

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SRIWIJAYA AIR DISTRIK
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**AGUS HARYO KARDONO
NIM : 03 832 0067**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2011**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/24

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

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGARUH KEPEMIMPINAN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. SRIWIJAYA
AIR DISTRIK MEDAN**

Nama Mahasiswa : **AGUS HARYO KARDONO**

No. Stambuk : **03 832 0067**

Jurusan : **MANAJEMEN**



Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

(Agustrono, SE, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus :

2011

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

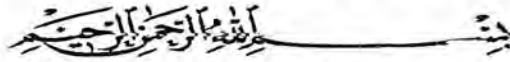
Document Accepted 9/2/24

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)9/2/24

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian tingkat Sarjana Ekonomi pada Universitas Sumatera Utara.

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, Mec., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Dra. Isnaniah Laili K.S, MMA., selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, Mec., selaku Penguji I yang telah membantu penulis hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Agustiono, SE, MMA., selaku Penguji II yang telah membantu penulis hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen dan Staf pegawainya yang banyak membantu Penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
8. Bapak Pimpinan beserta karyawan di PT. Sriwijaya Air Distrik Medan yang telah memberikan data dan keterangan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak Heru, Tony Hardjanto, SE selaku Manajer sumber daya PT. Sriwijaya Air Distrik Medan yang sangat membantu penulis dalam memberikan keterangan yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.
10. **Teristimewa kepada kedua Alm.Orang Tuaku** yang telah memberikanku

hasil dan penghargaan, dan cinta kasih kepadaku dari kecil hingga aku

memasuki perguruan tinggi, walaupun mereka tidak dapat melihatku menyelesaikan studiku ini, akan tetapi mereka selalu ada di hatiku,

Terima kasih ku ucapkan kepada Ibuku Tercinta dan Bapak ku.

11. Khususnya penulis ucapkan terima kasih kepada abang-abang dan kakakku tercinta **khususnya keluarga kandung dan orang-orang disekitarku** yang telah memberikan penuh perhatian, kasih sayang, dorongan, semangat dan pengorbanan yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Semoga Allah SWT yang dapat membalas semua kebaikan yang penulis dapatkan baik pada waktu mengalami kesulitan maupun rintangan berupa amal dan pahala di akhirat kelak. Penulis menyadari bahwa dalam penyajian skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi perbaikan-perbaikan dimasa yang akan datang.

Medan, Januari 2011

Penulis

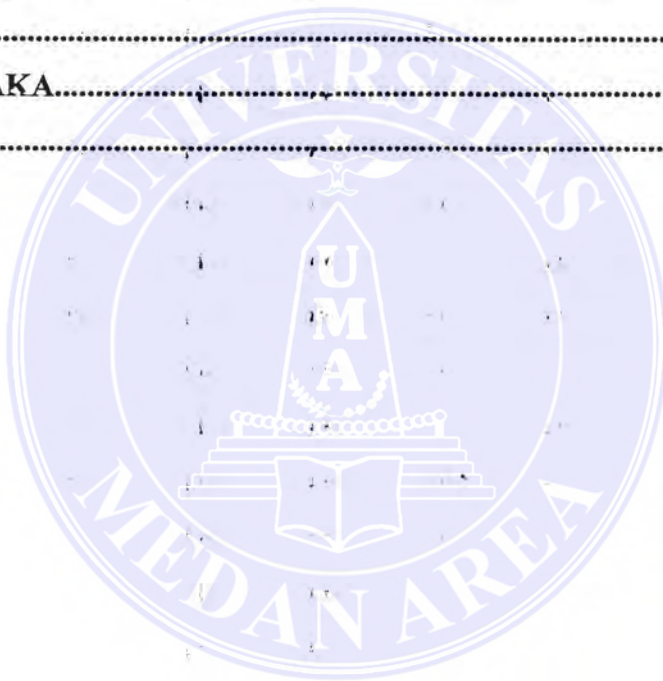


Agus Haryo Kardono

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II: LANDASAN TEORITIS.....	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Pengertian Kepemimpinan	7
2. Gaya Kepemimpinan.....	8
3. Fungsi-fungsi Kepemimpinan	9
B. Disiplin Kerja	10
1. Pengertian Disiplin Kerja	10
2. Macam – macam Disiplin Kerja.....	11
3. Faktor – faktor Disiplin Kerja	12
4. Tindakan Pendisiplinan Kerja	13
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	15
C. Kerangka Konseptual.....	22
D. Hipotesis.....	23
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	24
A.. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
B.. Populasi dan Sampel.....	24
C.. Defenisi Operasional.....	25
D. Skala Pengukuran Variabel.....	27
E.. Jenis dan Sumber Data.....	28
F. Teknik Pengumpulan Data.....	28

G. Teknik Analisa Data.....	29
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	31
A. Metode Analisis deskriptif	31
B. Uji Analisis.....	48
1. Validitas dan Reliabilitas	48
2. Metode Analisis Regresi Linier Sederhana.....	49
3. Uji t (Uji parsial) ,.....	50
4. Koefisien Determinan R^2 (<i>R Square</i>)	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	55



DAFTAR TABEL

<i>Tabel</i>	<i>Judul/Teks</i>	<i>Halaman</i>
1. 1.	Daftar Absensi karyawan PT. Sriwijaya Air Distrik Medan.....	4
1. 2.	Definisi Operasional Variabel.....	10
1. 3.	Responden Penelitian.....	12
3. 1.	Komposisi Pemegang Saham.....	29
4. 1.	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	40
4. 2.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4. 3.	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
4. 4.	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
4. 5.	Identitas Responden Berdasarkan Jabatan Kerja.....	42
4. 6.	Pendapat responden atas pernyataan pimpinan bertanggung jawab atas tugas - Tugas yang Dilaksanakannya.....	43
4. 7.	Pendapat responden atas pernyataan pimpinan tidak mau melimpahkan tanggung jawab tugasnya terhadap karyawan lain/bawahan.....	43
4. 8.	Pendapat responden atas pernyataan pimpinan sangat peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya.....	44
4. 9.	Pendapat responden atas pernyataan pimpinan dapat membina komunikasi yang baik dengan karyawan/ bawahan.....	44
4.10.	Pendapat responden atas pernyataan pimpinan bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan.....	45
4. 11.	Pendapat responden atas pernyataan pimpinan bertindak tegas dalam mengatur para karyawan/bawahan.....	46
4. 12.	Pendapat responden atas pernyataan pimpinan mempunyai kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas – tugas.....	46
4. 13.	Pendapat responden atas pernyataan pimpinan mempunyai kepercayaan diri dalam menjalin hubungan dengan bawahan.....	47
4. 14.	Pendapat responden atas pernyataan pimpinan percaya diri dalam memberikan contoh pada karyawan dalam mematuhi peraturan/	

