

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN
PEGAWAI PADA BIRO PEMBERDAYAAN PEREMPUAN ANAK
DAN KELUARGA BERENCANA SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen**

Oleh :

**RAFIKA OKTAVIA
N.P.M : 12.832.0061**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap
Kedisiplinan Pegawai pada Biro Pemberdayaan
Perempuan Anak dan Keluarga Berencana
Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Nama Mahasiswa : Rafika Oktavia

No. Stambuk : 12.832.0061

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Drs. H. Miftahuddin, MBA

Pembimbing II


Dra. Isnaniah LKS, MMA

Mengetahui :

Ketua Jurusan


Adelina Lubis, SE, M.Si

Dekan



Dr. Isnan Effendi, SE, M.Si

Tanggal Lulus :

2016

ABSTRAK

Rafika Oktavia, 128320061, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Biro Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Keluarga Berencana Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kedisiplinan pegawai Biro Pemberdayaan Perempuan Anak dan Keluarga Berencana Sekretariat Daerah Sumatera Utara. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner .

Dari uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan, dari nilai t-tabel dengan derajat bebas $39-2 = 37$ dan taraf nyata 5% adalah 1.687. parameter estimasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan menunjukkan nilai koefisien t-hitung $>$ t-table sebesar $3.984 > 2.431$ dengan signifikan sebesar 0,000, nilai tersebut menunjukkan bahwa pada taraf 5% hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang lebih baik akan memberikan peningkatan kedisiplinan pegawai

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA BIRO PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, ANAK DAN KELUARGA BERENCANA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA”** guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Medan Area.
3. Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Medan Area.
4. Drs. Mifthahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran ilmu dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
6. Adelina Lubis, SE, M.Si, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
7. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk suami tercinta yaitu Masri, SH, kedua orang tua yang telah membesarkan saya (Alm) M.Tutur dan Zubaidah, serta tante saya Drg. Iis Faizah Hanum,

M.Kes, yang banyak memberikan dukungan baik moril maupun materil dan selalu mendo'akan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke Perguruan Tinggi.

8. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) yang memberikan bantuan bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.

9. Ucapan terima kasih untuk teman-teman Penulis diantaranya : Reva Ananditha, Desi Andriani Hutagaol, Anggi Ratna Purnama, Tiur Famelia Sitompul, Hafizah Nasrita, Ramelda Chairani,SH, Hasmi Savlinda, S.Si, Jenny Purwanti, S.Kom, Aidil Fahdi, SP, Sulthoni Harahap, SH, Aini Ismalia, Amd.Kom, dan seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan penuh kepada penulis baik selama perkuliahan maupun dalam memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini.

10. Terima kasih kepada Kepala Biro Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Keluarga Berencana Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dan seluruh Pegawainya yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu segala kritik dan saran guna penyempurnaan skripsi ini sangat diperlukan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Agustus 2016

Penulis

(Rafika Oktavia)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
 BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. KEPEMIMPINAN	4
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	4
2. Tipe-Tipe Pemimpin.....	5
3. Indikator Kepemimpinan.....	10
B. DISIPLIN	10
1. Pengertian Disiplin	10
2. Pentingnya Disiplin	12
3. Jenis-jenis Disiplin	13
4. Indikator Kedisiplinan	14
5. Hukuman Disiplin Bagi Pegawai	14
C. Penelitian Terdahulu.....	16
D. Kerangka Konseptual	17
E. Hipotesis	18

BAB III:METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	19
B. Tempat dan Waktu Penelitian	19
C. Populasi dan Sampel.....	20
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	20
E. Jenis dan Sumber Data	22
F. Teknik Pengumpulan Data	22
G. Teknik Analisis Data	23

BAB IV : HASIL PENELITIAN

A. Deskriptif Perusahaan.....	28
1. Sejarah Singkat Biro PPAKB.....	28
2. Struktur Organisasi.....	29
3. Deskripsi Pekerjaan.....	30
4. Visi dan Misi Biro PPAKB.....	44
B. Penyajian Data Responden.....	45
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
C. Penyajian Data Kuesioner.....	47
1. Distribusi Pendapat Responden Gaya Kepemimpinan	48
2. Distribusi Pendapat Responden Variabel Kedisiplinan	52
D. Uji Instrument.....	56
1. Uji Validitas.....	56
2. Uji Reabilitas.....	57
E. Uji Asumsi Klasik.....	58
1. Uji Normalitas.....	58
2. Uji Heterokedastisitas.....	59
F. Uji Statistik.....	59
1. Uji Regresi Sederhana.....	59
G. Uji Hipotesis.....	60
1. Uji t (Parsial).....	60

2. Uji Determinasi.....	61
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	17
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	29
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	59



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	19
Tabel 3.2	Identifikasi Variabel	21
Tabel 3.3	Skala Pengukuran Likert.....	23
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan usia	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	47
Tabel 4.4	Seorang Atasan Harus Memiliki Integritas dan Optimisme Yang Tinggi	48
Tabel 4.5	Sikap Seorang Atasan Merupakan Cermin Bagi Karyawan.....	48
Tabel 4.6	Seorang Atasan Harus memiliki Karakter Yang Menyukai dan Berani Menghadapi Resiko.....	49
Tabel 4.7	Seorang Atasan Harus Menunjukkan Sikap Yang Adil Kepada Semua Karyawannya	49
Tabel 4.8	Seorang Atasan Harus Memiliki Inisiatif Yang Dapat Menunjang Hasil Kerja Karyawan	50
Tabel 4.9	Atasan Harus Memiliki Sifat Yang Suka Memberi Kepada Bawahannya	50
Tabel 4.10	Atasan Harus Memiliki Kemampuan Berkomunikasi Dan Rasa Kehormatan Yang Tinggi.....	51
Tabel 4.11	Seorang Atasan Yang Ulet, Berdedikasi dan Komit Akan Memberikan Motivasi Pada Bawahannya.....	51
Tabel 4.12	Ketaatan Yang Tinggi Dapat Membantu Seseorang Memiliki Kemampuan Kerja Yang Tinggi.....	52
Tabel 4.13	Teladan Atasan Sangat Berperan Dalam Peningkatan Ketaatan Karyawan.....	52

Tabel 4.14	Balas Jasa Seperti Gaji dan Kesejahteraan dapat Mempengaruhi Ketaatan Karyawan	53
Tabel 4.15	Ketegasan Seorang Atasan dapat mendorong meningkatnya ketaatan Karyawan	53
Tabel 4.16	Dalam Pemberian Sanksi Hukuman, Bagi Karyawan Yang Melanggar Tanggung Jawab Harus Bersikap Adil	54
Tabel 4.17	Hubungan Kemanusiaan Yang Harmonis Antar Karyawan Dapat Menciptakan Komunikasi Yang Baik	54
Tabel 4.18	Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan Harus Selalu Tepat Waktu.....	55
Tabel 4.19	Dalam Pemberian Tugas Kepada Karyawan Harus Diarahkan Dengan Jelas	55
Tabel 4.20	Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan.....	56
Tabel 4.21	Hasil Uji Validasi Kuesioner Kedisiplinan	57
Tabel 4.22	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	57
Tabel 4.23	Uji Normalitas	58
Tabel 4.24	Hasil dan Pengujian Regresi Sederhana	60
Tabel 4.24	Uji t (Parsial).....	60
Tabel 4.25	Koefisien Determinasi	61

