

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN
DISIPLIN KERJA GURU DI SMA NEGERI 1
SALAK KAB. PAKPAK BHARAT**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi
Pada Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area*

OLEH :

GIDEON DWIKY MARCHELL BANJARNAHOR

208600213



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

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 23/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)23/4/25

HALAMAN JUDUL

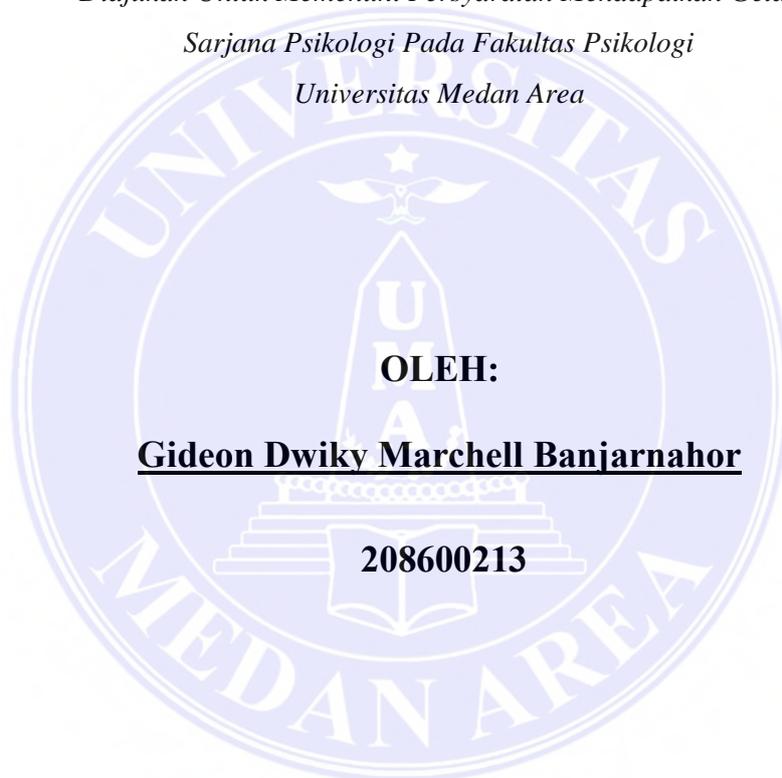
**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
DENGAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMA NEGERI 1 SALAK
KAB. PAKPAK BHARAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mendapatkan Gelar

Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH:

Gideon Dwiky Marchell Banjarnahor

208600213

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/4/25

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)23/4/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
DENGAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMA NEGERI 1
SALAK KAB. PAKPAK BHARAT

Nama : GIDEON DWIKY MARCHELL BANJARNAHOR

NPM : 208600213

Fakultas : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing



Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ka. Prodi

HALAMAN PERNYATAAN

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gideon Dwiky Marchell Banjarnahor

NPM : 208600213

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Dengan demikian, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 Januari 2025



Gideon Dwiky Marchell Banjarnahor
208600213

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/ UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Gideon Dwiky Marchell Banjarnahor
NPM : 208600213
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

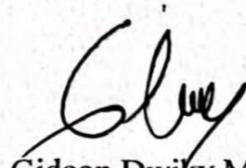
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMA NEGERI 1 SALAK KAB. PAKPAK BHARAT”

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 22 Januari 2025

Peneliti



Gideon Dwiky Marchell Banjarnahor
(208600213)

ABSTRAK

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN DISIPLIN KERJA GURU di SMA NEGERI 1 SALAK KAB. PAKPAK BHARAT

OLEH:

GIDEON DWIKY MARCHELL BANJARNAHOR

NPM: 208600213

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 guru dengan teknik *total sampling*. Disiplin kerja diukur menggunakan skala disiplin kerja yang disusun berdasarkan teori aspek-aspek disiplin kerja menurut Anggraeni dalam (Mustaman, 2023) Sementara gaya kepemimpinan demokratis diukur dengan skala gaya kepemimpinan demokratis berdasarkan teori aspek-aspek gaya kepemimpinan demokratis menurut Hardianti (dalam Irdayanti, 2021). Data dikumpulkan melalui skala likert yaitu *skala gaya kepemimpinan demokratis dan skala disiplin kerja*. Metode analisis data menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja dimana $r_{xy} = 0,625$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Analisis selanjutnya menemukan bahwa gaya kepemimpinan tergolong sangat demokratis (mean hipotetik = 67,5; mean empirik = 91,25; standar deviasi = 10,42) dan disiplin kerja tergolong sangat tinggi (mean hipotetik = 97,5; mean empirik = 127; standar deviasi = 13,67).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja, Guru

**THE CORRELATION BETWEEN DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE
AND TEACHERS' WORK DISCIPLINE AT SMA NEGERI 1 SALAK,
PAKPAK BHARAT DISTRICT**

**BY:
GIDEON DWIKY MARCHELL BANJARNAHOR
208600213**

This research aimed to determine the correlation between democratic leadership style and teachers' work discipline at SMA Negeri 1 Salak, Pakpak Bharat District. The proposed hypothesis was that there was a positive correlation between democratic leadership style and teachers' work discipline. This research used a quantitative method. The sample in this research consisted of 48 teachers, selected using the total sampling technique. Work discipline was measured using a work discipline scale based on the aspects of work discipline theory according to Anggraeni (Mustaman, 2023). Meanwhile, the democratic leadership style was measured using a democratic leadership style scale based on the aspects of democratic leadership style theory according to Hardianti (Irdyanti, 2021). Data were collected using a Likert scale, including the democratic leadership style scale and the work discipline scale. Data analysis was conducted using Pearson Product Moment correlation analysis. The research results showed a significant positive correlation between democratic leadership style and work discipline, with $r_{xy} = 0.625$ and significance $p = 0.000 < 0.05$. Thus, the research hypothesis was accepted. Further analysis found that the leadership style was classified as highly democratic (hypothetical mean = 67.5; empirical mean = 91.25; standard deviation = 10.42), and work discipline was classified as very high (hypothetical mean = 97.5; empirical mean = 127; standard deviation = 13.67).

Keywords: *Democratic Leadership Style, Work Discipline, Teachers*



RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di kota Medan, Sumatera Utara pada 31 Maret 2003 dari Bapak bernama Benito Banjarnahor dan Ibu bernama Maria Veronika Boangmanalu. Pada tahun 2008-2014 peneliti menempuh pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat. Kemudian pada tahun 2014-2017 peneliti menempuh pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat. Dan pada tahun 2017-2020 peneliti menempuh pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat. Pada saat peneliti menempuh sekolah menengah atas peneliti pernah juara 2 lomba story telling tingkat SMA, juara 2 lomba speech tingkat SMA dan juara 3 lomba story telling se kota Medan. Peneliti melanjutkan pendidikan pada tahun 2020 sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area, Sumatera Utara.

Berkat izin dari Tuhan Yang Maha Esa serta usaha, perjuangan, kesabaran dan dukungan dari orang-orang terdekat menguatkan peneliti untuk terus berjuang dan berusaha, peneliti telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif untuk dunia pendidikan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Esa, atas limpahan berkat, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini karena tiada daya dan upaya selain atas kehendaknya. Skripsi ini ditulis berjudul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat”**. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Psikologi Universitas Medan Area.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa doa, dukungan, dan bantuan dari semua pihak yang terkait, dan selalu peduli kepada peneliti, oleh karena itu pada kesempatan ini juga dengan ketulusan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing, Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku penguji, Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dan seluruh dosen Universitas Medan Area yang baik hati, dengan segala ilmu, kesabaran, kebaikan, serta waktu yang banyak diluangkan selama proses membimbing, serta memberikan arahan dan masukan selama penyusunan skripsi ini. Untuk kedua orang tua Bapak B. Banjarnahor dan Ibu M. Boangmanalu yang menjadi sumber kekuatan yang selalu mendoakan, memberikan materi, memberikan motivasi dan selalu mendukung dan memberikan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga untuk abang saya Andrea Nanda Alfa Rizky Banjarnahor, dan Adik saya Michello Try Alexa Banjarnahor, yang telah memberikan semangat, motivasi dan arahan kepada peneliti. Terimakasih juga untuk Twice, Straykids, Itzy, Nmixx, Kiof dan XG yang telah memberikan saya semangat dan dorongan melalui karya-karya musiknya.

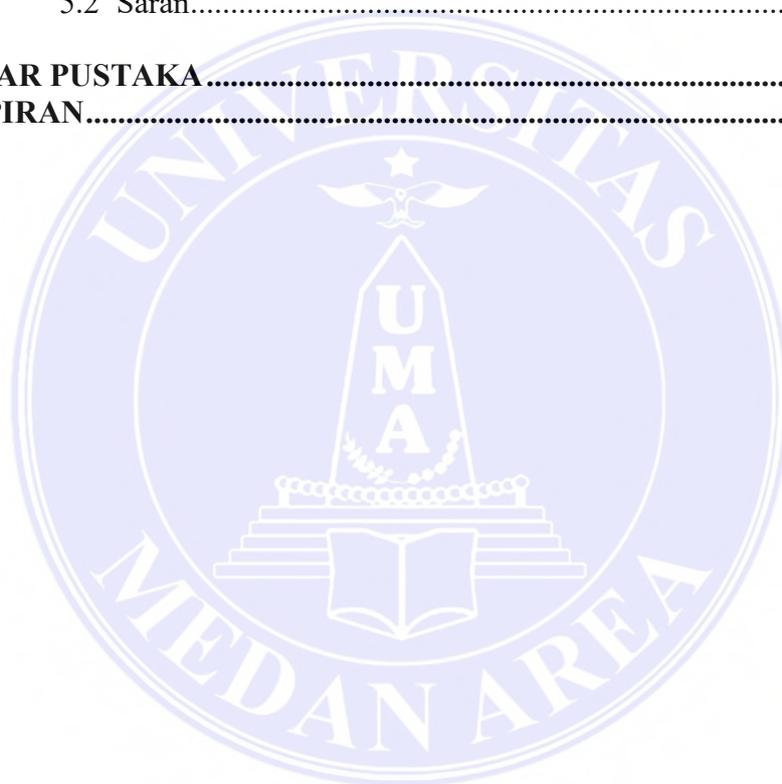
Medan, 22 Januari 2025

Gideon Dwiky Marchell Banjarnahor

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Hipotesis Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJUAN PUSTAKA	7
2.1 Disiplin Kerja	7
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	7
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	7
2.1.3 Ciri-Ciri Disiplin Kerja	9
2.1.4 Aspek-Aspek Disiplin Kerja	12
2.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis	14
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis	14
2.2.2 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis	14
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Demokratis	16
2.2.4 Aspek-Aspek Kepemimpinan Demokratis	17
2.3 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja	19
2.4 Kerangka konseptual.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	21
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	21
3.3 Metologi penelitian	21
3.4 Defenisi Oprasional Variabel Peneltian	22
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	23
3.5.1 Populasi Penelitian	23
3.5.2 Sampel Penelitian	23
3.5.3 Metode Pengambilan Sampel.....	23
3.6 Prosedur Kerja.....	23

3.6.1	Metode Pengumpulan Data	27
3.6.2	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	28
3.6.3	Metode Analisis Data	29
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1	Hasil	30
4.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	30
4.1.2	Hasil Uji Asumsi	33
4.1.3	Hasil Uji Hipotesis	35
4.2	Pembahasan.....	37
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	41
5.1	Simpulan	41
5.2	Saran.....	41
	DAFTAR PUSTAKA	43
	LAMPIRAN.....	45



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Distribusi Butir Skala Disiplin Kerja	30
Tabel 1.2	Distribusi Butir Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis	32
Tabel 4.1	Distribusi Butir Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis Setelah Uji Coba	42
Tabel 4.3	Hasik Uji Normalitas	44
Tabel 4.4	Uji Linearitas.....	45
Tabel 4.6	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	36



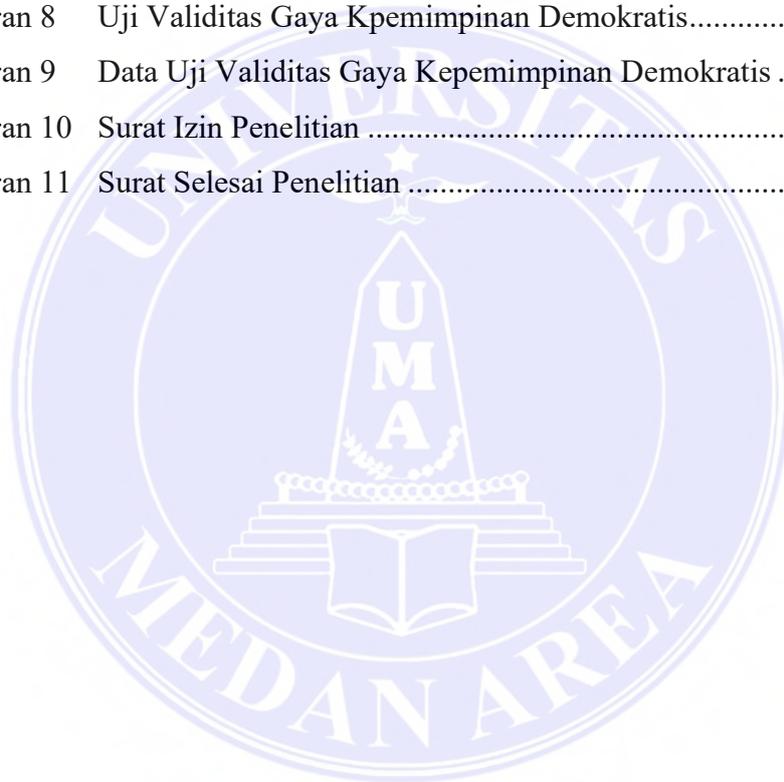
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Distribusi Normal Skor Skala Disiplin Kerja.....	37
Gambar 4.2 Distribusi Normal Skor Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis...	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pra Penelitian Variabel X (Gaya Kepemimpinan Demokratis)	46
Lampiran 2	Pra Penelitian Variabel Y (Disiplin Kerja).....	49
Lampiran 3	Skala Disipin Kerja	52
Lampiran 4	Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis	56
Lampiran 5	Data Penelitian Skala Disiplin Kerja.....	59
Lampiran 6	Data Penelitian Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	60
Lampiran 7	Uji Validitas Dan Reabilitas	61
Lampiran 8	Uji Validitas Gaya Kpemimpinan Demokratis.....	65
Lampiran 9	Data Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis	72
Lampiran 10	Surat Izin Penelitian	80
Lampiran 11	Surat Selesai Penelitian	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya disiplin kerja para pegawai/karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus-menerus dibicarakan dalam organisasi maupun perusahaan karena sumber daya manusia jugalah yang akan menjalankan berbagai kegiatan demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Menurut Siagian (2010) Sumber daya manusia biasanya pegawai ataupun karyawan, Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb).