pelaksanaan disiplin dalam perusahaan.....	47
4. 15. Pendapat responden atas pernyataan pimpinan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas – tugas.....	48
4. 16. Pendapat responden atas pernyataan, pimpinan mempunyai inisiatif dalam membina karyawan / bawahan	48
4. 17. Pendapat responden atas pernyataan pimpinan mau memberikan arahan atas apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	49
4. 18. Pendapat responden atas pernyataan bahwa kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja	50
4. 19. Pendapat responden atas pernyataan bahwa karyawan selalu tepat waktu hadir di kantor setiap hari kerja.....	50
4. 20. Pendapat responden atas pernyataan, bahwa karyawan datang dan pulang kantor sesuai jam kerja	51
4. 21. Pendapat responden atas pernyataan bahwa karyawan melakukan tugas – tugas sampai jam kerja selesai	51
4. 22. Pendapat responden atas pernyataan bahwa karyawan selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan.....	52
4. 23. Pendapat responden atas pernyataan, bahwa karyawan selalu mengenakan tanda pengenal di kantor ini	52
4. 24. Pendapat responden atas pernyataan bahwa karyawan sudah mengenakan pakaian yang sopan dan rapi sesuai ketentuan selama di kantor.....	53
4. 25. Pendapat responden atas pernyataan bahwa karyawan memahami sepenuhnya peraturan yang ditetapkan di kantor ini.....	53
4. 26. Pendapat responden atas pernyataan, bahwa karyawan bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut	54
4. 27. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	55
4. 28. Hasil Regresi Linier Sederhana.....	55
4. 29. Hasil Determinan, R^2 (<i>R Square</i>).....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah manusia yang mempunyai karakteristik berbeda dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Manusia mempunyai nurani, hasrat dan keinginan yang dapat memenuhi tingkat prestasinya. Oleh karena dalam menghadapi masalah yang berhubungan dengan karyawan diperlukan antisipasi yang tinggi dan pengelolaan berbeda.

Karyawan pada umumnya akan termotivasi bekerja dengan semangat kerja yang tinggi apabila kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan makhluk sosial dapat terpenuhi secara tepat. Kebutuhan tersebut memiliki latar belakang, pengalaman-pengalaman, harapan-harapan, keinginan-keinginan, ambisi-ambisi dan susunan psikologis yang berbeda-beda pada setiap individu. Individu-individu tersebut masing-masing memandang kejadian-kejadian dari sudut pandang dan reaksi mereka sendiri.

Mengingat begitu besarnya peranan manusia di dalam kegiatan perusahaan, maka para pimpinan yang bijaksana harus memikirkan dengan cermat sampai sejauhmana tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada karyawannya sesuai dengan prestasi kerja karyawan tersebut.

Tingkat kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan dianggap berpengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan. Pengaruh itu terutama mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun dan sebaik mungkin. Dengan demikian kebijaksanaan kesejahteraan selalu dikaitkan dengan semangat kerja dan kedisiplinan kerja

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer sumber daya manusia ataupun pimpinan secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, **UNDANG-UNDANG DASAR PERUSAHAAN** adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal

memenuhi standart yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang dibangun di dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur – unsur dalam kelompok atau organisasi untuk dapat mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus dapat menemukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi dan bawahan yang dipimpinya. Untuk memimpin sekelompok manusia tertentu akan berbeda dengan memimpin kelompok manusia lainnya.

Salah satu diantara sekian banyak kriteria pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi *creator* (pencipta) dan *motivator* (pendorong) bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu peningkatan disiplin kerja karyawannya.

Banyak orang menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu sesuatu yang memaksa tingkah laku karyawan yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu – ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi sesuatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kenyataannya sebagian karyawan perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa karyawan yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya seperti itu.

Seorang pemimpin harus menggunakan dua pertiga waktu, tenaga dan pikirannya untuk mengawasi dan mendisiplinkan para karyawan yang bermasalah. Pemimpin tidak dapat berharap bahwa karyawan akan disiplin, jika pemimpin sendiri tidak disiplin. Jika karyawan diharapkan tepat waktu, berpakaian sesuai dengan ketentuan. Pemimpin harus dapat menunjukkan contoh yang dapat diteladani oleh para karyawannya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/24

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)9/2/24

Undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa “setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. yang dimaksud dengan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerjaan berada dalam kondisi selamat dan sehat, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat bekerja.

Karyawan yang bekerja memiliki hak atas keselamatan dan kesehatan yang pelaksanaannya di landasi oleh peraturan perundang-undngan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari pada karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (yuli, 2005:211)

Berkaitan dengan kepemimpinan manajer sumber daya manusia, maka kedisiplinan merupakan salah satu fungsi, operatif dari manajer sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan.

PT. Sriwijaya Air Distrik Medan adalah suatu perusahaan penerbangan yang kegiatan utamanya adalah melayani penumpang pengguna transportasi udara untuk memberangkatkan penumpang dari daerah asal ke daerah tujuan. Produk-produk yang ditawarkan adalah perjalanan dalam negeri, perjalanan luar negeri, pengiriman barang kargo, paket, serta pelayanan kerjasama wisata tour atau perobatan dengan rumah sakit-rumah sakit tertentu dengan harga tertentu yang berbentuk dalam satu paket perjalanan. Persaingan yang semakin ketat di bidang penerbangan saat ini dengan perusahaan penerbangan yang lain untuk meraih pangsa pasar mengharuskan karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada penumpang sehingga kualitas dan kuantitas dari produk-produk yang

ditawarkan dari maskapai PT. Sriwijaya Air dapat lebih eksis dan lebih maksimal untuk menjadi yang terbaik dan terdepan dari maskapai-maskapai penerbangan yang lainnya. Disamping itu, disiplin kerja karyawan juga sangat mendukung demi pencapaian target perusahaan yang didukung kepemimpinan yang efektif dan mendapat dukungan maupun simpati bawahannya.