Lampiran									
Tabulasi Jawaban Responden Kuisioner tentang Gaya Kepemimpinan									
Variabel X									
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
1	4	4	4	3	3	4	4	4	30
2	4	4	5	4	5	5	5	4	36
3	5	4	5	5	5	4	5	4	37
4	4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	3	3	4	5	5	4	4	3	31
6	4	4	4	5	4	4	4	4	33
7	4	5	5	4	4	4	5	3	34
8	4	5	4	4	5	5	5	3	35
9	3	3	3	4	4	4	3	3	27
10	4	5	5	5	4	4	5	2	34
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	3	3	4	3	2	4	3	3	25
13	1	1	1	1	1	2	1	4	12
14	1	1	2	2	2	2	1	4	15
15	1	1	1	1	1	1	1	4	11
16	2	1	3	3	3	1	1	5	19
17	1	1	3	3	4	2	1	4	19
18	2	2	4	5	5	2	2	4	26
19	1	2	4	5	4	2	2	3	23
20	2	1	3	3	3	1	1	4	18
21	1	1	2	1	1	1	1	4	12
22	2	2	3	4	3	1	2	4	21
23	1	1	4	2	3	2	4	4	21
24	2	1	2	2	2	1	4	3	17
25	3	3	2	2	2	1	3	3	19
26	3	3	3	3	4	4	3	2	25
27	2	4	4	2	4	3	4	4	27
28	2	4	4	2	3	3	4	3	25
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	3	3	3	3	4	3	3	3	25
31	5	4	4	2	2	2	4	3	26
32	2	3	3	2	2	2	3	3	20
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34	2	2	2	2	5	1	2	2	18
35	3	3	4	2	4	2	4	3	25
36	4	3	4	1	2	2	4	3	23
37	2	2	3	1	4	1	3	2	18
38	4	4	3	1	4	1	3	2	22
39	4	4	4	2	5	2	4	3	28

Lampiran									
Tabulasi Jawaban Responden Kuisioner tentang Kinerja									
Variabel Y									
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
1	4	5	4	5	4	5	4	4	35
2	4	5	4	5	4	5	5	2	34
3	5	5	4	5	5	5	4	4	37
4	4	4	4	4	5	4	5	5	35
5	5	5	3	5	4	5	4	2	33
6	3	3	4	3	3	3	4	2	25
7	4	4	5	4	4	4	4	4	33
8	3	4	5	4	4	4	5	3	32
9	3	4	3	4	1	4	4	3	26
10	4	5	5	5	5	5	4	2	35
11	4	2	3	2	2	2	3	3	21
12	4	3	3	3	3	3	4	3	26
13	4	3	1	3	1	3	2	4	21
14	2	3	1	3	3	3	2	3	20
15	5	4	4	4	5	4	4	3	33
16	4	4	4	4	3	4	4	3	30
17	4	3	4	3	2	3	4	3	26
18	3	3	2	4	3	1	4	4	24
19	2	3	2	3	3	3	4	3	23
20	2	4	3	4	2	4	4	3	26
21	3	3	3	3	5	3	4	3	27
22	3	3	2	3	2	3	4	2	22
23	2	2	3	2	2	2	4	3	20
24	2	2	3	2	1	2	4	4	20
25	3	3	3	3	4	3	4	4	27
26	4	4	3	4	5	4	4	5	33
27	3	3	4	3	4	3	3	4	27
28	4	3	4	3	4	3	3	5	29
29	4	3	3	3	3	3	3	3	25
30	4	2	3	2	2	2	3	4	22
31	3	3	4	3	1	3	2	3	22
32	2	3	3	3	2	3	2	2	20
33	3	4	3	4	1	4	3	4	26
34	3	4	2	4	3	4	1	3	24
35	3	4	3	4	4	4	2	2	26
36	4	5	3	5	5	5	2	2	31
37	3	4	2	4	4	4	1	2	24
38	4	4	4	3	3	1	1	5	25
39	2	2	4	2	3	2	2	3	20

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	17.9	17.9	17.9
2	10	25.6	25.6	43.6
3	10	25.6	25.6	69.2
4	10	25.6	25.6	94.9
5	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	23.1	23.1	23.1
2	5	12.8	12.8	35.9
3	12	30.8	30.8	66.7
4	10	25.6	25.6	92.3
5	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.1	5.1	5.1
2	5	12.8	12.8	17.9
3	13	33.3	33.3	51.3
4	15	38.5	38.5	89.7
5	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15.4	15.4	15.4
2	11	28.2	28.2	43.6
3	10	25.6	25.6	69.2
4	6	15.4	15.4	84.6
5	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7.7	7.7	7.7
2	7	17.9	17.9	25.6
3	9	23.1	23.1	48.7
4	12	30.8	30.8	79.5
5	8	20.5	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	25.6	25.6	25.6
2	11	28.2	28.2	53.8
3	6	15.4	15.4	69.2
4	9	23.1	23.1	92.3
5	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

x1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	17.9	17.9	17.9
2	4	10.3	10.3	28.2
3	11	28.2	28.2	56.4
4	12	30.8	30.8	87.2
5	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

x1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12.8	12.8	12.8
3	18	46.2	46.2	59.0
4	15	38.5	38.5	97.4
5	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	17.9	17.9	17.9
3	13	33.3	33.3	51.3
4	16	41.0	41.0	92.3
5	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12.8	12.8	12.8
3	15	38.5	38.5	51.3
4	13	33.3	33.3	84.6
5	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.1	5.1	5.1
2	5	12.8	12.8	17.9
3	16	41.0	41.0	59.0
4	13	33.3	33.3	92.3
5	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12.8	12.8	12.8
3	15	38.5	38.5	51.3
4	13	33.3	33.3	84.6
5	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	12.8	12.8	12.8
2	7	17.9	17.9	30.8
3	10	25.6	25.6	56.4
4	10	25.6	25.6	82.1
5	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.1	5.1	5.1
2	5	12.8	12.8	17.9
3	14	35.9	35.9	53.8
4	12	30.8	30.8	84.6
5	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7.7	7.7	7.7
2	7	17.9	17.9	25.6
3	6	15.4	15.4	41.0
4	20	51.3	51.3	92.3
5	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	23.1	23.1	23.1
3	16	41.0	41.0	64.1
4	10	25.6	25.6	89.7
5	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