Menurut Siagian (dalam Putri Anisa, 2023) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2016) aspek-aspek disiplin kerja ini adalah ketaatan waktu, yaitu masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir/tidak kerja, dan aspek tanggung jawab kerja, yaitu mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian. Disiplin kerja dapat menjaga peraturan yang telah dibuat dan sistem perusahaan supaya berjalan dengan baik dan konsisten, jadi dengan adanya kedisiplinan kerja yang biasa diterapkan karyawan maupun perusahaan tidak

dapat mengubah peraturan dan konsistensi kerja pun terjaga (Farisi et al., 2020). Disiplin kerja menciptakan kualitas dan kuantitas karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka perusahaan tercapai segala targetnya dengan penempatan tenaga kerjanya (Syafriana, 2017).

Peneliti melakukan penelitian di SMA Negeri 1 Salak yang berlokasi di jalan Sikadang Njandi No.153, Desa Boangmanalu, Kecamatan Salak, Kabupaten Pakpak Bharat, Sumatera Utara. SMA Negeri 1 Salak berdiri sejak 17 Juli 1965. Di sekolah tersebut terdapat 18 kelas dengan 2 jurusan IIS (ilmu-ilmu sosial) dan MIA (Matematia dan ilmu pengetahuan alam), dan terdapat 48 orang guru.

Pada 03 Agustus 2023 peneliti melakukan wawancara dengan 2 orang guru. Pada saat melakukan wawancara dengan ibu berinisial S peneliti bertanya apakah di sekolah tersebut guru banyak yang tidak disiplin, dan apa saja masalah ketidaksiplinan yang ada di sekolah tersebut, ibu tersebut menjawab bahwa di sekolah tersebut tidak sedikit guru yang tidak disiplin seperti telat datang ke sekolah, ijin tidak masuk dan tidak mengikuti upacara.

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara kepada guru yang berinisial E, peneliti bertanya pertanyaan yang sama dan ibu tersebut menjawab guru di sekolah tersebut banyak yang telat datang ke sekolah, pada saat apel atau upacara sudah mulai pun masih ada beberapa yang baru masuk barisan.

Selain itu, peneliti juga mendapatkan data kehadiran upacara bulan Desember 2023 yang diperoleh dari tata usaha sekolah. Pada minggu pertama bulan Desember ada 30 orang dari 48 (61%) guru tidak mengikuti upacara. Pada minggu ke dua bulan Desember terdapat 26 orang guru (53%) tidak mengikuti upacara. Pada minggu ke tiga di bulan yang sama terdapat 24 orang guru (48%)

tidak mengikuti upacara. Dan terdapat 15 orang guru sama sekali tidak mengikuti upacara pada bulan Desember 2023.

Berdasarkan data absen upacara dan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa para guru di sekolah SMA NEGERI 1 SALAK kurang menunjukkan ciri-ciri disiplin kerja terhadap waktu, tanggung jawab dan peraturan yang ada di sekolah tersebut.

Dalam Priansa (2021) Perilaku pegawai yang tidak menaati disiplin kerja tampak dari tingkah laku dan perbuatan pegawai sebagai berikut: terlambat masuk kantor, ketidakhadiran pegawai, mangkir kerja, terlalu sering ngobrol dalam kerja, terlalu santai atau masa bodoh, malas, campur tangan, tidak menyukai pekerjaannya, tampak sibuk padahal tidak, menyembunyikan ketidakmampuan, narsistik, bekerja yang bukan seharusnya, turunnya kinerja dan produktivitas kerja, kelalaian dalam menjalankan tugas sebagaimana semestinya, tingkat kecerobohan yang tinggi, mengadu dan konflik atau perselisihan.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi guru dan sekolah karena memiliki manfaat yang positif dalam berbagai aspek seperti, efisiensi dan produktivitas, meningkatkan kualitas pendidikan, menciptakan budaya sekolah yang positif, meningkatkan reputasi sekolah, dan menjadi contoh yang bagi yang siswa. Dengan memahami manfaat disiplin kerja bagi guru dan sekolah, penting bagi setiap individu di lingkungan pendidikan untuk memprioritaskan dan mengembangkan sikap disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Sutrisno (2011) yang menyatakan peranan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan , karena

pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan pada karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Penerapan gaya memimpin antara satu organisasi dengan organisasi yang lain berbeda-beda sesuai dengan kondisi organisasi dan pola kerja anggota organisasi, sehingga dalam penerapannya gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan kinerja para anggota organisasi (Rosalinda 2020)

Ada tiga jenis kepemimpinan menurut Siagian (2010) yaitu, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *laissez faire*. Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang dimana kepemimpinan menentukan segala kegiatan kelompok secara otoriter, pemimpin hanya memberikan instruksi tanpa memberitahu rencana kegiatan secara keseluruhan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis menentukan bersama tujuan kelompok serta perencanaan langkah-langkah pekerjaan yang ada dilakukan melalui musyawarah untuk mufakat. Sedangkan pada gaya kepemimpinan *laissez faire*, pemimpin menjalankan peranan yang pasif dengan menyerahkan segala penentuan tujuan dan kegiatan kelompok kepada anggota tanpa mengambil inisiatif apapun dalam kelompok.

Pada tanggal 28 Oktober 2023 peneliti juga melakukan survei pra penelitian berupa pilihan berganda berdasarkan teori dari ciri-ciri gaya kepemimpinan menurut Newstrom (dalam Wijono, 2018) Pada kuesioner tersebut terdapat 9 pertanyaan tentang ciri-ciri gaya kepemimpinan dengan 3 opsi jawaban. Opsi A menunjukkan gaya kepemimpinan otoriter, opsi B menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis dan opsi C menunjukkan gaya kepemimpinan *laissez*

faire. Pada saat pra penelitian tersebut peneliti menggunakan 35 orang guru sebagai sampel. Pada pertanyaan pertama terdapat 34 dari 35 orang sampel memilih opsi gaya kepemimpinan demokratis, pada pertanyaan kedua terdapat 32 dari 35 orang sampel memilih opsi gaya kepemimpinan demokratis, pada pertanyaan ketiga terdapat 32 dari 35 orang sampel memilih opsi gaya kepemimpinan demokratis, pada pertanyaan keempat terdapat 30 dari 35 orang sampel memilih opsi gaya kepemimpinan demokratis, pada pertanyaan kelima terdapat 35 dari orang sampel memilih opsi gaya kepemimpinan demokratis, pada pertanyaan keenam terdapat 34 dari 35 orang sampel memilih opsi gaya kepemimpinan demokratis, pada pertanyaan ketujuh terdapat 35 orang sampel memilih opsi gaya kepemimpinan demokratis, pada pertanyaan kedelapan terdapat 34 dari 35 orang sampel memilih opsi gaya kepemimpinan demokratis dan pada pertanyaan kesembilan terdapat 35 dari 35 orang sampel memilih opsi gaya kepemimpinan demokratis.

Dari hasil pra penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di tempat penelitian tersebut adalah gaya kepemimpinan demokratis, yang memiliki sikap terbuka kepada pegawainya, mentolerir bawahannya yang membuat kesalahan, menitik beratkan kerja sama dalam bekerja, menerima saran dan kritikan dari guru-guru, menghargai kinerja para guru, dalam mengambil keputusan selalu bermusyawarah dengan guru-guru, selain itu kepala sekolah juga menjalin komunikasi dengan para guru. Tetapi dengan cara seperti itu tidak sedikit pula guru-guru menjadi anggap sepele dengan tugas-tugas yang telah diberikan, berpikir bahwa meskipun tidak dilakukan tidak akan menjadi masalah besar. Tidak sedikit guru-guru di sana menjadi tidak

disiplin terhadap tugas mereka seperti telat datang ke sekolah, telat masuk ke kelas, telat mengumpulkan laporan, dan sering izin tidak masuk sekolah.

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.

Robbins (dalam Regi Refian Garis R., 2021) mengemukakan bahwa terdapat beberapa ciri gaya kepemimpinan demokratis yang membedakan dengan gaya kepemimpinan lain yaitu : Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan pemimpin, 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 , para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok ,lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas, pemimpin adalah objektif dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek gaya kepemimpinan demokratis adalah: Pengawasan dilakukan secara wajar, menghargai ide dari bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bawahan, menjalin hubungan baik dengan bawahan, bisa

beradaptasi dengan kondisi, teliti dengan keputusan yang akan diambil, bersahabat dan ramah, memberikan pengarahan pada tugas-tugas yang diberikan, komunikasi yang baik dengan bawahan, pengambilan keputusan bersama, mendorong bawahan meningkatkan keterampilan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Guru Di SMA Negeri 1 Salak Kab.Pakpak Bharat.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah adakah hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja pada tenaga pengajar/guru di SMA Negeri 1 Salak Kabupaten Pakpak Bharat?’’

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja guru di SMA negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah: Terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan

demokratis dengan disiplin kerja dengan asumsi semakin demokratis gaya kepemimpinan, semakin tinggi disiplin kerja dan sebaliknya semakin kurang demokratis gaya kepemimpinan, semakin kurang disiplin kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan secara umum dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, yang berkaitan dengan hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja guru.

b. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi informasi bagi perusahaan atau sekolah yang diteliti dan juga bagi seluruh karyawan, tenaga pengajar/guru yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis agar dapat menjaga kedisiplinan kerja dalam bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

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

Siswanto Sastrohadiwiryono dalam (dalam Tito Irwanto) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Singodimejo (dalam Siregar, 2017) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kesadaran individu untuk menaati peraturan ataupun norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi Kerja: Pentingnya bekerja tercermin pada motivasi kerja, yang menjadi pendorong, pengaliran, dan pendukung perilaku manusia untuk bekerja dengan giat dan antusias guna mencapai hasil optimal.
- b) Kepemimpinan: Peran sentral kepemimpinan dalam membentuk kedisiplinan tak terbantahkan, karena pemimpin bukan hanya menjadi teladan, tetapi juga figur panutan bagi para karyawan.
- c) Komunikasi: Komunikasi, sebagai proses saling memberikan informasi dan ide secara timbal balik, memainkan peran krusial dalam upaya kerjasama manusia untuk mencapai tujuan tertentu.
- d) Lingkungan Kerja: Keberhasilan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan aman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Priansa (2021) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan pegawai. Pegawai akan berusaha taat serta mematuhi berbagai peraturan yang berlaku jika merasa mendapat kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya terhadap organisasi.

2. Kompetensi

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuannya agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin untuk mengerjakannya

3. Kepemimpinan

Ada tidaknya keteladanan pemimpin perusahaan. Peranan keteladanan pemimpin sangat berpengaruh besar dalam perusahaan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilakukan oleh pemimpinnya. Maka dari itu, pemimpin harus mempraktikkan sikap disiplin dalam perusahaan agar dapat diikuti dengan baik oleh para pegawai lainnya.

4. Peraturan

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan dalam perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

5. Kebijakan

Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan pemimpin terhadap pelanggar disiplin, para pegawai akan terhindar dari sikap seenaknya sendiri dalam perusahaan.

6. Supervisi

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu dilakukan supervisi yang memadai. Melalui supervisi tersebut, sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melakukan disiplin kerja

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan memengaruhi ke-

disiplinan pegawai. Pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pemimpin tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan pegawainya.

8. Perhatian terhadap pegawai

Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. Pemimpin yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

9. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang ada di perusahaan akan turut mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan dalam budaya organisasi tersebut, antara lain berkaitan dengan sikap dan perilaku yang saling menghormati, memberikan pujian dan penghargaan, serta saling memberdayakan dan mendukung.

10. Hubungan manusiawi

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan baik tersebut dapat bersifat vertikal maupun horizontal. Jadi, kedisiplinan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan.

2.1.3 Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Dalam Priansa (2021) Perilaku pegawai yang tidak menaati disiplin kerja tampak dari tingkah laku dan perbuatan pegawai sebagai berikut:

a. Terlambat masuk kantor

Pegawai yang sering terlambat masuk kantor namun tanpa alasan yang jelas, merupakan salah satu bentuk disiplin kerja yang rendah.

b. Ketidakhadiran pegawai

Ketidakhadiran pegawai tanpa alasan yang jelas merupakan salah satu bentuk rendahnya kedisiplinan pegawai.

c. Mangkir kerja

Pegawai yang melakukan mangkir kerja adalah pegawai yang lari dari tugas dan jam kerjanya. Ia hilang dari pekerjaan yang diembannya dan tidak kembali masuk ke kantor padahal seharusnya masuk.

d. Terlalu sering ngobrol dalam kerja

Pegawai yang terlalu sering ngobrol sudah tentu tidak berfokus pada tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut menggambarkan bahwa disiplin kerja pegawai tersebut rendah.

e. Terlalu santai atau masa bodoh

Pegawai yang bekerja dengan terlalu santai dan tidak memiliki kepedulian serta kepekaan atau bersikap masa bodo merupakan salah satu ciri bahwa pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja.

f. Malas

Pegawai yang malas adalah pegawai yang bekerja lambat, berleha-leha, dan semaunya sendiri. Tipe seperti ini merupakan tipe pegawai yang sangat tidak berdisiplin.

g. Campur tangan

Pegawai yang campur tangan terhadap pekerjaan orang lain tanpa diminta

merupakan pegawai yang tidak berdisiplin karena seharusnya ia bekerja dengan fokus terhadap pekerjaannya sendiri.

h. Tidak menyukai pekerjaannya

Pegawai yang tidak berdisiplin cenderung tidak menyukai pekerjaannya sehingga lebih banyak mengeluh dibandingkan dengan bekerja dengan baik sebagaimana mestinya.

i. Tampak sibuk padahal tidak

Pegawai yang tampak sibuk bekerja padahal sesungguhnya tidak melakukan apa-apa menggambarkan bahwa pegawai tersebut tidak memiliki disiplin kerja yang baik.

j. Menyembunyikan ketidakmampuan

Pegawai yang menyembunyikan ketidakmampuannya dalam mengemban pekerjaan sehingga ia cenderung menutupi ketidakmampuannya. Padahal, seharusnya perusahaan mengetahui ketidakmampuan pegawai tersebut untuk selanjutnya menyusun program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai.

k. Narsistik

Pegawai narsistik adalah pegawai yang terlalu percaya diri terhadap kemampuan dirinya dan cenderung menyepelekan hasil pekerjaan orang lain. Tipe pegawai seperti ini tentu merupakan tipe pegawai yang tidak mampu berdisiplin karena ia tidak menghargai pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain.

l. Bekerja yang bukan seharusnya

Pegawai yang merasa tidak bekerja dengan baik, tetapi menampilkan diri sebagai yang terbaik guna menghindari tekanan perusahaan merupakan pegawai yang tidak berdisiplin.

m. Turunnya kinerja dan produktivitas kerja

Penurunan kinerja dan produktivitas kerja merupakan salah satu bentuk yang mengindikasikan bahwa kedisiplinan kerja pegawai perlu diperperhatikan oleh perhatian yang memadai.

n. Kelalaian dalam menyelesaikan tugas sebagaimana mestinya

Pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas sebagaimana mestinya merupakan pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik. Keterlambatan tugas tersebut dapat menghambat penyelesaian pekerjaan yang lain.

o. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi

Kecerobohan dan tingkat kecelakaan kerja yang tinggi merupakan salah satu gambaran bahwa ada ketidakdisiplinan yang terjadi. Jika pegawai berdisiplin dengan pekerjaannya, kecerobohan dan kecelakaan dapat dihindari

p. Pencurian

Pegawai yang melakukan pencurian barang-barang di kantor merupakan pegawai yang tidak berdisiplin, tidak mengembalikan barang inventaris kantor sebagaimana mestinya.

q. Mengadu

Pegawai yang sering mengadukan pegawai lainnya kepada pemimpin merupakan pegawai yang tidak berdisiplin karena ia lebih memperhatikan pekerjaan orang lain dibandingkan dengan pekerjaannya sendiri.

r. Konflik atau perselisihan

Konflik dan perselisihan yang terjadi di ruang kerja pada dasarnya terjadi karena ketidakdisiplinan pegawai dalam mengemban pekerjaannya sehingga

sering berakibat pada konflik dan perselisihan.