Manajer sumber daya manusia PT. Sriwijaya Air Distrik Medan mengawasi hal-hal yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan secara langsung. Terdapat 87 karyawan dengan berbagai latar belakang dan pola tingkah laku yang menjadi perhatian khusus bagi manajer sumber daya manusia sebagai bagian dari tugasnya.

Manajer sumber daya manusia PT. Sriwijaya Air Distrik Medan merupakan pemimpin yang memiliki kedisiplinan yang tinggi. Salah satu tindakannya dapat dilihat dari kehadirannya di kantor tanpa pernah melakukan absen terutama dengan alasan yang tidak jelas. Manajer sumber daya manusia tersebut sebagai pemimpin salah satu bagian memberikan contoh teladan yang dapat diikuti oleh karyawan lain. Bagi sebagian karyawan bisa mengikuti sikap disiplin manajer tersebut, namun ada pula beberapa karyawan yang menganggap sikap disiplin tersebut bersifat negatif yang dikaitkan dengan sanksi atau hukuman.

Tabel 1.1 di bawah ini akan menunjukkan daftar absensi karyawan sejak bulan Mei, Juni, dan Juli sebagai gambaran tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Sriwijaya Air Distrik Medan:

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan PT. Sriwijaya Air Distrik Medan

Keterangan	Mei		Juni		Juli	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Sakit dengan keterangan:						
1 - 2 hari	1	2, 13	2	4, 25	1	2, 13
2 - 4 hari	1	2, 13	2	4, 25	1	2, 13
> 5 hari	1	2, 13	3	6, 38	3	6, 38

Sakit	tanpa						
keterangan:							
1 - 2 hari		2	4, 25	1	2, 13	-	0
3 - 4 hari		-	0	1	2, 13	2	4, 25
> 5 hari		-	0	1	2, 13	2	4, 25
Opname:							
1 - 2 hari		-	0	-	0	-	0
3 - 4 hari		2	4, 25	2	4, 25	-	0
> 5 hari		2	4, 25	3	6, 38	-	0
Izin:							
1 - 2 hari		1	2, 13	2	4, 25	-	0
3 - 4 hari		-	0	2	4, 25	2	4, 25
> 5 hari		3	6, 38	3	6, 38	3	6, 38
Tanpa keterangan:							
1 - 2 hari		-	0	3	6, 38	2	4, 25
3 - 4 hari		2	4, 25	-	0	-	0
> 5 hari		-	0	-	0	-	0

Sumber: Sumber Daya Manusia PT. Sriwijaya Air Distrik Medan (2010), diolah.

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Sriwijaya Air Distrik Medan tiap bulannya ada yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Dimana masalah absensi merupakan masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam bekerja.

PT. Sriwijaya Air Distrik Medan dapat menerapkan disiplin bagi karyawan melalui adanya kesadaran dan kesediaan dari masing-masing karyawan. Manajer sumber daya manusia harus dapat menyediakan pengawasan yang tinggi agar penerapan disiplin dapat berjalan dengan baik, karena bila atasan kurang memberikan pengawasan terlebih-lebih bertindak kurang disiplin, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif pada bawahannya.

Hal ini menciptakan ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan Manajer Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Air Distrik Medan.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang ini dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut: Apakah kepemimpinan manajer sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Distrik Medan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer sumber daya manusia dan bagaimana pengaruhnya terhadap kedisiplinan karyawan dalam bekerja di PT. Sriwijaya Air Distrik Medan.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Memberikan tambahan informasi tentang kepemimpinan dan disiplin kerja sehingga pelaksanaan dan tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

b. Bagi Pihak Lain

Sebagai pedoman atau referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan dan kepemimpinan seorang manajer.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori- teori yang penulis dapatkan baik dari bangku kuliah maupun dari luar dan memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya menyangkut disiplin kerja karyawan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/24

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)9/2/24

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Dubrin (2000: 4) kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik – baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan, (Sunarto, 2005: 33).

Jadi, kata kepemimpinan menurut Kotter (1997: 34) digunakan dalam 2 (dua) hal mendasar dalam percakapan sehari-hari:

1. Mengacu pada proses gerakan suatu kelompok atau beberapa kelompok orang dalam arah yang sama tanpa paksaan.
2. Mengacu pada orang yang memainkan peran dalam hal ini kepemimpinan mengarahkan suatu kelompok tanpa paksaan.

Dalam kondisi normal, definisi kedua yang paling umum.

Setiap hari penggunaan ungkapan kepemimpinan yang baik atau efektif mempunyai arti yang lebih, tetapi kebanyakan menekankan pada satu kunci. Kepemimpinan yang baik menggerakkan orang pada satu arah yang benar-benar merupakan minat jangka panjang mereka. Bukan menyuruh orang pergi ke jurang. Tidak menyia-nyiakkan sumber daya mereka yang langka dan tidak membangun sisi gelap keberadaan mereka sebagai manusia.

2. Gaya Kepemimpinan

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2003: 15) adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian itu hanya bersifat sementara.

Menurut Dharma (2003: 144) terdapat 4 (empat) gaya kepemimpinan yang terdiri atas:

1. Kepemimpinan Instruksi.

Gaya kepemimpinan yang sifatnya instruktif dinamakan gaya bos karena gaya ini terutama dicirikan oleh komunikasi satu arah. Dengan gaya ini, pemimpin membatasi peranan bawahan dan memberitahu mereka tentang apa, bagaimana, bilamana, dan dimana melakukan pekerjaan. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dilakukan pemimpin, bawahan hanya melaksanakan tugas seperti yang telah diinstruksikan pemimpin.

2. Kepemimpinan Konsultasi.

Gaya kepemimpinan yang sifatnya konsultatif dapat disebut sebagai gaya dokter karena dengan gaya ini pemimpin banyak memberikan arahan dan mengambil hampir semua keputusan. Pemimpin mengambil keputusan dan berusaha menjual gagasan keputusannya kepada bawahannya. Pada saat yang sama pemimpin telah mulai membuka komunikasi dua arah dengan menyimak gagasan bawahan. Sekalipun demikian, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan masih dilakukan pemimpin.