LAMPIRAN			
NILAI – NILAI r PRODUCT MOMENT			
Dengan huruf signifikan 5% pada uji dua sisi			
N	Taraf 5 %	N	Taraf 5 %
3	0,997	36	0,329
4	0,950	37	0,325
5	0,878	38	0,320
6	0,811	39	0,316
7	0,754	40	0,312
8	0,707	50	0,279
9	0,666	51	0,271
10	0,632	52	0,268
11	0,602	53	0,266
12	0,576	54	0,263
13	0,553	55	0,261
14	0,532	56	0,257
15	0,514	57	0,256
16	0,497	58	0,254
17	0,482	59	0,252
18	0,468	60	0,250
19	0,456	61	0,248
20	0,444	62	0,246
21	0,433	63	0,244
22	0,423	64	0,242
23	0,413	65	0,240
24	0,404	66	0,239
25	0,396	67	0,237
26	0,388	68	0,235
27	0,381	69	0,234
28	0,374	70	0,232
29	0,367	80	0,217
30	0,361	90	0,205
31	0,355	95	0,199
32	0,349	96	0,198
33	0,344	97	0,197
34	0,339	98	0,196
35	0,334	99	0,195
		100	0,194
		120	0,177

Nilai-Nilai Distribusi “ t “

NO	TarafSignifikan							
	30%	40%	20%	10%	5%	2%	1%	0,1%
1	1,000	1,376	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,691
2	0,816	1,061	1,886	2,920	4,304	6,965	9,925	31,596
3	0,765	0,978	1,683	2,853	3,182	4,541	4,841	12,941
4	0,741	0,941	1,553	2,123	2,776	3,747	4,604	8,610
5	0,727	0,920	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	0,718	0,906	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	0,771	0,896	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	0,706	0,889	1,397	1,860	2,206	2,836	3,355	5,041
9	0,703	0,883	1,883	1,838	2,262	2,821	3,250	4,781
10	0,700	0,879	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	0,697	0,676	1,386	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	0,695	0,878	1,356	1,782	2,179	2,681	3,005	4,318
13	0,694	0,870	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	0,692	0,868	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	0,691	0,866	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	0,690	0,865	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	0,689	0,863	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	0,688	0,862	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	0,688	0,861	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	0,687	0,860	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	0,686	0,859	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	0,868	0,858	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	0,685	0,858	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	0,685	0,857	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	0,684	0,856	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	0,684	0,856	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	0,684	0,855	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	0,683	0,855	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	0,683	0,854	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	0,683	0,854	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	0,681	0,851	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	0,679	0,848	1,296	1,671	2,000	2,390	2,650	3,460
70	1,044	0,847	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,435
71	1,044	0,847	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,433
72	1,044	0,847	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,431
73	1,044	0,847	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,429
74	1,044	0,847	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,427
75	1,044	0,846	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,425
76	1,044	0,846	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,423
77	1,043	0,846	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,421
120	0,677	0,845	1,289	1,658	1,979	2,358	2,617	3,373

Regresi Sederhana Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.281	4.32809

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.846	2.592		6.499	.000
	X	.411	.103	.548	3.984	.000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.3719	32.0701	26.7949	2.79690	39
Std. Predicted Value	-1.939	1.886	.000	1.000	39
Standard Error of Predicted Value	.693	1.528	.943	.270	39
Adjusted Predicted Value	19.7172	31.4026	26.7215	2.84191	39
Residual	-8.36690	11.62809	.00000	4.27076	39
Std. Residual	-1.933	2.687	.000	.987	39
Stud. Residual	-1.967	2.871	.008	1.020	39
Deleted Residual	-8.66098	13.28276	.07340	4.56797	39
Stud. Deleted Residual	-2.050	3.213	.015	1.054	39
Mahal. Distance	.001	3.759	.974	1.164	39
Cook's Distance	.000	.587	.036	.094	39
Centered Leverage Value	.000	.099	.026	.031	39

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.3719	32.0701	26.7949	2.79690	39
Std. Predicted Value	-1.939	1.886	.000	1.000	39
Standard Error of Predicted Value	.693	1.528	.943	.270	39
Adjusted Predicted Value	19.7172	31.4026	26.7215	2.84191	39
Residual	-8.36690	11.62809	.00000	4.27076	39
Std. Residual	-1.933	2.687	.000	.987	39
Stud. Residual	-1.967	2.871	.008	1.020	39
Deleted Residual	-8.66098	13.28276	.07340	4.56797	39
Stud. Deleted Residual	-2.050	3.213	.015	1.054	39
Mahal. Distance	.001	3.759	.974	1.164	39
Cook's Distance	.000	.587	.036	.094	39
Centered Leverage Value	.000	.099	.026	.031	39

a. Dependent Variable: Y

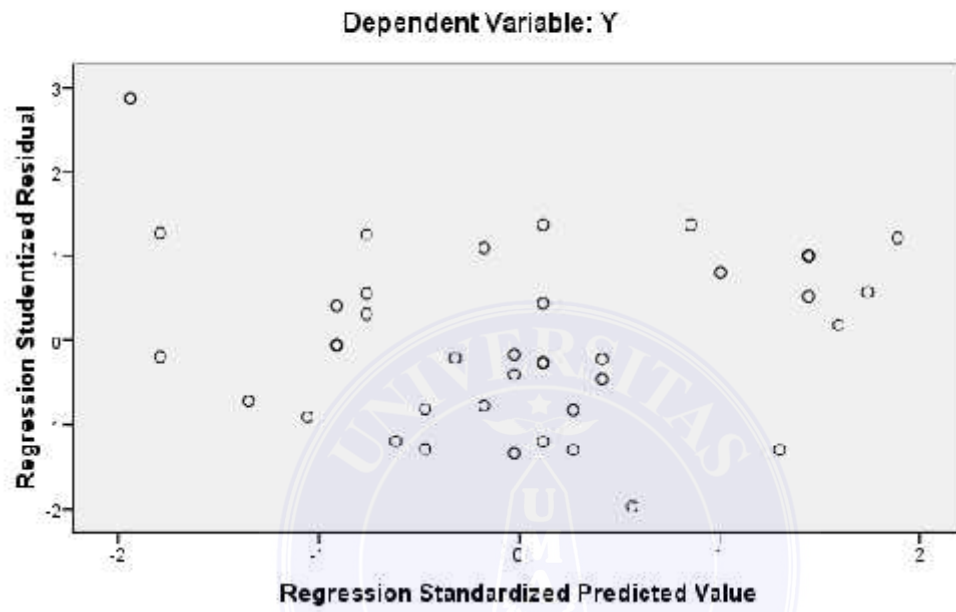
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.27076427
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.547
Asymp. Sig. (2-tailed)		.925
a. Test distribution is Normal.		

HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot



Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23.4103	20.722	.572	.744
P2	23.2821	19.313	.736	.717
P3	23.5385	21.150	.448	.761
P4	23.2821	19.366	.729	.718
P5	23.6154	17.874	.594	.736
P6	23.4103	19.038	.632	.729
P7	23.4615	21.571	.317	.785
P8	23.5641	25.621	-.045	.829

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.503**	.347*	.470**	.447**	.400*	.190	.179	.682**
	Sig. (2-tailed)		.001	.031	.003	.004	.012	.248	.277	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P2	Pearson Correlation	.503**	1	.294	.968**	.543**	.845**	.139	-.143	.813**
	Sig. (2-tailed)	.001		.069	.000	.000	.000	.400	.386	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P3	Pearson Correlation	.347*	.294	1	.235	.362*	.259	.385*	.108	.593**
	Sig. (2-tailed)	.031	.069		.150	.024	.111	.015	.512	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P4	Pearson Correlation	.470**	.968**	.235	1	.543**	.845**	.217	-.174	.807**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.150		.000	.000	.186	.290	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P5	Pearson Correlation	.447**	.543**	.362*	.543**	1	.482**	.214	.030	.746**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.024	.000		.002	.191	.855	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P6	Pearson Correlation	.400*	.845**	.259	.845**	.482**	1	.245	-.304	.749**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.111	.000	.002		.133	.060	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P7	Pearson Correlation	.190	.139	.385*	.217	.214	.245	1	.077	.505**
	Sig. (2-tailed)	.248	.400	.015	.186	.191	.133		.643	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P8	Pearson Correlation	.179	-.143	.108	-.174	.030	-.304	.077	1	.138
	Sig. (2-tailed)	.277	.386	.512	.290	.855	.060	.643		.404
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.682**	.813**	.593**	.807**	.746**	.749**	.505**	.138	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.404	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

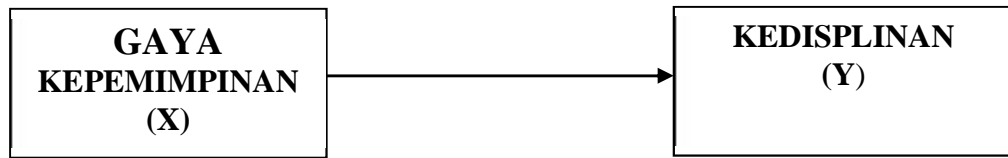
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.839**	.626**	.336*	.413**	.573**	.755**	-.271	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.036	.009	.000	.000	.095	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P2	Pearson Correlation	.839**	1	.704**	.366*	.483**	.694**	.825**	-.363*	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.022	.002	.000	.000	.023	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P3	Pearson Correlation	.626**	.704**	1	.595**	.606**	.629**	.755**	-.046	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.779	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P4	Pearson Correlation	.336*	.366*	.595**	1	.608**	.616**	.321*	.126	.711**
	Sig. (2-tailed)	.036	.022	.000		.000	.000	.047	.446	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P5	Pearson Correlation	.413**	.483**	.606**	.608**	1	.476**	.455**	-.194	.708**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.000	.000		.002	.004	.237	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P6	Pearson Correlation	.573**	.694**	.629**	.616**	.476**	1	.646**	-.030	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002		.000	.858	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P7	Pearson Correlation	.755**	.825**	.755**	.321*	.455**	.646**	1	-.313	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.047	.004	.000		.053	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P8	Pearson Correlation	-.271	-.363*	-.046	.126	-.194	-.030	-.313	1	-.091
	Sig. (2-tailed)	.095	.023	.779	.446	.237	.858	.053		.582
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.789**	.848**	.873**	.711**	.708**	.840**	.824**	-.091	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.582	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

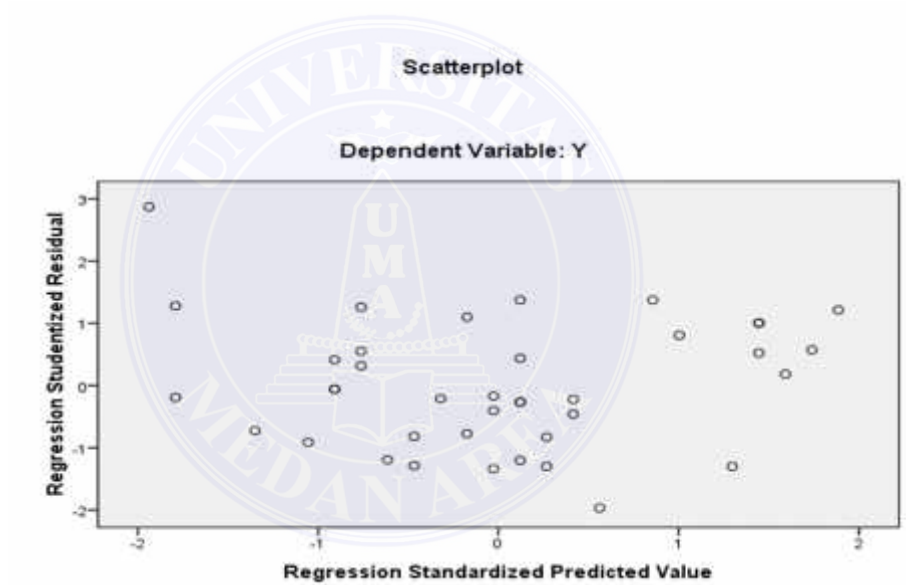


Keterangan :

X : Gaya Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

Y : Kedisiplinan (*Dependent Variabel*)

Gambar 4.2



Berdasarkan pancaran pada scatter plot tidak menunjukkan pola tertentu (acak) hal ini memperjelas bahwa tidak terdapat problem heterokedastisitas.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepala perusahaan untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa peneliti telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, situasi yang ada.

Kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang akan menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan para karyawan yang nantinya akan memacu semangat kerja para bawahannya, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka juga harus menerapkan aturan-aturan dalam komitmen bekerja yang berstruktur secara efektif guna untuk mempermudah pemahaman bawahan atau karyawan terhadap tanggung jawabnya.

Pembahasan tentang disiplin karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memberikan pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh seluruh anggotanya, dan standar harus dipenuhinya. Organisasi merupakan wadah serta proses kerjasama sejumlah manusia yang saling terkait dalam hubungan formal dalam

rangkaian hirarki untuk mencapai tujuan. Sedangkan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, atau dengan kata lain bahwa disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara maksimal untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai Biro Pemberdayaan Perempuan Anak dan Keluarga Berencana Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara menghadapi permasalahan yaitu tentang disiplin yang diterapkan belum dilaksanakan secara maksimal, dan masih banyak pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para pegawai. Untuk mengatasi hal tersebut maka harus menerapkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik, dan memberikan motivasi kepada para karyawan serta didukung oleh peralatan dan tenaga kerja yang handal.

Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan terhadap kedisiplin, maka penulis merasa tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul "***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplin Pegawai Pada Biro Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Keluarga Berencana Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara***".

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kedisiplinan pegawai Biro Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Keluarga Berencana Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan Pegawai Biro Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Keluarga Berencana Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan,
sebagai informasi yang dapat dijadikan dasar dalam mempengaruhi kedisiplinan pegawai
2. Bagi peneliti
menambah wawasan dan pengetahuan peneliti, disamping memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai
3. Bagi pihak lain
sebagai informasi referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. KEPEMIMPINAN

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.

Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepala perusahaan untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa peneliti telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, situasi yang ada.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, proses mempengaruhi aktivitas - aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Ciri - ciri organisasi adalah terdiri dari sekelompok orang, kerjasama atau pembagian pekerjaan, tujuan bersama dan dipimpin oleh seorang pimpinan (Manullang, 2012:39). Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007 : 84).

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berhubungan dengan penugasan anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan kelompok atau organisasi (Hasibuan, 2005:17).

2. Tipe – Tipe Pemimpin

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi (Siagian, 2002:77) yaitu :

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang :

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bahwa sebagai alat semata - mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
- e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya

2. Tipe Pemimpin yang Militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat - sifat :

- a. Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
- c. Senang kepada formalitas yang berlebih - berlebihan
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

3. Tipe Pemimpin yang Paternalistik

- a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b. Bersikap terlalu melindungi
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif.
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
- f. Sering bersikap mau tahu.

4. Tipe Pemimpin yang Kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe Pemimpin yang Demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena :

- a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan
- c. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
- d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

6. Tipe Pemimpin Laissez Faire

Tipe kepemimpinan yang santai dan pengambilan keputusan diambil kepada para bawahannya dengan pengarahan yang minimal bahkan tanpa pengarahan sama sekali. Oleh karena itu, tipe pemimpin yang seperti ini sering kali dianggap sebagai seorang pemimpin yang kurang memiliki rasa tanggungjawab yang wajar terhadap organisasi yang dipimpinnya. Serta memandang dan memperlakukan bawahannya sebagai orang - orang yang sudah matang dan dewasa, baik dalam teknis maupun mental.

7. Tipe Kepemimpinan Populistik

Kepemimpinan populistik berpegang teguh pada nilai - nilai masyarakat yang tradisional, tidak mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang luar negeri. Kepemimpinan seperti ini mengutamakan penghidupan kembali sikap nasionalisme

Dari penjelasan diatas, dijelaskan bahwa tipe – tipe kepemimpinan terdiri dari 7 (tujuh). Masing- masing mempunyai ciri-ciri yang berlainan dalam memimpin. Tipe Otokratis merupakan tipe-tipe kepemimpinan yang mencirikan kekuasaan yang tertinggi yang mengandalkan kepada kekuasaan dan pemaksaan. Tipe ini jelas membuat bawahan hanya mengikuti segala sesuatu yang telah ditetapkan tanpa mampu untuk memberikan sebuah pendapat atau ide-ide. Sehingga bisa menimbulkan adanya kekacauan yang akan terjadi suatu saat dimana para bawahan mengalami suatu kejenuhan dalam mengikuti peraturan yang ada. Contohnya : adanya keadaan dimana terjadinya pengambilan kekuasaan secara paksa atau biasa disebut kudeta yang dilakukan oleh para pengikut/bawahannya. Tipe Otokratis ini tidak cocok untuk masa modern seperti

sekarang ini, karena perkembangan zaman yang ada membuat orang – orang bebas dan mudah mengeluarkan pendapat / komentar maka dari itu dibutuhkan suatu tipe-tipe kepemimpinan yang mampu menampung aspirasi dan ide-ide baru yang ada.

Tipe Laissez Faire, tipe ini memberikan kebebasan kepada para bawahan, tidak adanya keterlibatan pemimpin untuk mengawasi dan mengkoordinasi menyebabkan terjadinya kesenjangan. Para bawahan bebas dan tanpa ragu melakukan segala sesuatu yang mungkin bisa menyebabkan suatu kekacauan. Tipe sangat tidak cocok untuk masa sekarang, jika tipe ini memimpin pada masa sekarang secara cepat akan terjadi kekacauan karena tidak adanya ketegasan dan sikap dari pimpinan.

Tipe Paternalistik merupakan tipe dengan cara memimpin yang membuat para bawahannya terlihat seperti orang yang belum dewasa. Sehingga menyebabkan para bawahan tidak bisa mengembangkan diri serta mengeluarkan ide-ide yang baru. Tipe ini hampir mirip dengan tipe otokratis yaitu para bawahan tidak bisa berkembang dan mengeluarkan ide-ide baru, tetapi dalam hal cara memimpin sangatlah berbeda. Tipe Otokratis memimpin dengan kekuasaan dan pemaksaan sedangkan pada tipe paternalistik pemimpin selalu bertindak sebagai bapak dan memberikan perlindungan kepada bawahannya.

Tipe Kharismatik di cirikan dengan segala sesuatu yang bersifat formal. Komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan bawahan terlihat bersifat kaku dan mungkin bisa menimbulkan ketidaknyamanan. Tipe ini mungkin cocok untuk lingkungan yang bersifat militer yang menjunjung tinggi disiplin yang tinggi.

Tipe Demokratis, tipe – tipe kepemimpinan ini mungkin yang mendekati sempurna. Para bawahan dibebaskan untuk berperan aktif dalam kegiatan organisasi, memberikan ide dan saran serta ikut dalam pengambilan keputusan. Namun dalam hal ini kekurangan pada tipe demokratis adalah dimana segala sesuatu yang berhubungan dengan keputusan bersifat terbuka terkadang menimbulkan pro dan kontra. Sifat terbuka ini terkadang membuat orang –orang yang terlibat didalamnya menjadi was-was sehingga timbul untuk menutupi, memanipulasi dan melakukan penyelewengan. Contohnya : korupsi.

Tipe Populistic sama dengan tipe demokratis namun dalam hal pengambilan keputusan ada ditangan pemimpin. Ini menandakan ada batasan antara bawahan dan pimpinan. Para bawahan tetap berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan memberikan syarat dan ide baru. Tetapi pimpinanlah yang berhak untuk menyaring serta mengambil keputusan yang ada. Tipe ini menurut saya adalah tipe yang paling cocok karena walaupun pemimpin yang berhak membuat keputusan, namun ide dan saran bawahan pasti ikut andil dalam setiap keputusan yang di ambil oleh pimpinan.

Jadi dengan segala defenisi tentang kepemimpinan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berhubungan dengan penugasan anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan kelompok atau organisasi.