Menurut Robbins (2020), ciri-ciri disiplin kerja melibatkan

- a. kemauan dan kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan tepat
- b. patuh pada aturan dan prosedur
- c. serta menjaga integritas dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan ciri-ciri disiplin kerja antara lain adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan kewajiban, adanya perilaku yang dikendalikan dan adanya ketaatan.

2.1.4 Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Anggraeni (dalam Mustaman, 2023) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

- a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasanapapun

- b. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan.

Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

- c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

- d. Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi

karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

e. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

f. Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap duatahun sekali.

Sedangkan menurut Soejono(1997) aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

a) Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur.

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

b) Berpakaian rapi

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

c) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara Baik

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati- hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian

d) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

e) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat

menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

f) Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan aspek-aspek disiplin kerja adalah kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan pemakaian seragam.

2.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang dapat mewartakan semua kepentingan orang yang dipimpin, sehingga mereka merasa keinginannya dapat terwadahi oleh pemimpinnya. (Hutahean, 2021)

Menurut Gunawan (dalam Septyarini, 2024) Kepemimpinan demokratis adalah gaya yang dimana dalam menggerakkan bawahannya dengan pandangan bahwa makhluk yang mulia adalah seorang manusia. Seorang pemimpin demokratis ialah seorang berusaha dalam mengembangkan kapasitas di dalam dirinya sebagai seorang pemimpin, berusaha mengarahkan bawahannya untuk selalu berhasil, terbuka dengan menerima segala saran dan kritikan dari bawahannya, dan yang paling utama dari seorang pemimpin demokrasi adalah selalu mengutamakan kerja tim dan bebarengan dengan seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang memiliki sikap

terbuka dan senantiasa melibatkan bawahan/karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan dapat mewartakan semua kepentingan orang yang dipimpin, sehingga mereka merasa keinginannya dapat terwartakan oleh pemimpinnya.

2.2.2 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Ciri-ciri model kepemimpinan Demokratik menurut Purwanggono dalam (Maria, 2022) adalah sebagai berikut :

- a. Mengakui harkat dan martabat manusia. Dengan demikian berupaya untuk selalu memperlakukan para bawahan dengan cara-cara yang manusiawi.
- b. Menerima pendapat yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi meskipun sumber daya dan dana lainnya tetap diakui sebagai sumber daya yang penting, seperti uang atau modal, mesin, materi, metode kerja, waktu dan informasi yang kesemuanya hanya bermakna apabila diolah dan digunakan oleh manusia, misalnya menjadi produk untuk dipasarkan kepada para konsumen yang memerlukannya.
- c. Para bawahannya adalah insan dengan jati diri yang khas dan karena itu harus diperlakukan dengan mempertimbangkan kekhasannya itu.
- d. Pemimpin yang demokratik tangguh membaca situasi yang dihadapi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi tersebut.
- e. Gaya kepemimpinan yang demokratik rela dan mau melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada para bawahannya sedemikian rupa tanpa kehilangan kendali organisasional dan tetap bertanggung jawab atas tindakan para bawahannya itu.
- f. Mendorong para bawahan mengembangkan kreativitasnya untuk di terapkan

secara inovatif dalam pelaksanaan berkarya berupa ide, teknik, dan cara baru dan didorong agar tidak puas bekerja secara rutinistik atau mekanistik.

- g. Tidak ragu membiarkan para bawahan mengambil resiko dengan catatan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh telah diperhitungkan dengan matang.
- h. Pemimpin yang demokratis bersifat mendidik dan membina, dalam hal bawahan berbuat kesalahan dan tidak serta-merta bersifat menghukum atau mengambil tindakan punishment.

Dalam Yusuf (2021) ciri-ciri kepemimpinan demokratis adalah:

- a) Mengedepankan kerja tim untuk mencapai tujuan bersama.
- b) Mampu menerima pendapat, kritik, dan saran dari karyawan/bawahan.
- c) Tidak bertindak secara otoriter dalam pengambilan keputusan, melainkan melibatkan karyawan/bawahan secara aktif.
- d) Memiliki sikap terbuka dan senantiasa melibatkan bawahan/karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis menempatkan dirinya sebagai moderator ataupun coordinator.

Selain itu, Siagian (2010) juga 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 organisasi tidak mungkin, tidak perlu bahkan tidak boleh semua kegiatan dilakukan sendiri oleh pemimpin dan oleh karena itu selalu mengusahakan adanya pendelegasian wewenang yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasi.
- d. Para bawahan dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.
- e. Memperlakukan para bawahan sebagai makhluk politik, makhluk ekonomi, makhluk sosial dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri yang khas mempunyai kebutuhan sangat kompleks, mulai dari yang bersifat kebendaan seperti sandang, pangan dan papan, meningkatkan kepada kebutuhan yang bersifat keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan pengakuan status hingga kepada kebutuhan yang bersifat mental spritual.
- f. Usaha memperoleh pengakuan yang tulus dari para bawahan atas kepemimpinan orang yang bersangkutan didasarkan kepada pembuktian kemampuan pemimpin organisasi dengan efektif, bukan sekedar karena pemilikan wewenang formal berdasarkan pangkatannya.

Berdasarkan penjelasan, dapat disimpulkan ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah mengedepankan kerja tim untuk mencapai tujuan bersama, mampu menerima pendapat, kritik, dan saran dari karyawan/bawahan tidak bertindak secara otoriter dalam pengambilan keputusan, melainkan melibatkan karyawan/bawahan secara aktif, dan memiliki sikap yang terbuka dan senantiasa melibatkan karyawan/bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Demokratis

Menurut Susanto (dalam Arumi, 1997) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan demokratis menurut terdiri dari :

a. Usia

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

b. Pendidikan

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

c. Pengalaman

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

d. Kemandirian

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

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

- a) Faktor pribadi Individu memiliki sifat-sifat pribadi yang dapat membantu tugasnya sebagai seorang pemimpin. Namun secara garis besar ciri-ciri seorang pemimpin yang tegas ialah yang memiliki intelegensi, inisiatif kemampuan melaksanakan supervisi dan

kemampuan mengambil keputusan tepat waktu dan kondisi yang tepat dari suksesnya kepemimpinan.

- b) Faktor posisi Seorang pemimpin tidak pernah bekerja dalam ruang kosong tetapi selalu dalam lingkungan sosial. Di samping itu ada konsep yang diperlukan pemimpin yaitu konsep peran karena pemimpin merupakan gambaran bagi karyawan.
- c) Faktor situasi Situasi khusus itu selalu membutuhkan total gaya kepemimpinan yang khusus pula. Sifat-sifat pemimpin harus sesuai dengan kebutuhan kelompok yang bersangkutan dan cocok dengan situasi dan kondisi yang ada.

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

2.2.4 Aspek-Aspek Kepemimpinan Demokratis

Menurut Hardianti (dalam Irdyanti 2021), disebutkan bahwa aspek gaya kepemimpinan demokratis adalah :

- a. Keputusan dibuat bersama

Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahannya dalam membuat keputusan, serta melakukan aktivitas demi pencapaian tujuan organisasi. Karena seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis menginginkan saran, pendapat, maupun kritik dari pegawainya.

- b. Menghargai potensi bawahannya

Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.

- c. Mendengar kritik, saran atau pendapat dari pegawai

Mendapatkan kritikan, saran atau pendapat dari pegawai merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.

- d. Melakukan kerjasama dengan bawahannya

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerjasama atau terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapang-an untuk menjalankan tugas.

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

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

Aspek-aspek gaya kepemimpinan demokratis menurut Siagian dalam

(Osni Mustika Weni, 2017) yaitu

- a. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan
- b. Rasa keterlibatan dalam pencapaian tujuan perusahaan
- c. Membangun kelompok, bimbingan dan pengarahan yang didapatkan bawahan dari atasannya.

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

2.3 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja

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

Kepemimpinan demokratis menjadi faktor kerja yang dapat mendorong perilaku disiplin kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bagas Cahaya Arga Perwira (2022) Berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 1 Sawit Gantiwarno Klaten” . Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SD N 1 Sawit Gantiwarno Klaten hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dengan disiplin kerja guru.

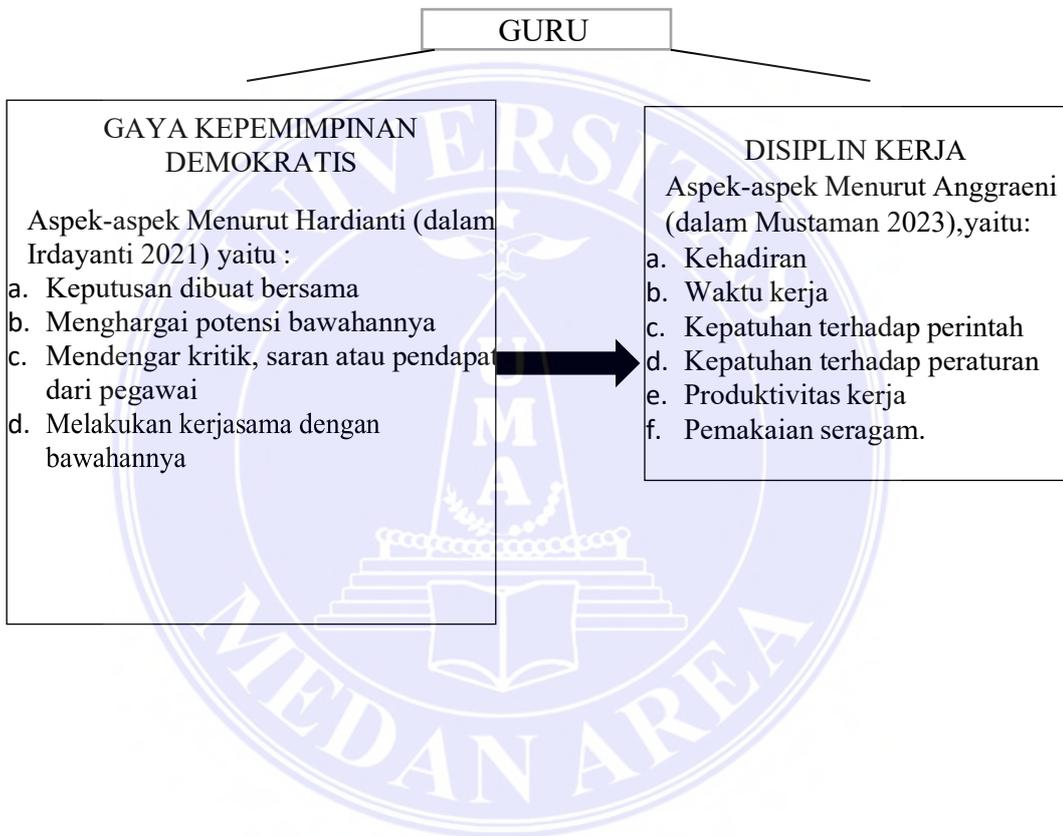
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani Evi (2020) yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gunung Tua Tahun 2020” dengan Pengambilan sampel teknik Random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 28 orang. Hasil penelitian ini yaitu mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala puskesmas Gunung Tua dengan disiplin kerja kerja petugas kesehatan di Puskesmas Gunung Tua.

Hal ini pun didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jeki Setiawan dan Ahmad Jubaidi pada judul “Hubungan Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Muara Muntai Kabupaten Kutai Kartanegara” Populasi penelitian yang dilakukan adalah seluruh pegawai

Kecamatan Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel.

2.4 Kerangka konseptual

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



Gambar. 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 1 minggu, yakni 16 Agustus 2024 sampai 22 Agustus 2024 terhadap 48 orang guru SM Negeri 1 Salak. Sebelum penelitian dilaksanakan oleh peneliti, peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan administrasi penelitian yang meliputi perizinan dari bagian tata usaha di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Setelah mendapatkan persetujuan dari bagian tata usaha yang dilengkapi dengan surat persetujuan pelaksanaan penelitian, maka dari itu peneliti bisa melakukan penelitian dengan memberikan skala pada sampel yang dimaksud sampai pada tanggal 20 Juli 2024.

Lokasi penelitian ada di SMA NEGERI 1 Salak, Jalan Sikadang Njandi No.153, Desa Boangmanalu, Kecamatan Salak, Kabupaten Pakpak Bharat, Sumatera Utara.

3.2 Bahan dan Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yang berupa skala dari variabel Disiplin Kerja yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden.

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa kertas yang berisi skala dan pulpen.

3.3 Metodologi penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2013) penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian noneksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Peneliti ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian, penelitian korelasi merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2003).

