhi penilaian atau persepsi karyawan terhadap atasanya dalam melaksanakan dan menjalankan tugas sehari-hari. Persepsi sebagaimana yang telah diungkapkan pada bagian sebelumnya adalah suatu proses kognitif yang terjadi dalam diri individu dimana individu menerima, menyeleksi, menginterprestasikan suatu objek. Dalam proses persepsi yang menjadi objek persepsi ditanggapi seperti benda, kejadian-kejadian, prilaku manusia, situasi dan sebagainya (Sopiah, 2008).

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu dapat dicapai. Pemimpin yang demokratis lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam memacu tujuan –tujuan, dimana tugas dan tanggung jawab dibagi-bagi menurut bidang masing-masing (Danim, 2004). Karena karyawan dilibatkan dalam memacu tujuan-tujuan perusahaan maka karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Dan karyawan akan menimbulkan persepsi yang positif terhadap pemimpin mereka karena melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan lain sebagainya.

Menurut Siagian (2010) Kepemimpinan yang dipersepsikan secara positif oleh karyawan akan dapat menimbulkan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan, rasa tanggung jawab, rasa percaya, serta rasa krisis sehingga terciptanya kenyamanan dan keamanan dalam perusahaan sebaliknya, kepemimpinan yang dipersepsikan secara negatif oleh karyawan dapat menimbulkan rasa tidak percaya, timbulnya konflik, serta rendahnya tanggung

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

jawab terhadap tugas-tugas dan peraturan dalam perusahaan sehingga akan menghambat pertumbuhan dan produktifitas perusahaan.

*Penilaian atau persepsi yang dilakukan terhadap pemimpin dapat* mendorong karyawan bekerja dengan sepenuh hati tanpa adanya tekanan atau paksaan yang dapat membebani kondisi psikis karyawan dalam bekerja atau malah sebaliknya dapat membuat karyawan menjadi kurang motivasi dalam bekerja (Thoha, 2008).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan demokratis merupakan suatu proses kognitif yang dilakukan karyawan terhadap cara memimpin seseorang kepada suatu kelompok atau organisasi, dimana penilaian tersebut dapat dilakukan secara positif maupun negatif.

## D. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Karyawan

Setiap karyawan memiliki persepsi masing-masing terhadap gaya kepemimpinan pemimpinnya. Dimana persepsi tersebut merupakan proses yang terintergrasi dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya. Tiap orang mempunyai persepsi sendiri –sendiri, karena perbedaan dan kemampuan inderanya dalam menangkap stimuli itu. Demikian juga halnya karyawan, Setiap karyawan juga memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap pemimpinya.Pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

merupakan tugas yang tidak mudah. Karena pemimpim merupakan salah satu faktor yang penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan (Sutrisno, 2011).

Faktor kepemimpinan tersebut dapat menimbulkan situasi kerja yang dapat mendorong pembentukan disiplin kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungnya. Terlebih kepemimpinan demokratis, karena kepemimpinan demokratis berpengaruh dalam penerapan disiplin kerja dan ketepatan kerja karyawan (Kartono, 2010).

Apabila seorang karyawan memiliki persepsi yang baik atau positif terhadap kepemimpinan yang demokratis, maka kesan yang tertinggal dalam diri karyawan tersebut akan berlanjut membentuk suatu sikap atau prilaku positif pula. Prilaku tersebut dapat berupa timbulnya kedisiplinan kerja pada diri karyawan, seperti kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap perintah, serta pemakaian seragam.

Pernyataan ini didukung oleh Siagian (2010) yang menyatakan bahwa persepsi akan kepemimpinan berdampak pada disiplin kerja karyawan, dimana ketika karyawan menilai positif terhadap kepemimpinan tersebut maka akan muncul rasa tanggung jawab atas setiap tugas dan menaati segala peraturan diperusahaaan sehingga menampilkan yang terbaik dari dirinya. Oleh sebab itu bahwa penanaman disiplin kerja karyawan dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif, yaitu situasi yang diwarnai perlakuan dari pemimpin yang demokratis. Hal didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Hotdelina (2007) dimana hasil penelitian yang pernah dilakukan bahwa 25,8 % faktor gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Elmansyah (2011) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa 67% perilaku