3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2005 : 7) gaya kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi aktifitas yang berhubungan dengan penugasan anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan kelompok atau organisasi

Indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah

- a. Integritas
- b. Optimisme
- c. Menyukai Perubahan
- d. Berani Mengambil Resiko
- e. Ulet
- f. Berdedikasi dan Komit
- g. Komunikasi
- h. Kehormatan diri

B. Displin

1. Pengertian Disiplin

Di dalam kehidupan sehari – hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan – peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan – peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai sanksi bagi para pelanggarnya.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah dan semangat kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Handoko. 2002 : 208)

Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman, Latainer (dalam Soediono, 1995). Disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan, Beach (dalam Siagian, 2002).

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu – individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan – kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota – anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunainya disiplin yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan – peraturan yang berlaku. Selain itu,

perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Soetrisno, 2009:85)

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006 : 126)

2. Pentingnya Disiplin

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, atau kesalahan lainnya. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah

ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian atau salah penafsiran. Maka disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan – tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok (Soetrisno, 2009: 87)

Dari beberapa pendapat diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

3. Jenis-Jenis Disiplin menurut (Handoko, 2004:144) adalah sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang akan dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya disiplin pribadi pada setiap karyawan tanpa terkecuali. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan maupun perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi untuk melakukan pencegahan jang sampai para karyawan berperilaku negatif

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan - aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran - pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya dapat berupa peringatan ataupun berupa *schorsing*. Semua sasaran

pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

4. Indikator Kedisiplinan

Disiplin adalah kegiatan manajemen menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah dan semangat kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Indikator dari kedisiplinan yaitu :

1. Ketaatan
2. Keteladanan
3. Balas jasa
4. Ketegasan
5. Tanggung Jawab
6. Hubungan yang harmonis
7. Tepat waktu
8. Pemberian tugas

5. Hukuman Disiplin Bagi Pegawai

Hukuman disiplin yaitu untuk memperbaiki dan mendidik pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, oleh karenanya setiap pejabat wajib memeriksa terlebih dahulu kepada pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut.

Oleh karena itu dalam peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dalam pasal 7 disebutkan tingkat dan hukuman disiplin yaitu

1. Tingkat Hukuman disiplin terdiri dari :
 - a) Hukuman disiplin ringan
 - b) Hukuman disiplin sedang
 - c) Hukuman disiplin berat
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari :
 - a) Teguran lisan
 - b) Teguran terlulis, dan
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis
3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :
 - a) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - b) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - c) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari :
 - a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
 - c) Pembebasan dari jabatan
 - d) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
 - e) Pemberhentian tidak dengan hormat

C. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Daniel Siagian (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. ASHINDO Medan	<p>Dari hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh secara serempak (simultan) dengan hasil $F_{hitung} = 18.520 > F_{tabel} = 3,15$ probabilitas $sig. 0,000 < 0,05$ maka Tolak Ho (Terima Hi) bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin secara serempak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ASINDO.</p> <p>Untuk Gaya Kepemimpinan tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 0.589 < t_{tabel} 2,021$ dan $sig. 0,560 > 0,05$. Sementara Disiplin terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3.888 > t_{tabel} 2,021$ dan $sig. 0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian didapat angka <i>standardized coefficient beta</i> di dapat angka Disiplin 0.640 sedangkan Gaya Kepemimpinan 0.097, maka disimpulkan Disiplin dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. ASINDO. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis yang penulis ajukan sebelumnya ditolak.</p>
2	Sitty Hardiyanti Korompot (2011)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparat Kelurahan Motoboi Besar	<p>Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja aparat kelurahan motoboi besar. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan korelasi <i>Produc Moment</i> yaitu didapat nilai $t_{hitung}=2,76$ lebih besar dari $t_{tabel} 2.07$ ($= 0,05$) dan lebih diperjelas lagi dengan nilai $r_{hitung} 0,51$ yang lebih besar dari $r_{tabel} 0,297$ ($=0,05$) yang berarti nilai korelasi tersebut signifikan</p> <p>Sedangkan berdasarkan hasil koefisien determinasi didapat hasil bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja aparat kelurahan Motoboi Besar adalah 26,01% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan adalah untuk lebih memudahkan penelitian didalam kelanjutan penulisan skripsi, dimana dengan adanya kerangka konseptual diharapkan penulis dapat mendefenisikan setiap variabel yang ada dan dikembangkan menurut pemikiran sendiri lalu simpulan dapat dibuat sehingga model penelitian dapat digambarkan.

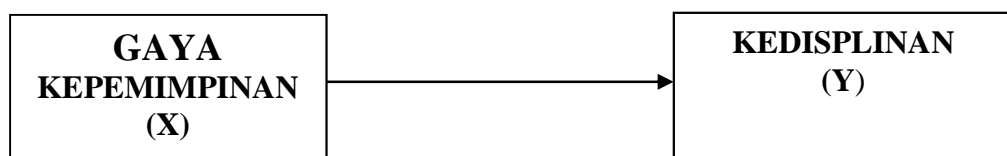
Kerangka konseptual bertujuan merumuskan dan mendefenisikan istilah-istilah yang dipergunakan secara mendasar agar dicapai keseragaman pengertian dalam penelitian

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar–standar organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan kerangka pikiran terhadap definisi dari variabel-variabel diatas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X : Gaya Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

Y : Kedisiplinan (*Dependent Variabel*)

A. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51) “Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis **“Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Pada Pegawai Biro Pemberdayaan Perempuan, Anak Dan Keluarga Berencana Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara”**



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiono (2012 :11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara kedua variabel.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Biro Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Keluarga Berencana Setdaprovsu, Lt. 6 Kantor Gubernur Sumatera Utara, Jl. P. Diponegoro No. 30 Medan.

Tabel 3.1

Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	February	Mei	September	November
		2016	2016	2016	2016
1	Penyusunan proposal dan seminar proposal	■	■		
2	Pengumpulan data dan Pengolahan data		■	■	
3	Penyusunan Skripsi dan Bimbingan Skripsi			■	
4	Seminar Hasil				■
5	Pengajuan SidangMeja Hijau				■

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan darinya (Sugiono, 2005:90). Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 39 orang pegawai Biro Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Keluarga Berencana Setdaprovsu.