3.4 Defenisi Oprasional Variabel Peneltian

Istilah variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Berdasarkan landasan teori yang ada serta rumusan hipotesis penelitian terdapat dua variabel yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini beberapa variabel yang akan dikaji adalah:

1. Variabel Bebas (X) : Gaya Kepemimpinan Demokratis
2. Variabel Terikat (Y) : Disiplin Kerja

Untuk menghindari kekeliruan dan kesalah pahaman penafsiran dalam memperoleh kesatuan arti dan pengertian dari judul penelitian ini, berikut adalah definisi operasional disiplin kerja dan gaya kepemimpinan demokratis:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran individu untuk menaati peraturan ataupun norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin kerja dapat diukur dari 6 aspek yakni kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap perintah, dan pemakaian seragam Anggraeni dalam (Mustaman, 2023)

2. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang memiliki sikap terbuka dan senantiasa melibatkan bawahan/karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan dapat mewartakan semua kepentingan orang yang dipimpin, sehingga mereka merasa keinginannya dapat terwadahi oleh pemimpinnya. Menurut Hardiandi dalam (Irdayanti, 2021) Kepemimpinan demokratis dapat diukur dari 5 aspek yakni keputusan dibuat bersama, menghargai potensi bawahannya, mendengar kritik dan melakukan kerjasama dengan bawahannya.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi Penelitian

Pada setiap penelitian, populasi dan sampel merupakan hal terpenting untuk dapat menjadi alat ukur dari penelitian. Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, dimaksudkannya ialah individu yang mempunyai sifat yang sama meskipun persentase kesamaan itu sedikit, maka dengan kata lain seluruh individu yang dijadikan sebagai objek penelitian Arikunto, (2013) Populasi dalam penelitian ini adalah 48 orang guru yang bekerja di SMA Negeri 1 Salak

kabupaten Pakpak Bharat.

3.5.2 Sampel Penelitian

Somantri dalam (Sinaga, 2014) mengemukakan sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jumlah sampel yang digunakan peneliti sebanyak 48 orang guru yang bekerja di SMA Negeri 1 Salak Kabupaten Pakpak Bharat.

3.5.3 Metode Pengambilan Sampel

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

3.6 Prosedur Kerja

Adapun yang menjadi persiapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

A. Persiapan Administrasi

Pada saat sebelum melaksanakan penelitian, perihal yang perlu dipersiapkan diawal yakni mengurus administrasi. Pengurusan administrasi berbentuk menyiapkan syarat-syarat yang dibutuhkan guna memohon surat izin penelitian serta pengambilan data pada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang akan diajukan kepada Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat. Setelah pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat dengan nomor 2719/FPSI/01.10/VIII/2024 bertepatan pada tanggal 10 Agustus 2024, setelah itu peneliti menyerahkan surat tersebut pada Kepala Sekolah SMA Negeri 1

Salak Ibu Nulaila Solin, S.Pd.

Kemudian pihak sekolah memberikan persetujuan guna pengambilan data. Setelah peneliti selesai melakukan pengambilan data penelitian, selanjutnya peneliti memohon surat keterangan bahwa telah selesai pengambilan data kepada pihak SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat, setelah itu pihak sekolah mengeluarkan surat keterangan bahwa peneliti sudah selesai melakukan penelitian di SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat dengan nomor 070/685/SMAN. 1/VIII/2024.

B. Persiapan Alat Ukur

Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala disiplin kerja dan juga gaya kepemimpinan demokratis di SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat.

1. Skala Disiplin kerja

Disiplin Kerja diungkap dengan skala model Likert yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek Disiplin Kerja menurut Anggraeni dalam (Mustaman, 2023) yaitu: kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam.

2. Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan demokratis diungkap dengan skala model Likert yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Demokratis Menurut Hardianti dalam (Irdyanti, 2021), yaitu: Keputusan dibuat bersama, menghargai potensi bawahannya, mendengarkan kritik, melakukan kerjasama dengan bawahannya.

C. Persiapan Penelitian

Adapun skala yang digunakan oleh peneliti dalam pengambilan data adalah Skala Disiplin Kerja dan Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis. Butir-butir aitem skala Disiplin Kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori (Mustaman, 2023) berdasarkan 6 aspek yaitu: kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam. Pada butir-butir aitem Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam penelitian ini mengacu pada teori Hardianti dalam (Irdayanti, 2021) berdasarkan 4 aspek yaitu: Keputusan dibuat bersama, menghargai potensi bawahannya, mendengarkan kritik, melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Penyusunan alat ukur ini merupakan distribusi penyebaran butir skala sebelum dilakukan uji coba dengan jumlah pernyataan 44 butir untuk skala Disiplin Kerja dan 28 butir untuk skala Gaya Kepemimpinan Demokratis. Untuk lebih jelasnya dijabarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Distribusi Butir Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba

NO	Aspek	Indikator	Aitem-aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Kehadiran	A. Hadir tepat waktu tanpa terkecuali.	43,6	9,13	8
		B. Kepatuhan terhadap prosedur pemberitahuan ketidakhadiran sebelum waktu kerja yang dijadwalkan	14,2	10,7	

NO	Aspek	Indikator	Aitem-aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
2.	Waktu kerja	A. Menyelesaikan tugas tepat waktu	3,8	11,40	8
		B. Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya	16,19	21,25	
3.	Kepatuhan terhadap perintah.	A. Melaksanakan perintah atasan.	41,17	26,20	4
4.	Kepatuhan terhadap peraturan.	A. Melaksanakan jobdesk.	5,12	24,27	8
		B. Mematuhi semua kebijakan yang ditetapkan sekolah.	33,38	15,1	
5.	Produktivitas kerja.	A. Mencapai target kerja terkait jobdesk.	28,39	4,44	8
		B. Hasil kerja sesuai standar.	18,29	32,42	
6.	Pemakaian seragam.	A. Memakai seragam lengkap dan rapi setiap hari.	30,34	37,22	8
		B. Seragam sesuai ketentuan berpakaian setiap harinya.	23,36	31,35	

Tabel 1.2 Distribusi Butir Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis Sebelum**Uji Coba**

NO	Aspek	Indikator	Aitem-aitem		JUMLAH
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Keputusan dibuat bersama.	A. kepala sekolah secara aktif melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan	1,6	11,14	4
2.	Menghargai potensi bawahannya.	A. Kepala sekolah mengakui keahlian masing-masing guru.	19,7	2,10	8
		B. Kepala sekolah memberi tugas guru sesuai keahlian masing-masing	22,12	4,15	
3.	Mendengar kritik.	A. Kepala sekolah terbuka terhadap saran dan kritikan dari guru	13,18	16,3	8
		B. Kepala sekolah secara aktif menanggapi saran dan kritik dari par guru.	27,26	20,24	
4.	Melakukan kerjasama dengan bawahannya.	A. Kepala sekolah melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan sekolah bersama-sama dengan guru.	8,23	21,5	8
		B. Kepala sekolah bersedia terjun langsung ke lapangan dalam melaksanakan tugas	9,17	25,28	

3.6.1 Metode Pengumpulan Data

Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala disiplin kerja dan juga gaya kepemimpinan demokratis di SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat.

1. Skala Disiplin kerja

Disiplin Kerja diungkap dengan skala model Likert yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek Disiplin Kerja menurut Anggraeni dalam (Mustaman, 2023) yaitu: kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam.

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*Favourable*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavourable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S = 2 dan terendah SS = 1

2. Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan demokratis diungkap dengan skala model Likert yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Demokratis Menurut Hardianti dalam (Irdyanti, 2021), yaitu: Keputusan dibuat bersama, menghargai potensi bawahannya, mendengarkan kritik, melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Pernyataan yang positif (*Favourable*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavourable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S = 2 dan terendah SS = 1

3.6.2 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat ukur diharapkan mampu memberikan informasi seperti yang diinginkan. Tahap pertama yaitu melakukan uji coba bahasa dan formatnya, dalam tahap ini fokusnya adalah untuk mengetahui sejauh mana pernyataan-pernyataan dalam skala dapat dipahami dengan tepat oleh calon responden. Apabila alat sudah lolos uji pemahaman maka selanjutnya adalah dengan mengecek validitas dan reliabilitas. Dengan demikian, alat ukur harus memiliki ketepatan (validitas) dan kesesuaian (reliabilitas) sebelum digunakan dalam sebuah penelitian, sehingga alat ukur dapat menghasilkan informasi yang dapat dipercaya.

1. Validitas

Menurut Siregar (2017) validitas alat ukur merupakan ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsi ukurnya. Alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sehingga validitas akan mengingatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti. Validitas sangat berkaitan dengan ketepatan pengguguran indikator untuk menjelaskan arti dari konsep yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment pearson. Dalam uji validitas, suatu alat ukur dinyatakan valid jika memiliki indeks corrected-item total correlation $\leq 0,300$ Alat bantu yang digunakan pada penelitian ini adalah program aplikasi computer yang bernama

Statistical Program for Social Science (SPSS) dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian.

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2013). Analisis yang digunakan untuk mengukur realibilitas dari adaptabilitas karir dan dukungan keluarga dapat menggunakan teknik Alpha Cronbach. Dalam uji reliabilitas, suatu alat ukur dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Sugiyono, 2018). Alat bantu yang digunakan pada penelitian ini adalah Statistical Program for Social Science (SPSS) dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian

3.6.3 Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *produc moment*, yaitu teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk melihat hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan (variabel bebas X) dengan disiplin kerja (variabel terikat Y). Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *pearson product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

- a. Uji normalitas, yaitu: untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linieritas, yaitu: untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan metode Korelasi Pearson *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja, hasil ini dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi dimana $r = 0,625$ dengan nilai signifikansi $p < 0,05$ ($p=0,00$) dengan koefisien determinasi $R^2 \times 100\% = 62,5$. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratisnya maka semakin tinggi pula disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat. Dengan demikian hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah di SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat tergolong sangat tinggi, dikarenakan pada mean hipotetik sebesar $67,5 <$ mean empirik yaitu sebesar $91,25$ dengan nilai SD nya sebesar $10,42$. Kemudian disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat sangat tinggi, hal ini dikarenakan pada mean hipotetik sebesar $97,5 >$ mean empirik yaitu sebesar 127 dengan nilai SD nya sebesar $13,67$.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian ini, pembahasan serta kesimpulan yang didapat, maka peneliti memberikan saran seperti berikut :

1. Guru SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat

Peneliti menyarankan kepada para guru SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat untuk mempertahankan disiplin dalam bekerja seperti manajemen waktu yang lebih baik, meningkatkan kualitas mengajar, prioritas tugas, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan dan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku.

2. Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat

Peneliti menyarankan kepada sekolah SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Bharat untuk mempertahankan kedemokratisan dalam memimpin para guru seperti ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah, turun langsung ke lapangan dalam kegiatan sekolah dan ikut serta dalam memantau kegiatan akademik dan non-akademik siswa/i.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor lain yang juga mempengaruhi disiplin kerja seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kebijakan, peraturan dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,Pandi. 2016. “ *Concept & Indicator Human Resources Management For Management*. Journal public personnel Management. Cetakan ke1,CV Budi Utama Yogyakarta.
- Azwar, S. 1992. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bariyah, K. (t.thn.). *Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* . Jurnal Ilmiah. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan , 27-36.
- Hutahean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* . Malang: Ahlimedia Press.
- Irdayanti, A. W. (2021). *Kepemimpinan Demokratis (Studi Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar*. 16
- Jan Setiawan, G. S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi* . Bandung : Media Sains Indonesia .
- Maria, L. P. (2022). *Perilaku dan Organisasi*. Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Maudy Rosalina, L. N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen, 18-32.
- Mustaman, A. F. (2023). *Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Ligkungan Kerjaterhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang*. *Cash Flow*, 371-385.
- Nasution, E. F. (2021). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gunung Tua Tahun 2020*. Pilar Kebidanan Namira Madina.
- Osni Mustika Weni, R. O. (2017). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Manajemen Konflik Pada Karyawan Pt Inti Bharu Mas Palembang* . Jurnal Ilmiah MBiA, 31-40 .
- Perwira, B. C. (2022). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 1 Sawit Gantiwarno Klaten Tahun Pelajaran 2021/2022*.
- Putri Annisa, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi TerhadapP*. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS), 125-132.

- Regi Refian Garis R., R. G. (2021). *Analisis Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Desa Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Karangjaladri Kabupaten Pangandaran*. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 295.
- Setiawan. J, Jubaidi. A, (2023). *Hubungan Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Muara Muntai Kabupaten Kutai Kartanegara*. Prediksi Vol. 22(1). 54-61
- Sinaga, D. (2014). *Buku Ajar Statistika Dasar*. Jakarta Timur: UKI PRESS.
- Siregar, P. (2017). *Pengaruh Disiplin Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Warta Edisi, 15.p
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* . Bandung : ALFABETA CV.
- Tito Irwanto, T. F. (t.thn.). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu* . Ekombis Review, 215-228.
- Trimmo, Soejono. (1997). *Reference work dan bibliografi dengan sistem modular*. Jakarta: Bumi Aksara.



Lampiran 1. Pra Penelitian Variabel X (Gaya Kepemimpinan Demokratis)



KATA PENGANTAR

Bapak/ibu yang saya hormati, dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk melakukan proposal skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, saya meminta kesediaan bapak/ ibu sejenak meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Adapun tujuan pra penelitian ini adalah untuk mengetahui “Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Salak ”. Besar harapan saya bahwa Bapak/ibu bersedia untuk memberikan jawaban pernyataan dalam kuesioner dengan sebenar-benarnya. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk keseluruhan (bukan individual). Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk menentukan hasil pra penelitian yang saya lakukan. Sesuai dengan etika penelitian bahwa jawaban yang Bapak/ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/ibu mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Gideon Dwiky Marchell Banjarnahor

A. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda (√) di kolom yang tersedia pada pertanyaan berikut.

1. NAMA / INISIAL : _____
2. UMUR : _____
3. JENIS KELAMIN : Laki-Laki Perempuan
4. DOMISILI : _____
5. GURU BIDANG STUDI : _____
6. PENDIDIKAN TERAKHIR : SD SMP SMA DIPLOMA S1 S2 S3

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Jawablah pertanyaan dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan pendapat Bapak/ibu.
2. Pilih 1 opsi jawaban antara a. b. dan c yang menurut Bapak/ibu paling sesuai dengan kepemimpinan di sekolah Bapak/ibu.
3. Jika Bapak/ibu ingin mengganti jawaban, berilah tanda (X) pada opsi yang ingin diganti dan lingkari kembali opsi yang ingin Bapak/ibu pilih.