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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

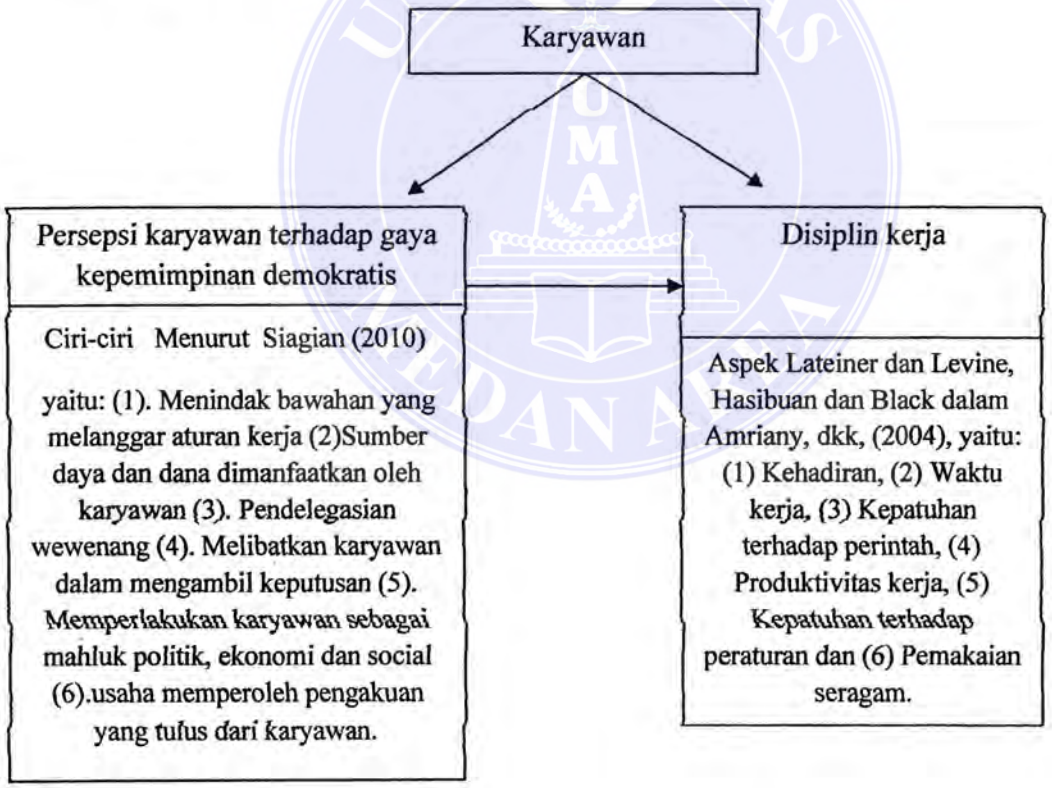
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

gaya kepemimpinan yang demokratis dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis tinggi maka disiplin kerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya bila persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis rendah maka disiplin kerja semakin menurun

## E. Kerangka Konseptual

Untuk memperjelas hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja karyawan, peneliti membuat sebuah bagan sebagai berikut:




UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

## F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: " Ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja karyawan PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan". Dengan asumsi Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan demokratis, maka disiplin kerja semakin meningkat. Sebaliknya apabila semakin rendah persepsi karyawan terhadap kepemimpinan demokratis, maka disiplin kerja semakin menurun.

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA PERPUSTAKAAN

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Hal ini disebabkan karena data-data yang diperolah dalam penelitian itu berupa angka-angka, sehingga untuk mengetahui data-data tersebut valid atau tidak, perlu diuji dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian kuantitatif melibatkan diri pada perhitungan atau angka atau kuantitas (Moleong, 2005). Selain itu penelitian ini juga dimaksudkan untuk melihat apakah variabel yang satu benar mempengaruhi variabel yang lain.

## B. Variabel Penelitian

Beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas : Persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis

Variabel Terikat : Disiplin kerja

## C. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, defenisi dari variabel-variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis.

   Persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis adalah pandangan bawahan terhadap pemimpin yag mau melibatkan karyawan dalam pencapain tujuan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

organisasi, mau mendengar kritik dan saran dari bawahan. Hal ini dapat diukur dengan menggunakan skala yang dibuat berdasarkan ciri-ciri Siagian (2010), yaitu : menindak para bawahan yang melanggar aturan, sumber daya dan dana dimanfaatkan oleh karyawan, adanya pendelegasian wewenang, melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, memperlakukan bawahan sebagai mahluk social, politik, dan ekonomi, serta usaha memperoleh pengakuan yang tulus dari karyawan.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan atau norma-norma yang berlaku diperusahaan. yang disusun berdasarkan aspek-disiplin kerja Lateiner dan Levine, Hasibuan dan Black dalam Amriany, dkk, (2004), yaitu: (1) Kehadiran, (2) Waktu kerja, (3) Kepatuhan terhadap perintah, (4) Produktivitas kerja, (5) Kepatuhan terhadap peraturan dan (6) Pemakaian seragam.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Bungin (2008), populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian, dimana objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan yang berjumlah 47 orang.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

**2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Hadi, 2004) sampel merupakan subjek yang dilibatkan secara langsung dalam penelitian sesungguhnya dengan menjadi wakil dari populasi. Dalam menentukan jumlah sampel (Arikunto, 2006) menjelaskan bahwa apabila populasinya kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasinya, tetapi apabila jumlah populasinya besar, lebih dari 100 maka sampel yag diambil adalah antara 10-15% atau 20-25%. Maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi dengan total populasi 47 orang.

## E. Metode Pengumpulan Data

Alat pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa daftar pernyataan yang menggunkan skala psikologis. Skala psikologis sebagai alat ukur banyak dipakai untuk mengungkapkan aspek psikologis yaitu aspek afektif dalam diri manusia (Azwar,2004) Alasan memakai skala dalam penelitian ini karena menurut Azwar (2004)skala memiliki beberapa karakteristik sebagai alat ukur psikologi. Karakteristik skala sebagai alat ukur psikologis yaitu :

1. Stimulusnya berupa pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak di ukur melainkan indikator prilaku dari atribut yang bersangkutan.
2. Dikarenakan atribut psikologi secara tidak langsung lewat indikator-indikator prilaku maka indikator prilaku diterjemahkan dalam bentuk item-item maka skala psikologi selalu berisi banyak item.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban "benar atau salah",jawaban dapat diterima sepanjang diberikan diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja jawaban yang berbeda akan di interprestasikan berbeda pula.

Dalam penelitian ini digunakan dua skala yang disusun dalam format skala Likert yang telah dimodifikasi dengan meniadakan kategori pilihan jawaban yang disebut dengan Modifikasi Skala Likert. Modifikasi Skala Likert digunakan karena, *pertama* : kategori pilihan jawaban yang ditengah (*undecided)* mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban, bisa juga diartikan netral, setuju, tidak setuju,ataupun ragu-ragu. *Kedua* : tersedianya jawaban yang ditengah itu menimbulkan kecenderungan memjawab ketengah ( *Central tendency effect)*, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas kecenderungan jawabannya kearah sangat setuju sampai tidak setuju. *Ketiga* : kategori jawaban jawaban SS ( Sangat setujui)- S (Setuju)- TS (Tidak setuju)- STS ( Sangat tidak setuju) adalah untuk melihat kecenderungan pendapat kearah sangat setuju sampai kearah sangat tidak setuju.

Penilaian modifikasi skala Likert yang akan digunakan mengarah ke aitem *favourable* dan *unfavorable* dengan empat pilihan jawaban yaitu, SS, S, TS, STS. Adapun pembobotan skala *favourable* : nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS) dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), sebaliknya pembobotan skala *unfavourable* : nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS) dan nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS) (Hadi,1990).