Sampel adalah suatu bagian yang ditarik dari populasi atau bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15 % atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2004:107)

Sesuai dengan kutipan diatas maka penulis mengambil sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yaitu 39 orang pegawai. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya (Sugiono, 2005 : 96)

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang menggunakan dalam sebuah model

(Ferdinan,2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kedisiplinan pegawai (Y)

b. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun pengaruhnya negative (Ferdinan,2006)

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan

Berikut penjelasan lebih lanjut untuk variabel - variabel operasional yang akan diteliti :

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berhubungan dengan penugasan anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan kelompok atau organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Optimisme 3. Menyukai Perubahan 4. Berani Mengambil Resiko 5. Ulet 6. Berdedikasi dan Komit 7. Komunikasi 8. Kehormatan diri
Kedisiplinan (Y)	Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Handoko, 2002:208)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan 2. Keteladanan 3. Balas Jasa 4. Ketegasan 5. Tanggung Jawab 6. Hubungan yang harmonis 7. Tepat waktu 8. Pemberian Tugas

E. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2012:193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010:193), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas untuk memperoleh berbagai informasi yang dapat membantu di dalam penelitian.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan yang dijadikan oleh penelitian. Untuk memperoleh

data yang dibutuhkan sehubungan dengan penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah:

- a. Wawancara (Interview) yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan dialog secara langsung dengan konsumen.
- b. Kuesioner (Questionary), yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR) dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi terlihat pada table berikut :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

JAWABAN	SKOR
SANGAT TIDAK SETUJU	1
TIDAK SETUJU	2
KURANG SETUJU	3
SETUJU	4
SANGAT SETUJU	5

G. Teknik Analisis Data

Kumpulan data yang sudah diperoleh yang sudah diperoleh kemudian di analisis dengan menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Metode analisis deskriptif, merupakan metode yang digunakan dengan mengumpulkan dan menganalisa data yang diperoleh sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepemimpinan dan

motivasi terhadap prestasi kerja. Data yang diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah di isi oleh sejumlah responden penelitian.

- b. Metode analisis kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka.

Data-data yang sudah dikumpulkan kemudian dilakukan berbagai uji data sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} .

Dalam uji validitas menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realible jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ atau *Cronbach Alpha* $> 0,8$.

Maka akan ditentukan realibitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika r_{alpha} positif atau $> r_{tabel}$, maka pertanyaan realible.
- b. Jika r_{alpha} negatif atau $> r_{tabel}$, maka pertanyaan tidak realible.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu penelitian kemungkinan akan munculnya masalah dalam analisis regresi sering dalam mencocokkan model prediksi kedalam sebuah model yang telah dimasukkan kedalam serangkaian data, masalah ini sering disebut dengan masalah pengujian asumsi klasik yang didalamnya termasuk pengujian normalitas, multi kolinieritas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2005:68) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistic dilakukan dengan menggunakan uji statistic non parametric *Kolmogrov-Smirnov* (K-S).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot (Ghozali 2005:73).

3. Uji Statistik

Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana (*Multiple Regression Analysis*) untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear sederhana dipergunakan karena variabel terikat yang dicari dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Regresi linear sederhana menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X + e$$

Dimana :

Y = Kedisiplinan

X = Gaya Kepemimpinan

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Biro Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Keluarga Berencana Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengujian

Dimana : $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Biro

Pemberdayaan Perempuan, Anak dan
Keluarga Berencana SetdaprovSU

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_a$ diterima, artinya Gaya Kepemimpinan
berpengaruh positif signifikan terhadap
Kedisiplinan Pegawai pada Biro
Pemberdayaan Perempuan, Anak dan
Keluarga Berencana SetdaprovSU

b. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien harus < 1 , menjelaskan hubungan variabel bebas X terhadap variabel Y dimana nilai tersebut menjelaskan hubungan tersebut.

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien harus < 1 , menjelaskan hubungan variabel bebas X terhadap variabel Y dimana nilai tersebut menjelaskan hubungan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Edisi Revisi V. Penerbit : Rineka Cipta
- Edwin. B. Flippo. 1999. *Manajemen Personalia*, terjemahan Moh. Masud, Edisi keenam, cetakan ketujuh. Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Malayu.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- H. Abdurrahmat Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama
- H. Edy Sutrisno, M.si. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- M. Manullang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Citapustaka Media Perintis.
- .Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang P.2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- , 2012. *Metode Penelitian Bisnis cetakan ke 16*. Bandung: Alfabeta
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNII9-9001-2001*. Jurnal Standarisasi.
- T. Hani Handoko, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- , 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Veithzal Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Siagian Daniel, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. ASHINDO Medan*. Universitas Panca Budi, Medan

Korompot, Sitty Hardiyanti, 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparat Kelurahan Motoboi Besar*. Universitas Padjajaran, Bandung



Lampiran									
Tabulasi Jawaban Responden Kuisioner tentang Gaya Kepemimpinan									
Variabel X									
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
1	4	4	4	3	3	4	4	4	30
2	4	4	5	4	5	5	5	4	36
3	5	4	5	5	5	4	5	4	37
4	4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	3	3	4	5	5	4	4	3	31
6	4	4	4	5	4	4	4	4	33
7	4	5	5	4	4	4	5	3	34
8	4	5	4	4	5	5	5	3	35
9	3	3	3	4	4	4	3	3	27
10	4	5	5	5	4	4	5	2	34
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	3	3	4	3	2	4	3	3	25
13	1	1	1	1	1	2	1	4	12
14	1	1	2	2	2	2	1	4	15
15	1	1	1	1	1	1	1	4	11
16	2	1	3	3	3	1	1	5	19
17	1	1	3	3	4	2	1	4	19
18	2	2	4	5	5	2	2	4	26
19	1	2	4	5	4	2	2	3	23
20	2	1	3	3	3	1	1	4	18
21	1	1	2	1	1	1	1	4	12
22	2	2	3	4	3	1	2	4	21
23	1	1	4	2	3	2	4	4	21
24	2	1	2	2	2	1	4	3	17
25	3	3	2	2	2	1	3	3	19
26	3	3	3	3	4	4	3	2	25
27	2	4	4	2	4	3	4	4	27
28	2	4	4	2	3	3	4	3	25
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	3	3	3	3	4	3	3	3	25
31	5	4	4	2	2	2	4	3	26
32	2	3	3	2	2	2	3	3	20
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34	2	2	2	2	5	1	2	2	18
35	3	3	4	2	4	2	4	3	25
36	4	3	4	1	2	2	4	3	23
37	2	2	3	1	4	1	3	2	18
38	4	4	3	1	4	1	3	2	22
39	4	4	4	2	5	2	4	3	28