3. Kepemimpinan Partisipasi.

Gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif dapat dinamakan sebagai gaya konsultan karena pemimpin mengikutsertakan bawahan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Dengan menerapkan gaya ini, pemimpin dan bawahannya bertukar pikiran dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Disamping itu, komunikasi dua arah ditingkatkan dan pemimpin lebih banyak mendengarkan dengan aktif.

Pemimpin tidak lagi memberikan instruksi yang terinci.

4. Kepemimpinan Delegasi.

Gaya kepemimpinan yang sifatnya mendelegasi dapat disebut dengan gaya bebas karena pemimpin dan bawahan hanya mendiskusikan batasan masalah bersama-sama hingga tercapai kesepakatan. Selanjutnya, proses pengambilan keputusan didelegasi kepada bawahan. Sekarang bawahanlah yang mengambil keputusan pelaksanaan pekerjaan. Dengan gaya ini pemimpin memberi kesempatan luas bagi bawahan untuk melaksanakan tugasnya.

3. Fungsi – fungsi Kepemimpinan

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang. Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan mengambil keputusan tidak hanya diukur secara kuantitatif, dalam arti jumlah keputusan yang diambil. Tetapi juga diperlukan keputusan yang bersifat praktis, realistis dan dapat dilaksanakan serta memperlancar usaha pencapaian tujuan organisasi.

Berkaitan dengan kriteria pengambilan keputusan tersebut, menurut Siagian (2008: 47) terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak – pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan secara internal terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Berdasarkan fungsi kepemimpinan yang hakiki dapat diketahui bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang berasal dari ciri-ciri kepemimpinan yang dimilikinya dimungkinkan oleh 3 (tiga) sumber (Siagian, 2002: 23) yaitu :

1. Sumber genetika, dalam arti bakat yang dibawa sejak orang dilahirkan.
2. Ciri - ciri yang diperoleh karena belajar dari pengalaman. ;
3. Ciri-ciri yang diperoleh melalui pendalaman teori kepemimpinan.

Yang dikemukakan tersebut merupakan serangkaian ciri-ciri yang bersifat ideal artinya, betapa pun besarnya bakat kepemimpinan yang dimiliki seseorang dan betapa banyak pun kesempatan untuk menempa diri menjadi pemimpin yang efektif melalui pengalaman dan pendidikan serta latihan, tidak ada seorang pun memiliki semua ciri tersebut. Jelasnya, meningkatkan efektivitas kepemimpinan merupakan proses. Oleh karena itu yang maksimal dapat dilakukan oleh setiap orang yang menduduki jabatan kepemimpinan dengan terus-menerus berusaha agar semakin banyak ciri-ciri tersebut menjadi miliknya selama ia berkarya sebagai seorang pemimpin.

Pembuktian bahwa pandangan yang mengatakan bahwa "pemimpin dilahirkan" mengandung kebenaran yang telah di buktikan oleh penelitian dan pengalaman banyak orang. akan tetapi di tekankan pula bahwa betapa pun pentingnya bakat yang dibawa sejak lahir itu, tetap diperlukan "penempatan" melalui pengalaman dan pengembangan pengetahuan teoritikal.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2008: 305).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Malayu, 2007: 193).

Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan – aturan. Sikap dan perilaku disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk menaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata – mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan – peraturan organisasi.

2. Macam – Macam Disiplin kerja

a. Disiplin Diri

Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai – nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru ataupun masyarakat sebagai bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.

Penanaman nilai – nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pimpinan. Selain itu, orang tua, guru, dan pimpinan yang berdisiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnya disiplin diri.

Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain.

b. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing – masing anggota

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

kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok seperti dua sisi dari satu mata uang. Keduanya saling melengkapi dan menunjang. Sifatnya komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut (Fathoni, 2006: 173):

- a. Tujuan dan kemampuan.
- b. Keteladanan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerjanya agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan.
- f. Sanksi hukuman.
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas. Tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam

peningkatan produktivitas. Permasalahan yang muncul adalah bagaimanakah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin karyawan.

4. Tindakan Pendisiplinan Kerja

Untuk meningkatkan disiplin kerja digunakan cara :

- a. Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan untuk menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksa yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Ini tentu saja mudah dipahami sebagai tanggung jawab yang melekat pada pemimpin.
- b. Disiplin korektif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya kesalahan tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya.
- c. Disiplin progresif merupakan pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat. Langkah-langkah melakukan pendisiplinan secara progresif yang efektif adalah;

- 1). Melakukan pembicaraan informal

Sebagai aturan, pembicaraan informal dilakukan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali, seperti terlambat masuk kerja atau istirahat siang lebih lama dari yang ditentukan, pembicaraan formal akan memecahkan masalah. Pemimpin harus menemukan hal – hal yang menyebabkan terjadinya pelanggaran dan mempertimbangkan potensi yang bersangkutan serta catatan kepegawaiannya.

- 2). Pemberian peringatan lisan

Peringatan lisan dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan ceramah atau kesempatan untuk mengumpat karyawan. Pemimpin perlu mengajukan pertanyaan pada karyawan, tetapi harus berusaha untuk tidak menyela dan jangan merendahkan martabatnya sebagai manusia. Sekalipun demikian, pemimpin tetap perlu tegas karena akan lebih efektif mengubah perilaku karyawan. Sebagai hal yang perlu diingat, pemimpin perlu membuat catatan dalam dokumen kepegawaian yang

bersangkutan mengenai tanggal, tujuan, dan hasil pembicaraan dengan karyawan.

3). Peringatan tertulis

Peringatan tertulis adalah untuk karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan berulang – ulang. Tindakan ini didahului dengan melakukan pembicaraan dengan karyawan yang melakukan pelanggaran, lalu pada akhir pembicaraan pemimpin memberitahu karyawan bahwa ia akan memberikan peringatan tertulis yang nantinya akan ditanda tangani karyawan.

4). Merumahkan sementara

Merumahkan sementara adalah untuk karyawan yang telah melanggar peraturan berulang kali dan pelanggaran berat. Ini berarti bahwa tindakan pendisiplinan sebelumnya tidak berhasil mengubah perilakunya. Tindakan ini biasanya dilakukan setelah melakukan penyelidikan seksama dan pembicaraan tuntas dengan karyawan. Merumahkan sementara ini biasanya berlangsung antara satu sampai beberapa minggu, berlangsung pada tingkat kesalahan yang dilakukan.