Lampiran Hasil Kuesioner

S U B J E C K	Bagaimana kepala sekolah dalam pembuatan keputusan?	Bagaimana komunikasi antara kepala sekolah dengan para guru?	Bagaimana kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap sikap tingkah laku dan perbuatan atau kegiatan para guru?	Bagaimana kepala sekolah saat pemberian tugas?	Bagaimana tanggapan kepala sekolah saat kinerjanya para guru lagi baik dan tidak baik?	Bagaimana kepala sekolah dalam memberikan tanggung jawab?	Apakah kepala sekolah mau menerima kritik dan saran dari para guru?	Bagaimana suasana dalam lingkungan kerja	Bagaimana kepala sekolah dalam bertindak dan bersikap ke pada para guru?	Total Jawaban B
MP	B	A	A	B	B	B	B	B	B	7
LB	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
RB	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
JB	B	B	B	A	B	B	B	B	B	8
RH	B	B	B	A	B	B	B	B	B	8
SR	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
MS	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
MST	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
MGM	B	B	B	A	B	B	B	B	B	8
JP	B	C	A	B	B	C	B	A	B	5
AB	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
DG	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
MBS	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
DYT	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
STS	B	B	A	B	B	B	B	B	B	8
LP	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
DT	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
LG	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
HP	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
RS	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
RB	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
DS	B	C	B	A	B	B	B	B	B	7
PB	A	B	B	B	B	B	B	B	B	8
AS	B	B	B	A	B	B	B	B	B	8
MSM	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
MU	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
IB	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
CB	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
MKS	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
ASH	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
NM	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
SC	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
DS	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
AH	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9
SB	B	B	B	B	B	B	B	B	B	9



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

DAFTAR HADIR UPACARA BULAN DESEMBER 2023

NO	NAMA/INISIAL	NIP	GOL	KETERANGAN KEHADIRAN/TGL			KTR
				Senin, 04/12// 2023	Senin, 11/12// 2023	Senin, 18/12/20 23	
1	NS	19811227 200312 2 001	Pembina IV/a				Disiplin
2	SC	19690923 200212 2 001	Pembina IV/a				Disiplin
3	PB	19730124 200604 2 010	Pembina IV/a				Tidak Disiplin
4	LP	19720421 200312 2 001	Pembina,IV/a				Disiplin
5	MM	19771015 200312 2 003	Pembina,IV/a				Tidak Disiplin
6	RS	19790104 200502 2 001	Pembina,IV/a				Disiplin
7	JB	19801015 200604 2 021	Pembina,IV/a				Disiplin
8	LB	198104122006042 007	Pembina, IV/a				Tidak Disiplin
9	AB	19710304 200604 1 007	Pembina,IV/a				Disiplin
10	MS	19710912 200604 2 014	Pembina,IV/a				Tidak Disiplin
11	MB	19830525 200604 2 008	Pembina,IV/a				Tidak Disiplin
12	SB	19821225 200604 2 019	Penata TK .I/III / d				Disiplin
13	YM	19750413 200604 2 006	Penata TK .I/III / d				Disiplin
14	DG	19740331 200604 1 012	Penata TK .I/III / d				Disiplin
15	LL	19790418 200804 2 001	Penata TK .I/III / d				Disiplin
16	DP	19800627 200903 2 008	Penata TK .I/III / d				Tidak Disiplin
17	MS	19820414 200903 2011	Penata TK .I/III / d				Disiplin
18	DYT	198403202009032 013	Penata TK .I/III / d				Disiplin
19	DS	19851206 200804 2 001	Penata TK .I/III / d				Tidak Disiplin

20	MTS	19790929 200604 1 007	Penata TK .I/III / d				Tidak Disiplin
21	STS	19720803 201001 1 002	Penata III / c				Disiplin
22	HP	19720405 201001 2 005	Penata III / c				Tidak Disiplin
23	NKS	19831008 201101 2 009	Penata III / c				Disiplin
24	PN	19791230 201001 2 012	Penata Muda TK I, III / b				Tidak Disiplin
25	CB	19850426 201001 1 017	Penata Muda TK.I, III / b				Tidak Disiplin
26	JM	19881016 201903 1 004	Penata Muda, III / a				Tidak Disiplin
27	JH	1990032 8201903 1 007	Penata Muda, III / a				Disiplin
28	RH	19921112 201903 1 010	Penata Muda, III / a				Tidak Disiplin
29	NSM	19680428 1990032 003	Penata Tk.1 III/d				Disiplin
30	BB	19760917 201001 1 010	Penata Muda III/a				Tidak Disiplin
31	RH	19770308 200604 2 004	Pengatur Tk.1 II/d				Tidak Disiplin
32	VB	19770123 201406 2 002	Pengatur Muda Tk.1 II/b				Disiplin
33	NM	GTT					Tidak Disiplin
34	ML	GTT					Tidak Disiplin
35	MB	GTT					Tidak Disiplin
36	MMS	GTT					Disiplin
37	JB	GTT					Disiplin
38	IB	GTT					Tidak Disiplin
39	SR	GTT					Tidak Disiplin
40	AH	GTT					Disiplin
41	RB	GTT					Tidak Disiplin
42	ASB	GTT					Tidak Disiplin
43	ARS	GTT					Disiplin
44	DMT	GTT					Disiplin

45	DB	GTT					Tidak Disiplin
46	MP	GTT					Tidak Disiplin
47	JB	PTT					Disiplin
48	MHS	PTT					Tidak Disiplin
49	RSS	Operator Sekolah					Disiplin
50	DM	Satpam					Tidak Guru
51	RB	Petugas Kebersihan					Tidak Guru
52	RSN	Penjaga Malam					Tidak Guru

Keterangan



= Mengikuti Upacara



= Tidak Upacara



= TAJ (Tidak ada jam)



SKALA PENELITIAN

Bersama ini saya Gideon Dwiky Marchell Banjarnahor dari program studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi skala penelitian yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya untuk menyelesaikan studi Sarjana Psikologi dengan penelitian skripsi. Seluruh jawaban akan dirahasiakan. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

Bacalah pernyataan berikut dengan sebaik-baiknya kemudian beri tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda

Keterangan

- SS : Sangat Sesuai
- S : Sesuai
- TS : Tidak Sesuai
- STS : Sangat Tidak Sesuai



NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya seringkali tidak menjalankan kebijakan yang sudah ditetapkan sekolah.				
2.	Saya hampir tidak pernah absen dari hari kerja tanpa memberitahu pihak sekolah.				
3.	Menyelesaikan tugas tepat waktu adalah prioritas utama saya.				
4.	Saya beberapa kali terlambat dalam menyelesaikan Labul (Laporan bulanan keadaan siswa dan guru/pegawai).				
5.	Saya melakukan setiap tugas dan kewajiban saya sebagai seorang guru.				
6.	Saya mengatur waktu saya sedemikian rupa agar bisa hadir di sekolah tepat waktu.				
7.	Seringkali saya tidak hadir ke sekolah tanpa memberitahu atasan.				
8.	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu karena bagian dari tanggung jawab saya.				
9.	Saya seringkali terlambat hadir di sekolah.				
10.	Saya beberapa kali terlambat mengabarkan ketidakhadiran saya dalam mengajar yang membuat siswa ataupun sekolah menjadi menunggu.				
11.	Menyelesaikan tugas lewat dari waktu yang sudah ditentukan sudah biasa bagi saya.				
12.	Saya mampu menjalankan kegiatan mengajar saya sesuai dengan RPP yang sudah direncanakan.				
13.	Saya merasa hadir tepat waktu bukan sebagai standar penting untuk diri saya.				
14.	Jika saya berhalangan hadir, saya biasanya melaporkan ketidakhadiran sebelum waktu mengajar saya tiba.				
15.	Saya seringkali gagal dalam mengikuti kebijakan sekolah.				
16.	Saya berada di tempat kerja hingga waktu yang telah ditentukan.				
17.	Saya hampir tidak pernah mengabaikan perintah atasan saya.				
18.	Dalam mengajar saya biasanya memastikan apakah ada yang belum mengerti dengan materi yang saya ajarkan dan menerangkan ulang jika ada yang belum paham.				
19.	Saya jarang sekali meninggalkan jam mengajar saya untuk keperluan pribadi.				
20.	Perintah dari atasan hanya seperti angin lalu bagi saya.				

21.	Saya seringkali pulang lebih awal meskipun belum waktunya untuk pulang.				
22.	Saya merasa bahwa aturan tentang seragam tidak selalu relevan atau penting untuk kinerja saya.				
23.	Saya biasanya memastikan bahwa seragam saya sesuai dengan ketentuan berpakaian setiap harinya.				
24.	Adakalanya saya lupa sudah atau belum mengerjakan daily jobdesk saya dalam mengajar sehingga terjadi miskomunikasi dengan siswa/guru.				
25.	Seringkali saya ijin meninggalkan jam mengajar saya untuk keperluan pribadi.				
26.	Tidak semua perintah dari atasan harus saya jalankan kalau itu tidak sesuai dengan saya.				
27.	Adakalanya praktek mengajar saya berbeda dengan RPP yang sudah direncanakan sebelumnya.				
28.	Biasanya saya menyelesaikan Labul (Laporan bulanan keadaan siswa dan guru/pegawai) saya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.				
29.	Sebelum mengajar saya biasanya mempersiapkan apa materi yang akan saya ajarkan.				
30.	Saya memakai seragam lengkap dan rapi setiap hari.				
31.	Ketentuan berpakaian di sekolah terlalu ribet bagi saya karena berbeda-beda setiap harinya.				
32.	Terkadang saya mengabaikan siswa yang belum mengerti dengan materi yang saya ajarkan.				
33.	Saya menjaga perilaku dan kinerja saya agar tidak bertentangan dengan kebijakan sekolah.				
34.	Saya merasa lebih percaya diri dan profesional ketika memakai seragam lengkap dan rapi.				
35.	Saya seringkali lupa menggunakan topi, tanda pengenal, dan lain-lain yang menjadi ketentuan berpakaian di sekolah.				
36.	Saya biasanya memperhatikan detail seragam agar sesuai ketentuan.				
37.	Memakai seragam lengkap dan rapi setiap hari sering kali terasa merepotkan bagi saya.				
38.	Meski seringkali tidak setuju, namun saya biasanya tetap menjalankan kebijakan yang sudah ditetapkan sekolah.				
39.	Saya biasanya mengupayakan agar seluruh bab materi pelajaran tersampaikan kepada siswa/i sesuai dengan waktu yg ditetapkan di RPP.				

40.	Saya sering menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.				
41.	Menjalankan perintah dari atasan adalah kewajiban bagi saya.				
42.	Saya seringkali lupa apa yang harus saya ajarkan dan bertanya kepada siswa materi apa yang sudah diajarkan sebelumnya.				
43.	Saya biasanya berusaha hadir tepat waktu tanpa terkecuali.				
44.	Saya seringkali tidak selesai menyampaikan seluruh bab materi pelajaran kepada siswa/i sesuai dengan waktu yang ditetapkan di RPP.				





Lampiran 4. Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis

SKALA PENELITIAN

Bersama ini saya Gideon Dwiky Marchell Banjarnahor dari program studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi skala penelitian yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya untuk menyelesaikan studi Sarjana Psikologi dengan penelitian skripsi. Seluruh jawaban akan dirahasiakan. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

Bacalah pernyataan berikut dengan sebaik-baiknya kemudian beri tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda

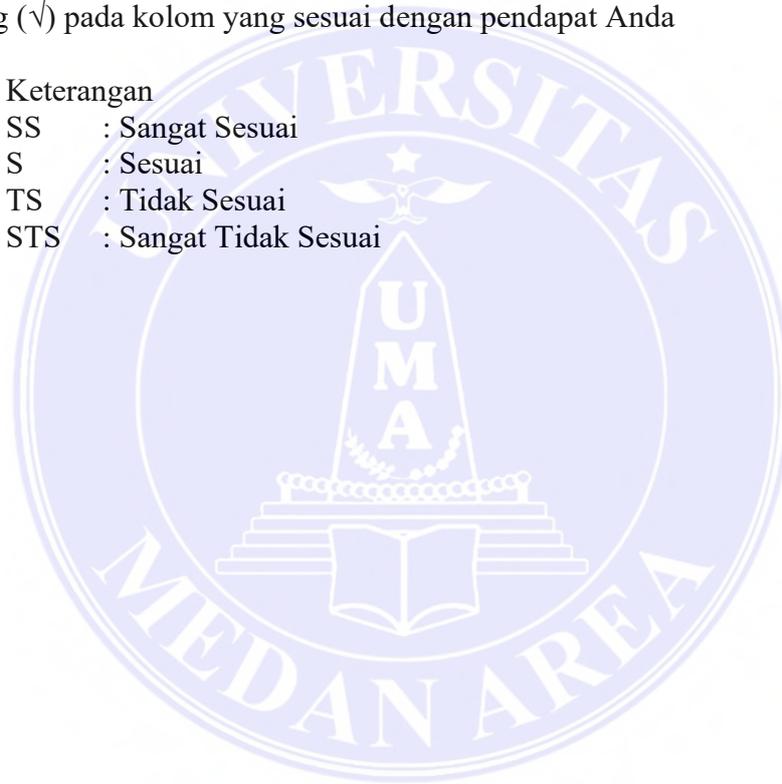
Keterangan

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai



NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Dalam merencanakan sesuatu, kepala sekolah biasanya mengumpulkan ide atau masukan dari para guru terlebih dahulu.				
2.	Saya merasa kurang dihargai oleh kepala sekolah terkait keahlian yang saya bawa ke dalam pekerjaan saya.				
3.	Kepala sekolah jarang mencari masukan dari guru untuk perbaikan sekolah.				
4.	Kepala sekolah jarang memberikan kesempatan pada guru untuk memperlihatkan keahlian mereka dalam pelaksanaan kegiatan sekolah.				
5.	Kepala sekolah menunjukkan komitmen yang rendah terhadap berbagai kegiatan sekolah dengan jarang melibatkan diri secara langsung.				
6.	Kepala sekolah mendorong partisipasi aktif dari bawahan saat hendak mengambil keputusan penting.				
7.	Kepala sekolah sering memberikan pujian dan penghargaan kepada guru-guru yang menunjukkan keahlian khusus dalam bidangnya.				
8.	Saya merasa kepala sekolah siap membantu dan mendukung guru dalam kegiatan sekolah.				
9.	Kepala sekolah sering melibatkan diri secara langsung dalam pelaksanaan tugas-tugas di lapangan.				
10.	Kepala sekolah tidak pernah memberikan pujian kepada guru-guru yang memiliki keahlian jika itu bukan bagian dari jobdesk.				
11.	Kepala sekolah seringkali mengabaikan pendapat dan ide-ide dari para guru dalam membuat keputusan.				
12.	Kepala sekolah memahami dan mempertimbangkan keahlian setiap guru saat menentukan pembagian tugas.				
13.	Kepala sekolah menciptakan lingkungan dimana guru-guru merasa nyaman untuk memberikan saran dan kritikan.				
14.	Proses pengambilan keputusan di sekolah umumnya dilakukan tanpa melibatkan kontribusi dari anggota tim.				
15.	Kepala sekolah seringkali memberikan tugas kepada guru yang tidak sesuai dengan keahliannya.				
16.	Saya merasa kepala sekolah kurang terbuka terhadap masukan yang diberikan oleh guru-guru.				
17.	Kepala sekolah terlibat secara aktif dalam kegiatan lapangan bersama guru dan siswa.				