**Tabel 3.1 Skor Jawaban Skala Likert**

| *Kriteria* | *Favourable* | *Unfavourable* |
|---|---|---|
| Sangat Sesuai (SS) | 4 | 1 |
| Sesuai (S) | 3 | 2 |
| Tidak Sesuai (TS) | 2 | 3 |
| Sangat Tidak Sesuai (STS) | 1 | 4 |

**1. Skala Kepemimpinan Demokratis**

Skala kepemimpinan demokratis di ungkap berdasarkan ciri-ciri kepemimpinan demokratis yang dikemukakan oleh Siagian (2010),yaitu:

a. Menindak para bawahan yang melanggar disiplin organisasi dan etika kerja secara korektif dan edukatif.
b. Betapapun besarnya sumber daya dan dana yang tersedia bagi organisasi, kesemuanya itu pada dirinya tidak berarti apa-apa kecuali digunakan dan dimanfaatkan oleh manusia dalam organisasi demi kepentingan pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.
c. Mengusahakan adanya pendelegasian wewenang yang praktis dan realistic tanpa kehilangan kendali organisasional.
d. Para bawahan dilibatkan secara aktif dalam penelitian menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

e. Memperlakukan para bawahan sebagai mahluk politik, mahluk ekonomi, mahluk social dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri yang khas.

f. Usaha memperoleh pengakuan yang tulus dari para bawahan atas kepemimpinan orang yang bersangkutan didasarkan pada pembuktian kemampuan memimpin organisasi dengan efektif, bukan sekedar karena pemilikan wewenang formal berdasarkan pengangkatan.

**2. Skala Disiplin Kerja**

Skala disiplin kerja diungkap berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Lateiner dan Levine, Hasibuan dan Black dalam Amriany, dkk, (2004), yaitu:

a. Kehadiran.
b. Waktu kerja.
c. Kepatuhan terhadap perintah.
d. Produktivitas kerja.
e. Kepatuhan terhadap peraturan.
f. Pemakaian seragam.

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

*Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur* melakukan fungsi alat ukurnya (Azwar, 2006). Suatu tes atau instrument pengukur

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukanya pengukuran tersebut (Azwar, 2006).

Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan adalah validitas isi. Isi dari instrument harus sesuai dengan yang diukur. Menurut Azwar (2006) validitas isi yaitu validitas yang di estimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment.* Pertanyaan yang dicari jawabanya dalam validitas ini adalah "sejauh mana item-item dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur" atau "sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur"(Azwar, 2006).

Dalam uji validitas isi dilakukan analisis butir soal yang bertujuan agar nantinya benar-benar hanya butir-butir relevan dan perlu untuk jadi bagian dari skala keseluruhan (Hadi, 1991). Azwar (2004) menyatakan bahwa item yang dianggap baik dan memenuhi syarat adalah item yang memiliki indeks daya diskriminasi > 0,30 dan sebaliknya aitem yang <0,30 di interprestasikan sebagai item yang memiliki daya diskriminasi rendah, yang artinya item tersebut tidak sesuai untuk digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Penelitian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan dengan menggunakan program SPSS 16.00 For *Windows.*

Korelasi antara skor item dengan skor total harus signifikal dan untuk memperoleh koefisien korelasi antara item dengan skor totalnya digunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson dengan rumus sebagai berikut :

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

$$r_{xy} = \frac{\sum xy \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left\{\sum x2 - \frac{(\sum x)2}{n}\right\}\left\{\sqrt{\sum y2 - \frac{(\sum y)2}{n}}\right\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$ = koefisien korelasi antara butir dengan nomor soal

$\sum x$ = jumlah skor butir

$\sum y$ = jumlah skor total

$\sum xy$ = jumlah hasil skor butir dengan skor total

N = jumlah subyek

**2. Reliabilitas**

Realibitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar,2006). Dalam penelitian ini realibitas Persepsi terhadap kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja diuji dengan menggunakan Koefisien Alpa. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien realibitas yang nilainya bergerak dalam rentang 0,00 sampai 1,00. Azwar (2006) menyatakan bahwa semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas, sebaliknya koefisien yang semakin mendekati 0,00 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Pada penelitian koefisien realibitas skala dihitung dengan menggunakan teknik keandalan Alpha Cronbach. Rumusnya sebagai berikut :

$$\alpha - \frac{K.r}{1 + (K = 1)r}$$

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

Keterangan :

α = koefisien Alpha Cronbach

r = rata-rata korelasi antar butir

K = jumlah aitem

1 = bilangan konstan

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara peneliti dalam mengolah data yang telah terkumpul untuk mendapatkan suatu kesimpulan dalam penelitian. Karena data yang diperoleh dari penelitian tidak dapat digunakan begitu saja. Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Analisis data adalah cara peneliti dalam mengolah data yang terkumpul sehingga mendapat suatu kesimpulan dari penelitianya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik.