5). Demosi atau penurunan pangkat

Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima karyawan. Akibat yang biasanya ditimbulkan dari tindakan pendisiplinan ini adalah timbulnya perasaan kecewa, malu, patah semangat, atau mungkin marah pada karyawan yang bersangkutan.

6). Pemecatan

Pemecatan adalah langkah terakhir dan paling drastis dalam pendisiplinan progresif. Tindakan ini dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius atau untuk pelanggaran yang terlalu sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya. Keputusan ini biasanya diambil oleh pimpinan pada tingkat yang lebih tinggi dan didukung oleh fakta yang diperoleh dari penyelidikan yang telah dilakukan serta biasanya disampaikan oleh manajer sumber daya manusia.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak di capai dalam dunia usaha baik itu pengusaha,pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dan kelembagaan swasta.hal ini sejalan dengan pemikiran-pemikiran dunia dewasa pada saat ini yang menentut perlu kenyamanan dan keamanan manusia dalam bekerja. Pemikiran tersebut di landasi filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang baik material spiritual (Brotus 2004:153)

Berkaitan dengan hal tersebut setiap perusahaan mempunyai tugas ganda yakni di samping memperoleh profit bagi perusahaan juga mempunyai tanggung jawab social terhadap internal perusahaan. Ligkungan internal perusahaan antara lain adanya jaminan keamanan dalam bekerja dan upah yang layak.Bila hal ini telah tercapai maka akan memberikan peluang bisnis ke depan yang lebih baik bagi perusahaanan akan suevive dalam menghadapi tantangan yang ada (yuli,2005:209)

Menurut mhatius (yuli 2005 :211) keselamatan dan kesehatan kerja adalah kegiatan yang mrnjaimin terciptanya kondisi yang aman , terhindar dari ganguana fisik mental melalui pembinaan dan pelatihan ,penggarahan ,dan kontrol trhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku,baik lembaga pemerintah maupun perusahaan di tempat mererka bekerja.

Keselamatan dan kesehatam kerja (K3) melindungi pekerja dan buruh guna mewujudkan kinerja yang optimal.upaya tersebut di lakukan dengan tindakan pencegahan untuk memberantas penyakit dan kecelakaan akibat bekerja,bagaimana upaya pemeliharaan serta peningktan gizi serta bagimanan mempertinggi efesiensi dan prokdufitas manusia sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dantidak meninggalkan masalah.kemudiaan perlindungan terhadap masyarakat di sekitar lingkungan

perusahaan agar terbebas dari polusi udara dan limbah produksi.(husni:2005 :193)

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting bagi perusahaan karena beberapa alasan .Menurut willie hammer (dasler,1999 :634), program keselamatan dan kesehatan kerja diadakan karena beberapa alasan penting :

- 1.Alasan perikemanusiaan
2. Alasan berdasarkan undang-undang
3. Alasan ekonomi

Menurut Scluar dan jakshon (yuli,2005:214) apabila perusahaan dapat melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik maka perusahaan akan memperoleh manfaat sebagai berikut :

- 1.Meningkatkan produktifitas karean menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- 2.meningkatnya efesiensi dan kualitas kerja yang lebih komitmen
- 3.Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- 4.Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung rendah kaerana menurunnya pengajuan klaim
5. Fkseblitan dan adaptibilitas yang lebih besar sebagai akibat partisipasai dan ras kepemilikan
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih bauk karena meningkatnya citra perusahaan
- 7.perusahaan dapat meningkatkan keuntungan secara subtansial.

Permujudan program K3 yang ditujukan sebagai perlindungan khusus bagi tenaga kerja adalah jamininan sosioal tenaga kerja ,Yaitu suatu

perlindungan program perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk satuan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit hamil, besalin, hari tua dan meninggal dunia. Program jamsostek lahir dan dilegitimasi dalam undang-undang No.3 tahun 1992 yang meliputi :

1. Jaminan kecelakaan kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan hari tua
4. Jaminan pemelihara Kesehatan

Jamsostek merupakan instrumen atau alat untuk mencegah dan mengurangi terjadinya pada karyawan. Program jamsostek hamper diimplementasikan perusahaan karena memiliki kosekuensi hokum apabila Dilanggar. (www.Indonusa.ac.id.2005)

Ketentuan pokok tentang perlindungan tenaga kerja tewrcantum dalam uu No.14 tahun 1969 dan UU No.1 tahun 1970 serta peraturan-peraturan lainnya yang melengkapinya. Dalam ketentuan tersebut khususnya dalam pasal 9 dan 10 di cantumkan beberapa hal sebagai berikut :

“Tiap tenga kerja mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral agama.”

Undang-undang no 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja pada dasarnya merupakan ketentuan pokok di bidang keselamatan dan kesehtan kerja. Undang-undang ini menegaskan ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut :

a. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berlaku di setiap tempat kerja mencakup tiga unsure pokok (tenaga kerja, bahaya kerja dan usaha baik yang bersifat ekonomi maupun sosial)

Ketentuan dan keselamatan dan keselamatan kerja berkaitan dengan perlindungan :

1. Tenaga kerja
2. Alat,bahan,pesawat,mesin, dan sebagainya
3. Lingkungan
4. Proses produksi
5. Sifat pekerjaan
6. Cara kerja

b.Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja di terapkan sejak tahap perencanaan, pembuatan ,pemakaian barang ataupun Produksi teknis dan seterusnya.

c.Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab semua pihak,Khususnya pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan suatu usaha,(Brothus,2004 :138)

Tujuan pemerintah membuat aturan K3 dapat di lihat dalam pasal 3 ayat 1

UU no. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja ,yaitu ;

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah ,mengurangi, dan memadamkan kebakaran
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lainnya yang berbahaya
5. Menberikan pertolongan pada kecelakaan
6. Memberi alat perlindungan diri pada para pekerja
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu,kelembaban,debu,kotoran,asap, uap,gas.hembusan angin,cuaca, sinar atau radiasi,suara,atau getaran
8. Mencegah dan mengendalikan timbul penyakit akibat kerja,baik fisik maupun psikis,peracunan,infeksi dan penularan.