18.	Kepala sekolah sering mengadakan pertemuan atau forum untuk mendiskusikan saran dan kritik dari guru.				
19.	Saya merasa kepala sekolah menghargai setiap keahlian yang kami punya dari hal yang kecil sampai dengan hal yang besar.				
20.	Kepala sekolah tidak memberikan tanggapan yang memadai terhadap saran dan kritikan yang disampaikan oleh guru.				
21.	Kepala sekolah jarang berpartisipasi dalam kegiatan sekolah bersama guru-guru.				
22.	Kepala sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk memperlihatkan keahlian mereka dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan sekolah.				
23.	Kepala sekolah bersedia memantau kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan sekolah lainnya bersama guru-guru.				
24.	Saya merasa kepala sekolah tidak responsif terhadap saran dan kritik yang disampaikan oleh guru.				
25.	Saya merasa kepala sekolah tidak bersedia terlibat langsung dalam kegiatan sekolah.				
26.	Kepala sekolah mengambil tindakan berdasarkan saran dan kritik yang diterima dari guru-guru.				
27.	Kepala sekolah biasanya memberikan tanggapan yang konstruktif terhadap saran dan kritik yang diajukan oleh guru-guru.				
28.	Kepala sekolah menyerahkan kepada guru setiap kegiatan di lapangan tanpa ikut serta dalam memantau/mendampingi para guru.				



Lampiran 5. Data Penelitian Skala Disiplin Kerja

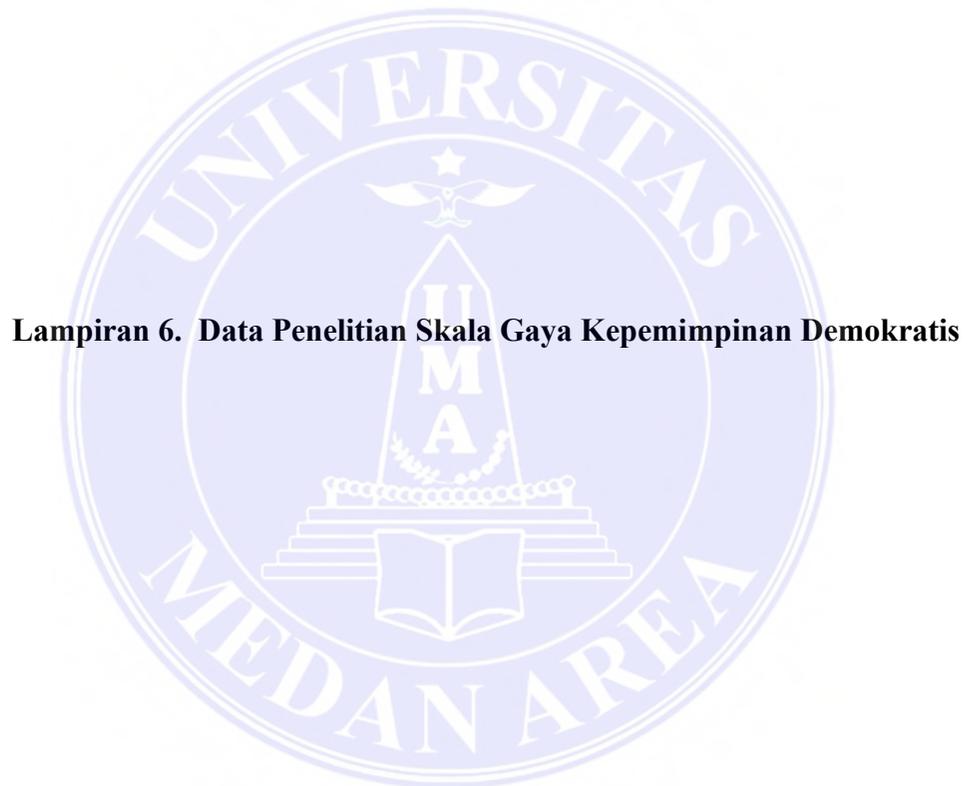
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

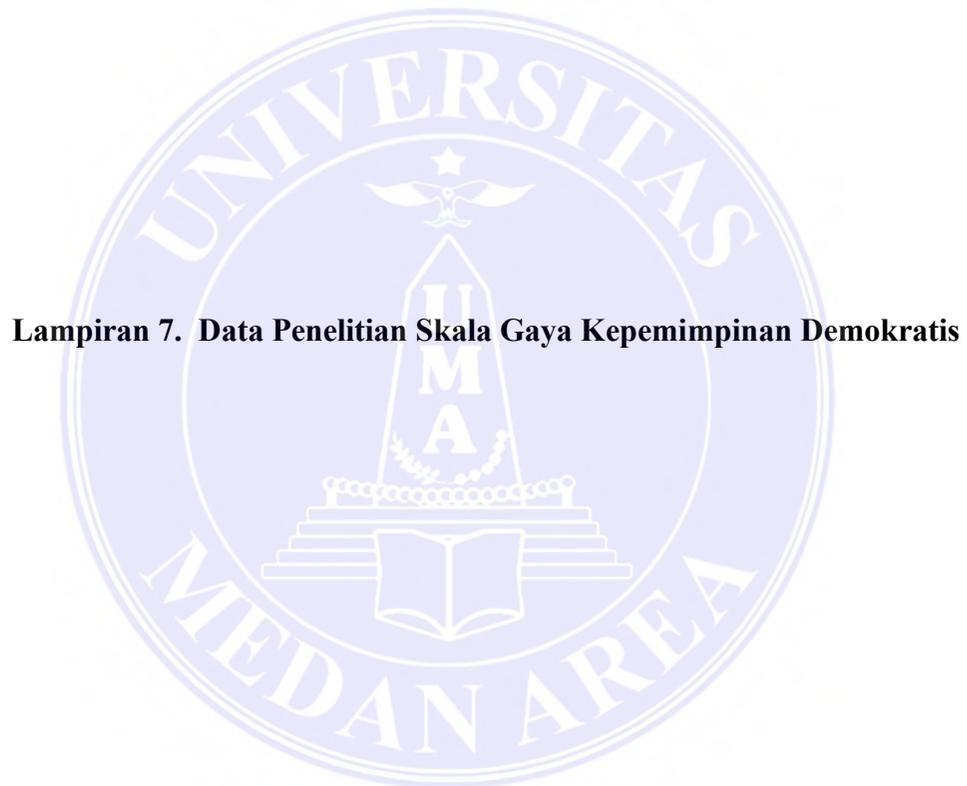
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

NO	Disiplin Kerja (Y)																																												Jumlah				
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44					
1	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	155	
2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	126
3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	4	4	2	4	3	143			
4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	160		
5	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	4	3	4	4	1	3	3	4	3	3	3	3	141		
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	117		
7	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	121		
8	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	124		
9	4	2	4	2	3	2	3	4	3	3	1	3	2	4	1	4	3	3	3	4	4	1	1	4	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	3	122			
10	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	155		
11	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	162		
12	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	160		
13	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	129			
14	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	161		
15	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	151		
16	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	135	
17	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128	
18	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	145		
19	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	145			
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	2	3	4	151		
21	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	1	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	148			
22	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	1	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	148			
23	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	145	
24	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	144		

25	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	149				
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	166					
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	159					
28	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	128			
29	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	134			
30	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	1	1	4	4	3	4	4	2	4	1	4	4	4	4	141		
31	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	141	
32	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137		
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	157		
34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	136		
35	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	2	4	3	149				
36	3	1	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	120		
37	4	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	129		
38	4	1	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128		
39	4	1	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	126		
40	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	123	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	127
43	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	115
44	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124	
45	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122	
46	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	141		
47	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	127	
48	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131	
																																														Total:	6648



NO	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)																												Jumlah	
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28		
1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	104
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	105
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	108
5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	99
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	80
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	76
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	83
9	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	94
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
12	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	101
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	82
14	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	98
15	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
17	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
18	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	97
19	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	95
20	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	106
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	100
22	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	100



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

		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem4	Aitem5	Aitem6	Aitem7	Aitem8	Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	Aitem17	Aitem18	Aitem19	Aitem20	Aitem21	Aitem22	Aitem23	Aitem24	Aitem25	Aitem26	Aitem27	Kepemimpinan demokratis
Aitem1	Pearson Correlation	1	,468**	,576**	,460**	,205	,599**	,713**	,469**	,423**	,170	,306*	,569**	,465**	,372**	,174	,291*	,538**	,770**	,576**	,432**	,220	,625**	,505**	,423**	,291*	,536**	,472**	,692**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,001	,161	,000	,000	,001	,003	,248	,034	,000	,001	,009	,238	,044	,000	,000	,000	,002	,133	,000	,000	,003	,044	,000	,001	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem2	Pearson Correlation	,468**	1	,476**	,457**	,520**	,414**	,597**	,548**	,366*	,536**	,419**	,544**	,438**	,593**	,473**	,492**	,454**	,506**	,402**	,405**	,419**	,585**	,476**	,363*	,566**	,213	,402**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,001	,000	,003	,000	,000	,010	,000	,003	,000	,002	,000	,001	,000	,001	,000	,005	,004	,003	,000	,001	,011	,000	,147	,005	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem3	Pearson Correlation	,576**	,476**	1	,660**	,483**	,502**	,411**	,367*	,340*	,497**	,518**	,292*	,605**	,362**	,373**	,457**	,195	,469**	,532**	,666**	,556**	,543**	,371**	,657**	,525**	,197	,373**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,001	,000	,004	,010	,018	,000	,000	,044	,000	,012	,009	,001	,185	,001	,000	,000	,000	,000	,009	,000	,000	,179	,009	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem4	Pearson Correlation	,460**	,457**	,660**	1	,686**	,400**	,363*	,449**	,363*	,462**	,657**	,300*	,430**	,248	,355**	,433**	,199	,238	,480**	,541**	,639**	,464**	,345*	,615**	,741**	,134	,453**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000	,005	,011	,001	,011	,001	,000	,039	,002	,089	,013	,002	,174	,104	,001	,000	,000	,001	,016	,000	,000	,362	,001	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem5	Pearson Correlation	,205	,520**	,483**	,686**	1	,363*	,268	,549**	,341*	,583**	,618**	,278	,463**	,493**	,554**	,483**	,188	,222	,345**	,463**	,702**	,373**	,268	,656**	,833**	,069	,405**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,161	,000	,001	,000		,011	,065	,000	,018	,000	,000	,056	,001	,000	,000	,001	,200	,129	,016	,001	,000	,009	,065	,000	,000	,642	,004	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem6	Pearson Correlation	,599**	,414**	,502**	,400**	,363*	1	,726**	,568**	,544**	,396**	,493**	,480**	,617**	,372**	,224	,433**	,359**	,453**	,540**	,460**	,142	,532**	,325*	,542**	,318*	,341*	,518**	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,005	,011		,000	,000	,000	,005	,000	,001	,000	,009	,126	,002	,012	,001	,000	,001	,336	,000	,024	,000	,028	,018	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

Aitem7	Pearson Correlation	.713**	.597**	.411**	.363*	.268	.726**	1	.621**	.561**	.247	.353*	.713**	.667**	.429**	.215	.414**	.594**	.614**	.563**	.389**	.100	.679**	.554**	.328*	.274	.444**	.483**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.011	.065	.000		.000	.000	.090	.014	.000	.000	.002	.143	.003	.000	.000	.000	.006	.498	.000	.000	.023	.060	.002	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem8	Pearson Correlation	.469**	.548**	.367**	.449**	.549**	.568**	.621**	1	.693**	.270	.371**	.684**	.506**	.419**	.182	.287**	.519**	.507**	.521**	.316*	.570**	.612**	.508**	.308*	.494**	.382**	.578**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.010	.001	.000	.000	.000		.000	.063	.009	.000	.000	.003	.217	.048	.000	.000	.000	.029	.000	.000	.000	.033	.000	.007	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem9	Pearson Correlation	.423**	.366**	.340**	.363*	.341*	.544**	.561**	.693**	1	.295*	.420**	.786**	.599**	.236	.011	.204	.594**	.457**	.726**	.463**	.272	.618**	.483**	.328*	.414**	.444**	.640**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.018	.011	.018	.000	.000	.000		.042	.003	.000	.000	.106	.939	.165	.000	.001	.000	.001	.061	.000	.001	.023	.003	.002	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem10	Pearson Correlation	.170	.536**	.497**	.462**	.583**	.396**	.247	.270	.295*	1	.752**	.312*	.425**	.302	.396**	.505**	.185	.184	.297**	.503**	.333*	.339*	.029	.494**	.459**	.100	.380**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.248	.000	.000	.001	.000	.005	.090	.063	.042		.000	.031	.003	.037	.005	.000	.209	.211	.040	.000	.021	.018	.844	.000	.001	.498	.008	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem11	Pearson Correlation	.306*	.419**	.518**	.657**	.618**	.493**	.353*	.371**	.420**	.752**	1	.438**	.532**	.253	.266	.527**	.262	.260	.477**	.671**	.415**	.370**	.065	.594**	.591**	.159	.449**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.034	.003	.000	.000	.000	.000	.014	.009	.003	.000		.002	.000	.083	.068	.000	.072	.074	.001	.000	.003	.010	.662	.000	.000	.281	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem12	Pearson Correlation	.569**	.544**	.292**	.300*	.278	.480**	.713**	.684**	.786**	.312*	.438**	1	.532**	.436**	.174	.430**	.768**	.615**	.576**	.432**	.220	.686**	.505**	.228	.361*	.536**	.628**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.044	.039	.056	.001	.000	.000	.000	.031	.002		.000	.002	.238	.002	.000	.000	.000	.002	.133	.000	.000	.120	.012	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