Sejalan dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu mencari korelasi atau hubungan, maka data yang diperoleh dilakukan uji syarat yaitu uji normalitas dan uji lineriaritas, selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan tes statistic dengan *Teknik Product Moment* dengan angka kasar pearson dan perhitungan selanjutnya penelitian ini menggunakan program computer statistic atau program SPSS 16.00 For Windows. Penelitian ini menggunakan teknik Product Moment karena peneliti ingin melihat hubungan antara dua variabel yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Rumus dari Product Moment ini adalah :

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

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

Keterangan :

$r_{xy}$ = koefisien korelasi antara butir dengan nomor soal

$\sum x$ = jumlah skor butir

$\sum y$ = jumlah skor total

$\sum xy$ = jumlah hasil skor butir dengan skor total

N = jumlah subyek

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

a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal.
b. Uji lineritas, yaitu untuk melihat apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan dengan data dari variabel tergantung.

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil – hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Ada hubungan yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja karyawan/i PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Medan. Justifikasi ini didasarkan atas nilai koefisien korelasi $r_{xy}$ = 0.638 dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.050. Artinya semakin tinggi persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan demokratis, maka disiplin kerja semakin meningkat. Sebaliknya apabila semakin rendah persepsi karyawan terhadap kepemimpinan demokratis, maka disiplin kerja semakin menurun. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini di terima.
2. kemampuan gaya kepemimpinan demokratis didalam menjelaskan disiplin kerja karyawan/i PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan sebesar 40.70%, sedangkan sisanya sebesar 59.30% lagi displin kerja dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, seperti diantaranya : Pemberian tingkat kompensasi yang memadai, Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan, Adanya penghargaan pada prestasi, Adanya keseragamaan peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang; Adanya keteladanan pimpinan, Penerapan disiplin yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

bersifat mendidik dan Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin (Saydam, 2000).

3. Mean dari Persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis secara keseluruhan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki subjek penelitian berada di atas rata-rata pada umumnya. Berdasarkan hasil perbandingan kedua nilai rata-rata (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Di PT.Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan berada pada kategori demokratis, dikarenakan mean emperik (107.17) lebih kecil dari mean hipotetik (120) namun selisihnya tidak lebih dari nilai SD (24), mean dari skor disiplin kerja secara keseluruhan menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki subjek penelitian berada di atas rata-rata disiplin kerja pada umumnya. Berdasarkan hasil perbandingan kedua nilai rata-rata (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja pada karyawan PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan berada pada kategori sedang, dikarenakan mean emperik (78.78) lebih kecil dari mean hipotetik (90) namun selisihnya tidak lebih dari nilai SD (18).

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, direkomendasikan saran kepada beberapa pihak, diantaranya :

1. Subyek Penelitian
   a. Pimpinan PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Medan agar disiplin kerja tetap ditegakkan secara terus menerus, menjelaskan

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

dan mengkomunikasikannya dengan cara yang lebih kreatif, misalnya dengan memberikan nasehat umum. Namun apabila masih ada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner maka disarankan kepada pemimpim untuk bertindak tegas, misalnya dengan memberikan teguran, peringatan/ancaman bahkan dapat memberikan hukuman.

b. Karyawan/i PT. Bank CIMB Niaga KCP Iskandar Muda Medan supaya tetap mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja dengan cara mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, khususnya di divisi *debt collector* dan divisi *surveyor* agar lebih disiplin lagi didalam melaksanakan tugasnya, sekalipun ditugaskan di lapangan, agar terlebih dahulu mengisi absensi sebelum berangkat ke lapangan. Para karyawan juga dapat mencontoh karyawan yang terbukti memiliki disiplin kerja yang sangat baik, dengan demikian para karyawan akan terdorong untuk tetap menjalankan disiplin kerja.

c. Pihak Perusahaan berdasarkan temuan dalam penelitian menunjukkan adanya hubungan gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja. Disarankan kepada pihak perusahaan dalam upaya peninjauan kepemimpinan selama ini agar dapat menjadi lebih baik lagi sehingga ini sesuai dengan harapan dan keinginan para karyawanya sehingga dapat menciptakan suatu persepsi yang positif terhadap kepemimpinan tersebut, namun apabila karyawan memiliki persepsi yang negatif terhadap

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

pimpinanya, maka perusahaan harus berusaha merubah persepsi negatif tersebut agar menjadi persepsi positif baik itu melalui seminar-seminar ataupun *training* kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan. Dimana pada akhirnya dapat menimbulkan disiplin kerja bagi karyawanya.