9. Memperoleh penerangan yang cukup sesuai
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja.
14. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
15. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya. (www.Indonusa.ac.id;2005)

Undang-undang tersebut diperbaharui menjadi pasal 86 ayat 1 undang

Undang no 13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja /buruh mempunyai hak untuk perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Husni,2005 :131)

Bedasarkan upaya yuridis formil yang dijabarkan melalui pasal-pasal ter

Sebut ,dapat disimpulkan bahwa prnyelenggaraan K3 pada hakikatnya adalah pengadaan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembutan, penggakutan, peredaran, perdangaan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan peralatan dalam bekerja serta pengaturan dalam penyimpanan bahan, barang, produk, teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat di eliminir. Ditinjau dari segi keillmuan, Keselamatan dan kesehatan kerja dapt di artikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha untuk mencegah kemungkinan terjadi kecelakaan akidan penyakit akibat di tempat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus di terapkan dan di dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang ada didalamnya terdapat tiga unsure yaitu :

1. Adanya suatu usah, baik itu usaha yang bersifat ekonomi maupun usaha sosial.
2. Adanya sumber bahaya
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus-menerus maupun sewaktu-waktu.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan spesialisasi tersendiri

Karena di dalam pelaksanaannya di samping di landasi oleh peraturan perundang-undangan juga di landasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu tekni dan medic. demikian pula keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung bahaya aspek misalnya hukum, ekonomi dan sosial.

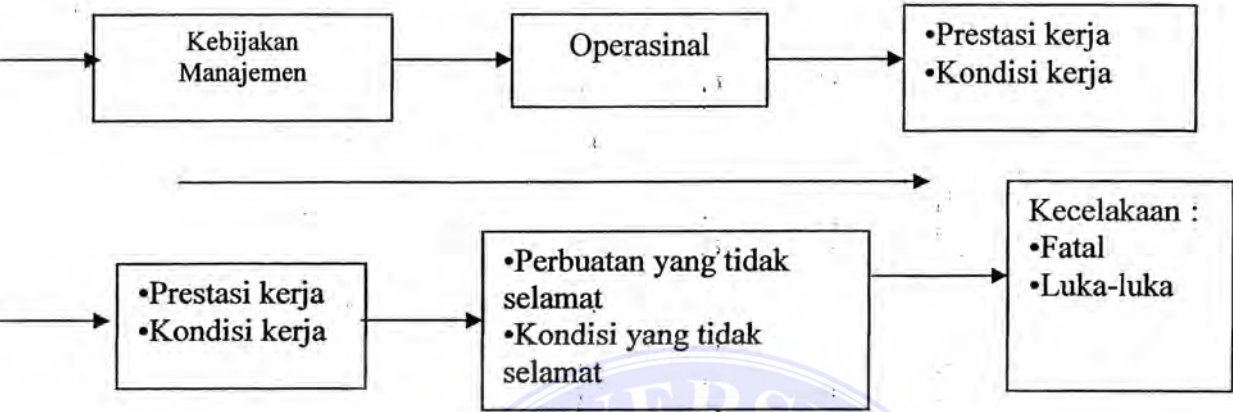
Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dilakukan secara bersama-sama oleh pemimpin atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya pemimpin atau pengurus dapat di bantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan yang bersangkutan. yang di maksud dengan petugas keselamatan dan kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus perusahaan maupun departemen tenaga kerja

Suatu lingkungan kerja yang aman, membuat pekerja lebih sehat dan produktif. Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya tingkat kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja dari pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan dalam hal ini akan menghasilkan meningkatnya kinerja dan menurunnya jumlah hari kerja yang hilang serta Meningkatnya efisiensi dan kualitas kerja yang lebih berkomitmen.

Kesehatan kerja dari setiap karyawan perlu mendapat perhatian sehingga mereka dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya maupun masyarakat disekitar lingkungannya sehingga kinerja yang optimal dapat dicapai sesuai dengan program perlindungan karyawan. Demi peningkatan kinerja, pekerja harus dilakukan dengan cara dan lingkungan kerja yang memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan. Jika persyaratan tersebut tidak terpenuhi, maka terjadinya ketidaknyamanan dalam bekerja, gangguan dan kesehatan dan daya bekerja, penyakit dan kecelakaan yang menyebabkan menurunnya daya kerja yang disebabkan Faktor fisik, kimiawi, biologis, fisiologis dan ataupun mental psikologis yang terdapat dalam pekerjaan ataupun lingkungan pekerjaan, Faktor-faktor tersebut jika tidak dicegah/di kendalikan dapat berakibat terjadinya kecelakaan, penyakit dan gangguan kesehatan, oleh karena itu faktor-faktor tersebut harus di kendalikan. (www.indunusa.ac.id)

Menurut Hasibuan (yuli,2005 : 219) apabila perusahaan memberikan perhatian kepada keselamatan dan kesehatan kerja maka perhatian tersebut selaras dengan fungsi manajemen pemeliharaan sumber daya manusia, yaitu : "mempertahakan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tujuan perusahaan". Sehingga manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan keselamatan optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilaksanakan atau tidak.

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja membutuhkan satu asas sebagaimana di gambarkan di bawah ini :



Gambar hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di katakan bahwa tidak hanya sekedar bertujuan meraih tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi, atau hanya untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, maupun penyakit akibat kerja. Lebih jauh dari itu memiliki visi dan misi jauh ke depan yaitu mewujudkan tenaga kerja yang sehat, selamat, produktif serta sejahtera dan kinerja (prestasi) kerja yang baik.