Aitem13	Pearson Correlation	,465**	,438**	,605**	,430**	,463**	,617**	,667**	,506**	,599**	,425**	,532**	,532**	1	,467**	,288**	,402**	,342**	,430**	,690**	,541**	,285**	,641**	,472**	,578**	,467**	,293**	,587**	,763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.001	.047	.005	.017	.002	.000	.000	.049	.000	.001	.000	.001	.000	.043	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem14	Pearson Correlation	,372**	,593**	,362**	,248**	,493**	,372**	,429**	,419**	,236**	,302**	,253**	,436**	,467**	1	,726**	,548**	,318**	,264**	,160**	,212**	,315**	,328**	,362**	,346**	,425**	,259**	,425**	,586**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.012	.089	.000	.009	.002	.003	.106	.037	.083	.002	.001	.000	.000	.027	.070	.278	.148	.029	.023	.012	.016	.003	.076	.003	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem15	Pearson Correlation	,174	,473**	,373**	,355**	,554**	,224	,215	,182	,011	,396**	,266	,174	,288**	,726**	1	,650**	,154	,115	,067	,232	,391**	,253	,174	,395**	,521**	,072	,248	,479**
	Sig. (2-tailed)	.238	.001	.009	.013	.000	.126	.143	.217	.939	.005	.068	.238	.047	.000	.000	.295	.437	.650	.113	.006	.082	.237	.005	.000	.624	.089	.001	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem16	Pearson Correlation	,291**	,492**	,457**	,433**	,483**	,433**	,414**	,287**	,204	,505**	,527**	,430**	,402**	,548**	,650**	1	,363**	,315**	,225	,341**	,332**	,426**	,115	,423**	,399**	,214	,433**	,618**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.001	.002	.001	.002	.003	.048	.165	.000	.000	.002	.005	.000	.000	.011	.029	.123	.018	.021	.003	.435	.003	.005	.145	.002	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem17	Pearson Correlation	,538**	,454**	,195	,199	,188	,359**	,594**	,519**	,594**	,185	,262	,768**	,342**	,318**	,154	,363**	1	,644**	,560**	,297**	,127	,567**	,421**	,195	,252	,509**	,473**	,614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.185	.174	.200	.012	.000	.000	.000	.209	.072	.000	.017	.027	.295	.011	.000	.000	.040	.388	.000	.003	.185	.083	.000	.001	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem18	Pearson Correlation	,770**	,506**	,469**	,238	,222	,453**	,614**	,507**	,457**	,184	,260	,615**	,430**	,264	,115	,315**	,644**	1	,622**	,466**	,238	,675**	,546**	,316**	,315**	,580**	,510**	,675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.104	.129	.001	.000	.000	.000	.001	.211	.074	.000	.002	.070	.437	.029	.000	.000	.001	.104	.000	.000	.029	.029	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

Aitem19	Pearson Correlation	.576**	.402**	.532**	.480**	.345**	.540**	.563**	.521**	.726**	.297	.477**	.576**	.690**	.160	.067	.225	.560**	.622**	1	.662**	.277	.715**	.479**	.537**	.486**	.466**	.544**	.750**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.001	.016	.000	.000	.000	.000	.040	.001	.000	.000	.278	.650	.123	.000	.000		.000	.057	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Aitem20	Pearson Correlation	.432**	.405**	.666**	.541**	.463**	.460**	.389**	.316	.463**	.503**	.671**	.432**	.541**	.212	.232	.341	.297	.466**	.662**	1	.468**	.462**	.303	.715**	.624**	.290	.328	.701**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.000	.000	.001	.001	.006	.029	.001	.000	.000	.002	.000	.148	.113	.018	.040	.001	.000		.001	.001	.036	.000	.000	.046	.023	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Aitem21	Pearson Correlation	.220	.419**	.556**	.639**	.702**	.142	.100	.570**	.272	.333	.415**	.220	.285**	.315**	.391**	.332	.127	.238	.277	.468**	1	.249	.304	.578**	.660**	.092	.314	.549**	
	Sig. (2-tailed)	.133	.003	.000	.000	.000	.336	.498	.000	.061	.021	.003	.133	.049	.029	.006	.021	.388	.104	.057	.001		.088	.035	.000	.000	.535	.030	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Aitem22	Pearson Correlation	.625**	.585**	.543**	.464**	.373**	.532**	.679**	.612**	.618**	.339	.370**	.686**	.641**	.328	.253	.426**	.567**	.675**	.715**	.462**	1	.663**	.343	.484**	.520**	.572**	.791**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.009	.000	.000	.000	.000	.018	.010	.000	.000	.023	.082	.003	.000	.000	.000	.001		.088	.000	.017	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Aitem23	Pearson Correlation	.505**	.476**	.371**	.345	.268	.325	.554**	.508**	.483**	.029	.065	.505**	.472**	.362	.174	.115	.421**	.546**	.479**	.303	1	.304	.663**	1	.208	.457**	.417**	.373**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.009	.016	.065	.024	.000	.000	.001	.844	.662	.000	.001	.012	.237	.435	.003	.000	.001	.036		.035	.000		.155	.001	.003	.009	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem24	Pearson Correlation	.423	.363	.657**	.615**	.656**	.542**	.328	.308	.328	.494**	.594**	.228	.578**	.346	.395**	.423	.195	.316	.537**	.715**	1	.578**	.343	.208	1	.674**	.252	.457**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.003	.011	.000	.000	.000	.000	.023	.033	.023	.000	.000	.120	.000	.016	.005	.003	.185	.029	.000	.000		.000	.000	.017	.155	.000	.083	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem25	Pearson Correlation	.291	.566**	.525**	.741**	.833**	.318	.274	.494**	.414**	.459**	.591**	.361	.467**	.425**	.521**	.399	.252	.315	.486**	.624**	1	.660**	.484**	.457**	.674**	1	.142	.433	.723**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.000	.000	.000	.028	.060	.000	.003	.001	.000	.012	.001	.003	.000	.005	.083	.029	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.336	.002	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem26	Pearson Correlation	.536**	.213	.197	.134	.069	.341	.444**	.382**	.444**	.100	.159	.536**	.293	.259	.072	.214	.509**	.580**	.466**	.290	1	.092	.520**	.417**	.252	.142	1	.707**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000	.147	.179	.362	.642	.018	.002	.007	.002	.498	.281	.000	.043	.076	.624	.145	.000	.000	.001	.046		.535	.000	.003	.083	.336		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Aitem27	Pearson Correlation	.472	.402**	.373**	.453**	.405**	.518**	.483**	.578**	.640**	.380	.449**	.628**	.587**	.425**	.248	.433	.473**	.510**	.544**	.328	1	.314	.572**	.373**	.457**	.433**	.707**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.009	.001	.004	.000	.001	.000	.000	.008	.001	.000	.000	.003	.089	.002	.001	.000	.000	.023		.030	.000	.009	.001	.002	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Kepemimpinan demokratis	Pearson Correlation	.692**	.723**	.715**	.687**	.682**	.704**	.735**	.726**	.697**	.591**	.682**	.745**	.763**	.586**	.479**	.618**	.614**	.675**	.750**	.701**	1	.549**	.791**	.582**	.693**	.723**	.512**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 9 Uji Validitas 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

		Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37	Item39	Item41	Item42	Item43	Item44	Disiplin Kerja	
Item2	Pearson Correlation	1	,461	,354	,331	,341	,032	,188	,241	,162	,278	,020	,158	-.101	,274	,003	,212	,258	,092	,014	,165	,198	-.004	,057	,188	-.077	,421	,462	,253	,158	,350	,349	,157	,167	,300	,124	,323	,240	,123	,504	,438	
	Sig. (2-tailed)		,001	,014	,021	,018	,831	,202	,099	,273	,056	,895	,284	,493	,059	,981	,148	,076	,532	,924	,262	,177	,980	,701	,202	,603	,003	,001	,082	,284	,015	,015	,286	,257	,038	,400	,025	,100	,406	,000	,002	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item3	Pearson Correlation	,461	1	,239	,455	,532	,141	,402	,348	,235	,324	,068	,291	,007	,384	,225	,484	,331	,552	,240	,147	,208	,174	,158	,368	,290	,421	,341	,066	,169	,350	,267	,149	,261	,234	,262	,412	,183	,374	,210	,561	
	Sig. (2-tailed)	,001		,102	,001	,000	,338	,005	,015	,109	,025	,647	,045	,964	,007	,123	,000	,022	,000	,101	,320	,155	,237	,284	,010	,045	,003	,018	,656	,252	,015	,066	,312	,074	,109	,072	,004	,214	,009	,151	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item4	Pearson Correlation	,354	,239	1	,319	,438	-.126	,203	,317	,301	,220	,287	-.119	,147	,070	,200	,109	-.018	-.043	,018	,277	,201	,109	,167	,166	,165	,302	,402	,410	,425	,260	,343	,138	,067	,174	-.143	,122	,081	,096	-.005	,360	
	Sig. (2-tailed)	,014	,102		,027	,002	,392	,166	,028	,038	,133	,066	,421	,318	,634	,172	,460	,901	,770	,903	,057	,171	,459	,258	,260	,264	,037	,005	,004	,003	,074	,017	,348	,651	,237	,332	,409	,586	,516	,974	,012	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item5	Pearson Correlation	,331	,455	,319	1	,628	,373	,427	,331	,425	,264	,313	,419	,215	,425	,240	,744	,474	,670	,287	,509	,531	,233	,386	,532	,380	,748	,475	,161	,347	,496	,633	,113	,467	,627	,477	,619	,251	,671	,415	,825	
	Sig. (2-tailed)	,021	,001	,027		,000	,009	,002	,021	,003	,070	,030	,003	,143	,003	,100	,000	,001	,000	,048	,000	,000	,112	,007	,000	,008	,000	,001	,274	,016	,000	,000	,444	,001	,000	,001	,000	,085	,000	,003	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item6	Pearson Correlation	,341	,532	,438	,628	1	,197	,377	,376	,432	,101	,119	,133	,229	,165	,249	,480	,305	,399	,244	,415	,511	-.014	,468	,347	,137	,627	,496	,072	,229	,542	,451	-.012	,511	,388	,209	,356	,309	,463	,240	,635	
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,002	,000		,180	,008	,008	,002	,496	,419	,369	,117	,261	,089	,001	,035	,005	,084	,003	,000	,925	,001	,016	,351	,000	,000	,628	,117	,000	,001	,938	,000	,007	,155	,012	,032	,001	,101	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item7	Pearson Correlation	,032	,141	-.126	,373	,197	1	,213	,348	,371	,271	,413	,318	,436	,111	,078	,357	-.014	,471	,521	,352	,424	,315	,552	,411	,058	,454	,354	,021	,305	,157	,036	,157	,233	,493	,221	,193	,257	,189	,114	,498	
	Sig. (2-tailed)	,831	,338	,382	,009	,180		,146	,015	,009	,062	,004	,028	,002	,451	,600	,013	,924	,001	,000	,014	,003	,029	,000	,004	,697	,001	,013	,888	,035	,286	,807	,288	,111	,000	,132	,189	,078	,199	,442	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

Item8	Pearson	.188	.402	.203	.427	.377	.213	1	.199	.166	.353	.061	.359	.070	.159	.261	.350	.112	.456	.375	.216	.286	.159	.012	.142	.211	.341	.307	.093	.164	.405	.206	.053	.332	.338	.245	.330	.121	.450	.075	.478	
	Sig. (2-tailed)	.202	.005	.166	.002	.008	.146		.176	.260	.014	.681	.012	.635	.282	.073	.015	.450	.001	.009	.140	.048	.282	.935	.336	.150	.018	.034	.529	.265	.004	.160	.718	.021	.019	.093	.022	.412	.001	.611	.001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item10	Pearson	.241	.348	.317	.331	.376	.349	.199	1	.322	.372	.399	.039	.315	.087	.090	.338	-.133	.238	.297	.466	.270	.311	.214	.278	-.024	.300	.493	.248	.379	.404	.086	.509	.394	.244	.007	.265	.106	.101	.163	.501	
	Sig. (2-tailed)	.099	.015	.028	.021	.008	.015	.176		.026	.009	.005	.790	.029	.555	.544	.019	.366	.104	.040	.001	.064	.031	.145	.055	.870	.039	.000	.089	.008	.004	.560	.000	.006	.095	.961	.069	.473	.493	.268	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item11	Pearson	.162	.235	.301	.425	.432	.371	.166	.322	1	.307	.466	.134	.551	.221	-.043	.298	.280	.237	.192	.435	.500	.156	.391	.385	-.100	.451	.469	.127	.351	.319	.268	.038	.258	.315	.116	.294	.185	.148	.009	.533	
	Sig. (2-tailed)	.273	.109	.038	.003	.002	.009	.260	.026		.034	.001	.362	.000	.132	.772	.040	.054	.105	.191	.002	.000	.290	.006	.007	.498	.001	.001	.390	.014	.027	.066	.797	.077	.029	.434	.043	.207	.315	.949	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item12	Pearson	.278	.324	.220	.264	.101	.271	.353	.372	.307	1	.204	.376	.257	.273	.157	.122	.026	.326	.255	.255	.259	.355	.248	.174	-.110	.150	.306	.358	.330	.233	.161	.307	.118	.320	.202	.258	.233	.108	-.076	.453	
	Sig. (2-tailed)	.056	.025	.133	.070	.496	.062	.014	.009	.034		.163	.008	.078	.061	.287	.408	.861	.024	.080	.080	.075	.013	.090	.237	.457	.309	.035	.013	.022	.110	.274	.034	.425	.027	.169	.077	.111	.464	.607	.001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item13	Pearson	.020	.068	.267	.313	.119	.413	.061	.399	.466	.204	1	.103	.536	.314	.136	.107	-.060	.121	.151	.175	.224	.363	.389	.476	.024	.287	.446	.358	.613	.171	.137	.393	.149	.279	.039	.159	.092	.118	.047	.461	
	Sig. (2-tailed)	.895	.647	.066	.030	.419	.004	.681	.005	.001	.163		.487	.000	.030	.355	.469	.684	.413	.305	.234	.126	.011	.006	.001	.871	.048	.001	.013	.000	.244	.355	.006	.312	.055	.795	.282	.534	.425	.753	.001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item14	Pearson	.158	.291	-.119	.419	.133	.318	.359	.039	.134	.376	.103	1	.043	.383	.342	.336	.502	.496	.158	.195	.221	.444	.035	.349	.326	.285	.233	.029	.191	.173	.282	.276	.316	.495	.381	.317	.437	.495	.134	.534	
	Sig. (2-tailed)	.284	.045	.421	.003	.369	.028	.012	.790	.362	.008	.487		.772	.007	.017	.020	.000	.000	.283	.185	.130	.002	.813	.015	.024	.050	.111	.845	.194	.239	.052	.058	.028	.000	.008	.028	.002	.000	.365	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