2. Peneliti berikutnya

Bagi peneliti yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian ini, hendaknya mengidentifikasi faktor lain selain gaya kepemimpinan demokratis didalam menjelaskan kedisiplinan kerja, seperti diantaranya : Pemberian tingkat kompensasi yang memadai, Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan, Adanya penghargaan pada prestasi, Adanya keseragamaan peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang, Adanya keteladanan pimpinan, Penerapan disiplin yang bersifat mendidik dan Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin. Beberapa hal lain kiranya cukup relevan yaitu menambah subjek penelitian, misalnya dengan mengambil subjek dari perusahaan lain sehingga hasil penelitian lebih luas generalisasinya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

# DAFTAR PUSTAKA

Arikundo, Suharsimi.2006. *Prosedur Penelitian.* Jakarta : Rineka Cipta.

Amriany A, F. Yusti, P. R. Gunadi. 2004. "Iklim Organisasi Yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja". *Jurnal. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. Vol. 19 No. 2*

Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian.* Cetakan V. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Azwar, Saifuddin. 2007. *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Bugin,Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Jakarta : Kencana

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok.* Jakarta : Rineka Cipta.

Elmansyah, 2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru", *Tesis,* Pekanbaru : PPs-Universitas Islam Riau.

Fajar. 2009. *Kepemimpinan Demokratis* (online),dalam (http://fajar4light.wordpress.com/2009/12/26/gaya-kepemimpinan-demokratis/,diakses 17 Oktober 2014).

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponogoro..

Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Instrument Untuk Penelitian.* Yogyakarta : Andi Offset.

Hadi.S 2004. *Metodologi Research,* Jilid III. Yogyakarta : Andi Offset.

Hasibuan, Malayu S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hines, Gary R. 2002. *Kepemimpinan.* Dalam Timpe, Dale (Ed). *Gaya Kepemimpinan Manajemen,* Jakarta : Elex Media Komputindo.

Hotdelinawati, Harahap. 2007. "Hubungan antara persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Haji Adam Malik Medan", *Skripsi* (Tidak diterbitkan).Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2006. Jakarta : Balai Pustaka.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

Kartini, Kartono, 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Maloeng, L. 2005. *Metode penelitian Kualitatif.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, Anwar P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.

Minda, Ansari. 2011. "Hubungan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Binjai Super Mall", *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Mudiartha, I Wayan; Ardana, I komang; Mujiati, Ni Wayan; Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

Nitisemito, Alex (1984). *Disiplin Kerja Karyawan* (Online), dalam (http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/disiplin-kerja-karyawan.html, diakses 17 0ktober 2014)

Rakhmat, Jalaludin. 2007. *Psikologi Komunikasi.* Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi.* Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.

Sekaran, Uma. 2006, *Research Methods For Business*, Edisi 4 buku 1, Terjemahan Yon, Kwan, Jakarta : Salemba Empat.

_____, *Research Methods For Business,* Edisi 4 buku 2, Terjemahan Yon, Kwan, Jakarta : Salemba Empat.

Suharman, MS. 2005. *Psikologi Kognitif.* Surabaya: Srikandi El-Bahdal.

Suharso. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Semarang: CV. Widya Karya

Saydam, Gouzali. 2000. *Management Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan.* Jakarta : Djambatan

Siagian, Sondang. 2010 . *Teori dan Praktek Kepemimpinan.* Jakarta : Rineka Cipta.

Siagian, Sondang 2009. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja.* Jakarta : Rineka Cipta.

Simamora, Hendry, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-UGM.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 24/7/23
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
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

Siswanto, B. Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,* edisi 2, Jakarta : PT. Bumi Aksara,

Sopiah, 2008. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Sutrisno, Edy. 2011. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

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

Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta :Indeks

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 24/7/23
Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23