C. Kerangka Konseptual

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap disiplin karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja karyawan adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Sikap

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/24

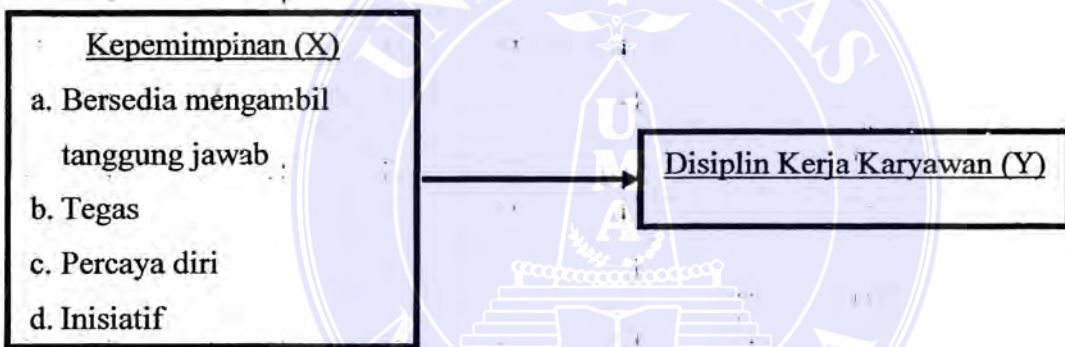
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

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

kepemimpinan seorang manajer sumber daya manusia yang dibahas dalam penelitian ini akan memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Pimpinan yang mampu menjalankan tugas dengan baik dan membina hubungan dengan karyawan lain akan lebih efektif dalam pencapaian tugas sehari – hari. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mengorganisasikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Semakin baik kemampuan pemimpin untuk mengorganisasikan pekerjaan, maka disiplin kerja karyawan juga akan semakin baik.

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan penjelasan maka kerangka konseptual penelitian ini dapat ditunjukkan dalam gambar 1.1 berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Yulk (2005: 215), Dharma (2003: 388), diolah.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara bagi suatu masalah yang sedang diselidiki kebenarannya dan masih memerlukan pembuktian.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah ini, maka diajukan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Manajer Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Air Distrik Medan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/24

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sriwijaya Air yang berlokasi di Jl. Brigjen Katamsno No. 458H Medan dilaksanakan sejak bulan April 2010 sampai Agustus 2010

B. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Widayat (2002: 52), Populasi adalah keseluruhan dari kumpulan elemen atau objek dan subjek yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang terdiri dari bidang-bidang yang diminati oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2000: 71), Populasi adalah objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sriwijaya Air Distrik Medan yang berjumlah 87 karyawan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2001:73), Sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada.

Menurut Arikunto (2000:122), apabila objeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlahnya lebih dari 100 orang, maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Dengan demikian sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah karyawan yaitu 87 karyawan di PT. Sriwijaya Air Distrik Medan.

Responden terdiri dari 6 jabatan kerja yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/24

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

Tabel 1.3
Responden Penelitian

Jabatan Kerja Responden	Jumlah Responden
<i>Back Office</i>	36 karyawan
<i>Lapangan</i>	32 karyawan
<i>Accounting</i>	6 karyawan
<i>Security</i>	7 karyawan
<i>Office Boy</i>	3 karyawan
<i>Driver</i>	3 karyawan
Jumlah	87 karyawan

Sumber: Sumber Daya Manusia PT. Sriwijaya Air Distrik Medan (2010).

C. Defenisi Operasional

a. Variabel Independen: kepemimpinan

Menurut Dubrin (2000: 4) salah satu pengertian kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.

b. Variabel disiplin kerja karyawan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Marihhot, 2007: 193).

Disiplin kerja karyawan adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Dharma, 2003: 387) adalah:

1). Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2). Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau, ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak

melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3). Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal.

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yg rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebahagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan :

Adakalanya karyawan secara terang – terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

Definisi Operasional Variabel dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Instrumen Penelitian	Skala Pengukuran
Kepemimpinan	Upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan	<ul style="list-style-type: none"> • Bersedia mengambil tanggung jawab • Tegas • Percaya diri • Inisiatif 	Kuesioner dan wawancara	Likert

<p>Disiplin kerja</p>	<p>Kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran • Ketepatan jam kerja • Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal • Ketaatan terhadap peraturan 	<p>Kuesioner dan wawancara</p>	<p>Likert</p>
-----------------------	---	--	--------------------------------	---------------

Sumber: diolah.

D. Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel bebas dan terikat menggunakan Skala Likert yaitu skala yang berasal dari pernyataan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan, dan digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2006: 107).

Bobot nilai berikut untuk tiap jawaban adalah:

- a. Sangat Setuju (SS) : nilai 5
- b. Setuju (S) : nilai 4
- c. Kurang Setuju (KS) : nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) : nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : nilai 1

E. Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian bersumber dari :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan langsung terhadap gejala – gejala yang dapat diamati dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil pengisian kuesioner dan hasil wawancara yang dilakukan penulis sebagai data pendukung.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari teori dan dari lokasi penelitian sebagai data pendukung dari data primer, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, *job description* karyawan dan keterangan-keterangan lain yang diperlukan dan yang berhubungan dengan penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang otentik yang mengarah pada kebenaran, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. *Field Research* (studi lapangan) adalah sumber data yang diperoleh dengan mendatangi tempat atau objek yang diteliti secara langsung.
 - 1). *Interview* (wawancara) merupakan tanya jawab yang dilakukan dengan pihak-pihak yang terkait langsung dengan penelitian ini yaitu manajer sumber daya manusia.
 - 2). *Questioner* (daftar pertanyaan) merupakan teknik pengumpulan data di mana penulis terlebih dahulu membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan objek penelitian.
- b. *Library Research* (studi kepustakaan) adalah salah satu metode pengumpulan data dengan mencari dan mengumpulkan data-data atau informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi yang berupa data-data sekunder atau data-data yang sudah ada sebelumnya.

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data dari perusahaan berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas serta data-data lain yang diperlukan.

G. Teknik Analisis Data

a. Metode Analisis deskriptif

Yaitu analisis dengan mengumpulkan data, menganalisis dan kemudian menafsirkan, sehingga data tersebut memberikan gambaran terhadap keadaan yang sedang terjadi mengenai kepemimpinan manajer sumber daya manusia dan disiplin kerja karyawan di PT. Sriwijaya Air Distrik Medan berdasarkan hasil jawaban responden.

b. Uji Analisis

1). Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti yaitu kuesioner. Uji validitas terlebih dahulu dengan memberikan kuesioner kepada 35 orang responden yang diambil dari luar sampel yaitu pada PT. Bank Danamon, Jl. Rahmadsyah, Cabang Pembantu Medan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a). jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dinyatakan valid
- b). jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a). jika $R\alpha$ positif $> R_{tabel}$ maka dinyatakan *reliable*
- b). jika $R\alpha$ negatif $< R_{tabel}$ maka dinyatakan tidak *reliable*

2). Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, digunakan metode analisis regresi linier sederhana. Agar hasil diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program software SPSS versi 12.