Item37	Pearson Correlation	.300	.234	.174	.627	.388	.493	.338	.244	.315	.320	.279	.495	.229	.214	.129	.462	.365	.523	.457	.545	.631	.522	.497	.715	.372	.550	.588	.180	.293	.324	.472	.247	.387	1	.470	.482	.516	.485	.312	.767	
Item30	Pearson Correlation	.462	.341	.402	.475	.496	.354	.307	.493	.489	.306	.446	.233	.311	.179	.074	.370	.213	.240	.244	.383	.426	.314	.396	.541	.139	.610	1	.357	.471	.428	.321	.378	.324	.588	.119	.280	.416	.201	.314	.692	
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.005	.001	.000	.013	.034	.000	.001	.035	.001	.111	.031	.222	.618	.010	.146	.101	.094	.007	.003	.030	.005	.000	.345	.000	.013	.001	.002	.026	.008	.025	.000	.421	.054	.003	.171	.030	.000		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item31	Pearson Correlation	.253	.066	.410	.161	.072	.021	.093	.248	.127	.358	.358	.029	.446	.267	.229	.104	-.104	.055	-.108	.362	.181	.312	.183	.131	-.089	.205	.357	1	.596	.132	-.009	.239	-.109	.180	-.042	.154	.056	.073	.088	.357	
	Sig. (2-tailed)	.082	.656	.004	.274	.628	.888	.529	.089	.390	.013	.013	.845	.001	.067	.117	.481	.480	.711	.466	.011	.218	.031	.213	.373	.546	.162	.013	.000	.369	.952	.101	.462	.221	.774	.295	.704	.623	.553	.013		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item32	Pearson Correlation	.158	.169	.425	.347	.229	.305	.164	.379	.351	.330	.613	.191	.377	.317	.234	.096	.020	.108	.136	.260	.251	.421	.331	.274	-.065	.376	.471	.596	1	.248	.220	.326	.150	.293	.145	0.000	.098	.202	.081	.506	
	Sig. (2-tailed)	.284	.252	.003	.016	.117	.035	.265	.008	.014	.022	.000	.194	.008	.028	.110	.517	.894	.464	.358	.074	.086	.003	.022	.059	.661	.008	.001	.000	.089	.132	.024	.308	.044	.325	1.000	.508	.170	.584	.000		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item33	Pearson Correlation	.350	.350	.260	.496	.542	.157	.405	.404	.319	.233	.171	.173	.154	.192	.152	.211	.162	.177	.074	.317	.411	.019	.301	.110	.083	.528	.428	.132	.248	1	.557	.405	.776	.324	.182	.277	.424	.236	.395	.582	
	Sig. (2-tailed)	.015	.015	.074	.000	.000	.286	.004	.004	.027	.110	.244	.239	.297	.191	.303	.151	.272	.228	.617	.028	.004	.896	.038	.456	.576	.000	.002	.369	.089	.000	.004	.000	.025	.215	.057	.003	.107	.005	.000		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item34	Pearson Correlation	.349	.267	.343	.633	.451	.036	.206	.086	.268	.161	.137	.282	-.122	.365	.147	.323	.504	.150	.085	.268	.394	.166	.318	.292	.318	.549	.321	-.009	.220	.557	1	.205	.441	.472	.413	.402	.257	.470	.386	.580	
	Sig. (2-tailed)	.015	.066	.017	.000	.001	.807	.160	.560	.066	.274	.355	.052	.407	.011	.320	.025	.000	.310	.565	.066	.006	.260	.028	.044	.027	.000	.026	.952	.132	.000	.162	.002	.001	.004	.005	.078	.001	.013	.000		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item35	Pearson Correlation	.157	.149	.138	.113	-.012	.157	.053	.509	.038	.307	.393	.276	.208	.241	.127	.021	-.117	-.016	.144	.282	.038	.472	.067	.383	.227	.073	.378	.239	.326	.405	.205	1	.458	.247	-.079	.093	.337	-.110	.263	.398	
	Sig. (2-tailed)	.286	.312	.348	.444	.938	.288	.718	.000	.797	.034	.006	.058	.157	.099	.390	.885	.427	.911	.327	.052	.797	.001	.652	.007	.120	.623	.008	.101	.024	.004	.162	.001	.091	.594	.531	.019	.459	.071	.005		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Item36	Pearson Correlation	.167	.261	.067	.467	.511	.233	.332	.394	.258	.118	.149	.316	.100	.136	.107	.203	.193	.265	.070	.185	.274	.092	.156	.279	.201	.410	.324	-.109	.150	.776	.441	.458	1	.387	.178	.294	.415	.296	.303	.516	
	Sig. (2-tailed)	.257	.074	.651	.001	.000	.111	.021	.006	.077	.425	.312	.028	.498	.358	.468	.166	.188	.069	.637	.207	.059	.535	.289	.055	.172	.004	.025	.462	.308	.000	.002	.001	.007	.226	.043	.003	.041	.036	.000		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48



Lampiran 8. Uji Validitas Dan Reabilitas

RELIABILITAS SKALA DISIPLIN KERJA – SEBELUM SELEKSI AITEM

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	138,5000	197,617	,246	,922
Aitem2	139,2500	190,319	,364	,922
Aitem3	138,5417	192,296	,527	,919
Aitem4	139,0417	196,679	,355	,921
Aitem5	138,4375	190,379	,795	,918
Aitem6	138,5208	192,383	,596	,919
Aitem7	138,4583	194,594	,485	,920
Aitem8	138,5625	192,166	,458	,920
Aitem9	138,7292	198,712	,154	,923
Aitem10	138,7500	194,064	,512	,920
Aitem11	138,8125	192,411	,480	,920
Aitem12	138,8958	195,755	,451	,920
Aitem13	138,9167	190,589	,436	,920
Aitem14	138,5833	192,035	,490	,920
Aitem15	138,6042	194,244	,394	,921
Aitem16	138,6458	193,340	,453	,920
Aitem17	138,8958	196,053	,386	,921
Aitem18	138,7083	188,722	,614	,918
Aitem19	139,1250	190,537	,346	,922
Aitem20	138,5625	188,634	,591	,919
Aitem21	138,5625	193,485	,458	,920
Aitem22	138,7500	188,660	,604	,918

Aitem23	138,6458	190,191	,604	,919
Aitem24	138,8333	192,865	,523	,920
Aitem25	138,5417	192,594	,510	,920
Aitem26	138,8333	190,142	,618	,919
Aitem27	139,3958	196,712	,213	,923
Aitem28	138,8542	195,574	,318	,921
Aitem29	138,5000	188,128	,734	,917
Aitem30	138,7500	189,936	,657	,918
Aitem31	138,9167	193,099	,317	,922
Aitem32	138,6042	192,585	,489	,920
Aitem33	138,6042	190,712	,539	,919
Aitem34	138,5625	191,273	,530	,919
Aitem35	139,1042	192,436	,366	,921
Aitem36	138,6458	192,489	,476	,920
Aitem37	138,6250	190,665	,740	,918
Aitem38	139,0625	202,315	-,056	,926
Aitem39	138,6250	193,814	,448	,920
Aitem40	139,2292	198,053	,136	,924
Aitem41	138,4792	192,127	,612	,919
Aitem42	138,8750	193,176	,398	,921
Aitem43	138,5625	191,613	,609	,919
Aitem44	139,0000	196,383	,315	,921

RELIABILITAS SKALA DISIPLIN KERJA – SETELAH SELEKSI AITEM

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem2	124,2708	175,648	,375	,931
Aitem3	123,5625	177,826	,529	,928
Aitem4	124,0625	182,400	,329	,930
Aitem5	123,4583	175,785	,813	,926
Aitem6	123,5417	177,743	,610	,927
Aitem7	123,4792	180,255	,471	,929
Aitem8	123,5833	178,121	,437	,929
Aitem10	123,7708	180,095	,472	,929
Aitem11	123,8333	177,674	,497	,928
Aitem12	123,9167	181,482	,426	,929
Aitem13	123,9375	176,783	,409	,930
Aitem14	123,6042	177,478	,497	,928
Aitem15	123,6250	179,856	,386	,929
Aitem16	123,6667	178,950	,448	,929
Aitem17	123,9167	182,035	,343	,930
Aitem18	123,7292	174,117	,630	,927
Aitem19	124,1458	174,808	,395	,931
Aitem20	123,5833	174,206	,597	,927
Aitem21	123,5833	179,227	,444	,929
Aitem22	123,7708	174,095	,618	,927
Aitem23	123,6667	175,248	,638	,927
Aitem24	123,8542	178,723	,502	,928
Aitem25	123,5625	178,081	,513	,928
Aitem26	123,8542	175,744	,620	,927
Aitem28	123,8750	181,048	,316	,930
Aitem29	123,5208	173,404	,761	,926
Aitem30	123,7708	175,414	,667	,927
Aitem31	123,9375	179,039	,299	,931

Aitem32	123,6250	178,452	,470	,929
Aitem33	123,6250	176,197	,546	,928
Aitem34	123,5833	176,589	,546	,928
Aitem35	124,1250	178,452	,344	,930
Aitem36	123,6667	177,972	,479	,928
Aitem37	123,6458	176,148	,751	,926
Aitem39	123,6458	179,127	,460	,929
Aitem41	123,5000	177,532	,623	,927
Aitem42	123,8958	178,521	,407	,929
Aitem43	123,5833	177,227	,607	,927
Aitem44	124,0208	181,085	,361	,929

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
127,0000	186,894	13,67090	39

VALIDITAS SKALA DISIPLIN KERJA

RELIABILITAS SKALA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS – SEBELUM SELEKSI AITEM

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	90,7917	107,615	,643	,945
Aitem2	90,9375	107,634	,685	,945
Aitem3	90,9375	107,209	,670	,945
Aitem4	90,8750	108,069	,675	,945
Aitem5	90,8333	107,291	,679	,945
Aitem6	90,7500	105,723	,672	,945
Aitem7	90,8333	107,206	,687	,945
Aitem8	90,7292	106,925	,705	,945
Aitem9	90,8333	107,376	,671	,945
Aitem10	90,9583	105,360	,540	,947

Aitem11	90,9167	106,716	,658	,945
Aitem12	90,7917	106,892	,709	,945
Aitem13	90,7917	106,211	,719	,944
Aitem14	90,8333	107,929	,539	,946
Aitem15	90,9583	109,317	,453	,947
Aitem16	90,8958	107,925	,591	,946
Aitem17	90,8125	106,751	,565	,946
Aitem18	90,7917	108,254	,636	,945
Aitem19	90,9167	104,121	,712	,944
Aitem20	91,0625	107,422	,677	,945
Aitem21	90,9583	109,828	,533	,946
Aitem22	90,8542	104,851	,751	,944
Aitem23	90,9375	108,783	,528	,946
Aitem24	91,0000	106,511	,668	,945
Aitem25	90,8958	106,478	,719	,944
Aitem26	90,8958	109,840	,459	,947
Aitem27	90,7083	107,615	,699	,945
Aitem28	91,2500	108,532	,292	,952

RELIABILITAS SKALA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS – SETELAH
SELEKSI AITEM

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	87,7917	100,977	,664	,950
Aitem2	87,9375	101,081	,699	,949
Aitem3	87,9375	100,613	,688	,949
Aitem4	87,8750	101,771	,661	,950
Aitem5	87,8333	101,163	,653	,950
Aitem6	87,7500	99,383	,671	,950
Aitem7	87,8333	100,567	,710	,949
Aitem8	87,7292	100,585	,699	,949
Aitem9	87,8333	100,993	,669	,950
Aitem10	87,9583	99,062	,536	,952
Aitem11	87,9167	100,418	,650	,950
Aitem12	87,7917	100,381	,720	,949
Aitem13	87,7917	99,615	,738	,949

Aitem14	87,8333	101,418	,546	,951
Aitem15	87,9583	103,062	,434	,952
Aitem16	87,8958	101,585	,582	,950
Aitem17	87,8125	100,283	,571	,951
Aitem18	87,7917	101,700	,648	,950
Aitem19	87,9167	97,738	,717	,949
Aitem20	88,0625	101,039	,674	,950
Aitem21	87,9583	103,488	,517	,951
Aitem22	87,8542	98,340	,766	,949
Aitem23	87,9375	102,145	,545	,951
Aitem24	88,0000	100,213	,661	,950
Aitem25	87,8958	100,351	,695	,949
Aitem26	87,8958	103,202	,473	,951
Aitem27	87,7083	101,190	,700	,949

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
91,2500	108,532	10,41787	27

VALIDITAS SKALA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Disiplin_kerja	Kepemimpina n demokratis
N	48	48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 127,0000 Std. 13,67090 Deviation	91,2500 10,41787
Most Extreme Differences	Absolute ,141 Positive ,141 Negative -,086	,146 ,146 -,088
Kolmogorov-Smirnov Z	,975	1,012
Asymp. Sig. (2-tailed)	,298	,258

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas

ANOVA Table

	Disiplin kerja * Kepemimpinan demokratis				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	6588,967	3426,928	3162,038	2195,033	8784,000
df	24	1	23	23	47
Mean Square	274,540	3426,928	137,480	95,436	
F	2,877	35,908	1,441		
Sig.	,007	,000	,194		

HASIL UJI HIPOTESIS

Correlations

		Disiplin_kerja	Kepemimpina n demokratis
Disiplin_kerja	Pearson Correlation	1	,625**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	48	48
Kepemimpinan_demokratis	Pearson Correlation	,625**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48

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



Lampiran 10. Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2719/FPSI/01.10/VIII/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

12 Agustus 2024

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah
SMA Negeri 1 Salak
di -

Tempat

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

Nama : Gideon Dwiky Marchell Banjarnahor
NPM : 208600213
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di SMA Negeri 1 Salak, Jl. Sikadang Njandi No. 153, Boangmanalu Salak, Kec. Salak, Kab. Pakpak Bharat guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 1 Salak Kab. Pak-Pak Bharat"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



CS Dipindai dengan CamScanner



Lampiran 11. Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH IV
SMA NEGERI 1 SALAK



Alamat : Jln Sikadang Njandi No 153, Desa Boangmanalu Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat,
Provinsi Sumatera Utara Kode Pos 22272 Telepon 0627 - 7433014, Email : smansasalak@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 /685/ SMAN. 1/ VIII/ 2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURLAILA SOLIN, S.Pd
NIP : 19811227 200312 2 001
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi : Cabang Dinas Pendidikan Wilayah IV
Unit Organisasi : SMA Negeri 1 Salak

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Gideon Dwiky Marchell Banjarnahor
NPM : 208600213
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar telah melaksanakan Penelitian di SMAN 1 Salak pada tanggal 16 s.d 22 Agustus 2024, dengan Judul Penelitian " *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 1 Salak Kab.Pakpak Bharat* ".

Demikian Surat ini kami perbuat, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Salak, 22 Agustus 2024

Kepala Sekolah



NURLAILA SOLIN, S.Pd
NIP 19811227 200312 2 001