Menurut Sugiyono (2000: 244) Rumus regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan : Y = Disiplin kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kepemimpinan

e = Standart error

3). Uji t (Uji parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh kepemimpinan sebagai variabel bebas terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Agroniaga sebagai variabel terikatnya secara parsial.

Kaidah pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

a). H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b). H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

4). Koefisien Determinan R^2 (R Square)

Koefisien determinan R Square digunakan untuk menghitung besarnya peran atau pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel tidak bebas (y). Nilai R Square berkisar 0-1. semakin kecil nilai R Square, semakin lemah hubungan antar dua variabel. Sebaliknya jika R Square semakin mendekati 1 maka hubungan antar kedua variabel akan semakin kuat.

BAB V

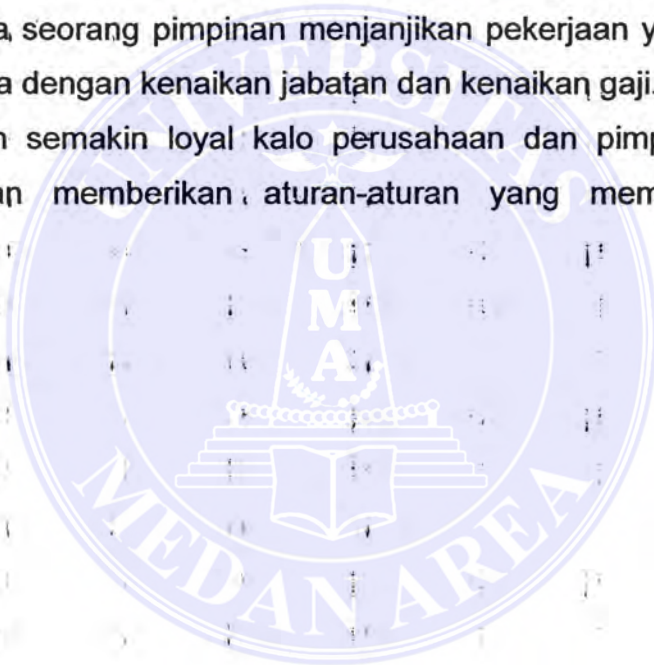
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pada jawaban kuesioner variabel kepemimpinan diperoleh jawaban yang paling dominan bahwa manajer sumber daya manusia PT. Sriwijaya Air Distrik Medan adalah seorang pemimpin yang mau memberikan arahan pada bawahan dengan persentase 66 % sangat setuju dan 34 % menjawab setuju dan pemimpin yang mempunyai inisiatif dengan persentase 77 % sangat setuju, 19 % setuju, 4 % ragu - ragu. Sedangkan dari variabel disiplin kerja diperoleh bahwa 79 % sangat setuju dan 21 % setuju karyawan memiliki kesadaran dalam mengenakan seragam kerja sehingga diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan manajer sumber daya manusia (X) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sriwijaya Air Distrik Medan. Artinya jika kepemimpinan baik, maka disiplin kerja karyawan juga makin baik dan harus diiringi dengan kesediaan dari karyawan.
2. Setiap penambahan sebesar 1 satuan pada variabel kepemimpinan akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,349. Tanda (+) Pada variabel disiplin kerja karyawan menunjukkan hubungan searah, Artinya bila kepemimpinan meningkat maka disiplin kerja karyawan juga mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya.
3. Hasil Determinan dari penelitian ini adalah persentase pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan dengan variabel terikat (y) terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sriwijaya Air Distrik Medan sebesar 43,1 % sedangkan sisanya sebesar 56,9 % dipengaruhi oleh pemberian kompensasi, gaji, lingkungan kerja dan faktor lain di luar kontribusi penelitian ini.

B. Saran

1. Hendaknya manajer sumber daya manusia Pt. Sriwijaya Air Distrik Medan mempunyai kepercayaan diri dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinannya dan juga dalam membina para karyawan atau bawahan sehingga disiplin kerja karyawan meningkat.
2. Disiplin kerja karyawan PT.Sriwijaya Air, Distrik Medan dapat ditingkatkan dengan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan, melaksanakan tugas hingga jam kerja selesai dan meningkatkan kehadiran kerja sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendorong tercapainya tujuan organisasi.
3. Setiap karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang baik dan pekerjaan yang baik maka seorang pimpinan menjanjikan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan dan kenaikan gaji.
4. Karyawan akan semakin loyal kalo perusahaan dan pimpinan menejer memotivasi dan memberikan aturan-aturan yang membuat mereka nyaman.



DAFTAR PUSTAKA

Aliwardana, Siregar. 2008. **Pengaruh Perilaku Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara**. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.

Arikunto, Suharsimi. 1998. **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.

Dharma, Agus. 2003. **Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Dubrin, Andrew J. 2005. **Leadership: The Complete Ideal's Guide**. Jakarta: Prenada Media.

Fathoni, Abdurrahmat, 2006. **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Asdi Mahasatya.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai**. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S. P. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.

Helmi, Avin Fadilla. 2006. **Disiplin Kerja**. (Online). (http://avin.staff.ugm.ac.id/data/jurnal/diisiplinkerja_avin.pdf, diakses 12 Maret 2009).

Kotter, John P. 1997. **The Leadership Factor: Membangun Tim Manajemen Unggul**. Edisi Indonesia. Pd Simon and Schuster (Asia) Pte. Ltd.

Nawawi, Hadari. 2003. **Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi**.
Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Rivai, Veithzal. 2004. **Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21**. Jakarta: Raja
Grafindo Persada.

Sarwono, Jonathan. 2006. **Panduan Cepat dan Mudah SPSS 12**.
Yogyakarta: CV Andi Offset.

Siagian, Sondang P. 2002. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta:
Asdi Mahasatya.

Siagian, Sondang P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta:
Bumi Aksara.

Situmorang, Syafrizal Helmi dkk. 2008. **Analisis Data Penelitian:
Menggunakan Program SPSS**. Medan: USU Press.

Sugiyono. 2000. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: CV Alfabeta.

Sunarto. 2005. **Manajemen Karyawan**. Yogyakarta: AMUS, Aditya Media.

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