Lampiran									
Tabulasi Jawaban Responden Kuisioner tentang Kinerja									
Variabel Y									
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
1	4	5	4	5	4	5	4	4	35
2	4	5	4	5	4	5	5	2	34
3	5	5	4	5	5	5	4	4	37
4	4	4	4	4	5	4	5	5	35
5	5	5	3	5	4	5	4	2	33
6	3	3	4	3	3	3	4	2	25
7	4	4	5	4	4	4	4	4	33
8	3	4	5	4	4	4	5	3	32
9	3	4	3	4	1	4	4	3	26
10	4	5	5	5	5	5	4	2	35
11	4	2	3	2	2	2	3	3	21
12	4	3	3	3	3	3	4	3	26
13	4	3	1	3	1	3	2	4	21
14	2	3	1	3	3	3	2	3	20
15	5	4	4	4	5	4	4	3	33
16	4	4	4	4	3	4	4	3	30
17	4	3	4	3	2	3	4	3	26
18	3	3	2	4	3	1	4	4	24
19	2	3	2	3	3	3	4	3	23
20	2	4	3	4	2	4	4	3	26
21	3	3	3	3	5	3	4	3	27
22	3	3	2	3	2	3	4	2	22
23	2	2	3	2	2	2	4	3	20
24	2	2	3	2	1	2	4	4	20
25	3	3	3	3	4	3	4	4	27
26	4	4	3	4	5	4	4	5	33
27	3	3	4	3	4	3	3	4	27
28	4	3	4	3	4	3	3	5	29
29	4	3	3	3	3	3	3	3	25
30	4	2	3	2	2	2	3	4	22
31	3	3	4	3	1	3	2	3	22
32	2	3	3	3	2	3	2	2	20
33	3	4	3	4	1	4	3	4	26
34	3	4	2	4	3	4	1	3	24
35	3	4	3	4	4	4	2	2	26
36	4	5	3	5	5	5	2	2	31
37	3	4	2	4	4	4	1	2	24
38	4	4	4	3	3	1	1	5	25
39	2	2	4	2	3	2	2	3	20

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	17.9	17.9	17.9
2	10	25.6	25.6	43.6
3	10	25.6	25.6	69.2
4	10	25.6	25.6	94.9
5	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	23.1	23.1	23.1
2	5	12.8	12.8	35.9
3	12	30.8	30.8	66.7
4	10	25.6	25.6	92.3
5	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.1	5.1	5.1
2	5	12.8	12.8	17.9
3	13	33.3	33.3	51.3
4	15	38.5	38.5	89.7
5	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15.4	15.4	15.4
2	11	28.2	28.2	43.6
3	10	25.6	25.6	69.2
4	6	15.4	15.4	84.6
5	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7.7	7.7	7.7
2	7	17.9	17.9	25.6
3	9	23.1	23.1	48.7
4	12	30.8	30.8	79.5
5	8	20.5	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	25.6	25.6	25.6
2	11	28.2	28.2	53.8
3	6	15.4	15.4	69.2
4	9	23.1	23.1	92.3
5	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

x1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	17.9	17.9	17.9
2	4	10.3	10.3	28.2
3	11	28.2	28.2	56.4
4	12	30.8	30.8	87.2
5	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

x1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12.8	12.8	12.8
3	18	46.2	46.2	59.0
4	15	38.5	38.5	97.4
5	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	17.9	17.9	17.9
3	13	33.3	33.3	51.3
4	16	41.0	41.0	92.3
5	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12.8	12.8	12.8
3	15	38.5	38.5	51.3
4	13	33.3	33.3	84.6
5	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.1	5.1	5.1
2	5	12.8	12.8	17.9
3	16	41.0	41.0	59.0
4	13	33.3	33.3	92.3
5	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12.8	12.8	12.8
3	15	38.5	38.5	51.3
4	13	33.3	33.3	84.6
5	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	12.8	12.8	12.8
2	7	17.9	17.9	30.8
3	10	25.6	25.6	56.4
4	10	25.6	25.6	82.1
5	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.1	5.1	5.1
2	5	12.8	12.8	17.9
3	14	35.9	35.9	53.8
4	12	30.8	30.8	84.6
5	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7.7	7.7	7.7
2	7	17.9	17.9	25.6
3	6	15.4	15.4	41.0
4	20	51.3	51.3	92.3
5	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	23.1	23.1	23.1
3	16	41.0	41.0	64.1
4	10	25.6	25.6	89.7
5	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

LAMPIRAN			
NILAI – NILAI r PRODUCT MOMENT			
Dengan huruf signifikan 5% pada uji dua sisi			
N	Taraf 5 %	N	Taraf 5 %
3	0,997	36	0,329
4	0,950	37	0,325
5	0,878	38	0,320
6	0,811	39	0,316
7	0,754	40	0,312
8	0,707	50	0,279
9	0,666	51	0,271
10	0,632	52	0,268
11	0,602	53	0,266
12	0,576	54	0,263
13	0,553	55	0,261
14	0,532	56	0,257
15	0,514	57	0,256
16	0,497	58	0,254
17	0,482	59	0,252
18	0,468	60	0,250
19	0,456	61	0,248
20	0,444	62	0,246
21	0,433	63	0,244
22	0,423	64	0,242
23	0,413	65	0,240
24	0,404	66	0,239
25	0,396	67	0,237
26	0,388	68	0,235
27	0,381	69	0,234
28	0,374	70	0,232
29	0,367	80	0,217
30	0,361	90	0,205
31	0,355	95	0,199
32	0,349	96	0,198
33	0,344	97	0,197
34	0,339	98	0,196
35	0,334	99	0,195
		100	0,194
		120	0,177

Nilai-Nilai Distribusi “ t “

NO	TarafSignifikan							
	30%	40%	20%	10%	5%	2%	1%	0,1%
1	1,000	1,376	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,691
2	0,816	1,061	1,886	2,920	4,304	6,965	9,925	31,596
3	0,765	0,978	1,683	2,853	3,182	4,541	4,841	12,941
4	0,741	0,941	1,553	2,123	2,776	3,747	4,604	8,610
5	0,727	0,920	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	0,718	0,906	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	0,771	0,896	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	0,706	0,889	1,397	1,860	2,206	2,836	3,355	5,041
9	0,703	0,883	1,883	1,838	2,262	2,821	3,250	4,781
10	0,700	0,879	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	0,697	0,676	1,386	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	0,695	0,878	1,356	1,782	2,179	2,681	3,005	4,318
13	0,694	0,870	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	0,692	0,868	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	0,691	0,866	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	0,690	0,865	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	0,689	0,863	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	0,688	0,862	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	0,688	0,861	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	0,687	0,860	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	0,686	0,859	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	0,868	0,858	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	0,685	0,858	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	0,685	0,857	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	0,684	0,856	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	0,684	0,856	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	0,684	0,855	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	0,683	0,855	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	0,683	0,854	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	0,683	0,854	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	0,681	0,851	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	0,679	0,848	1,296	1,671	2,000	2,390	2,650	3,460
70	1,044	0,847	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,435
71	1,044	0,847	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,433
72	1,044	0,847	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,431
73	1,044	0,847	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,429
74	1,044	0,847	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,427
75	1,044	0,846	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,425
76	1,044	0,846	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,423
77	1,043	0,846	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,421
120	0,677	0,845	1,289	1,658	1,979	2,358	2,617	3,373

Regresi Sederhana Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.281	4.32809

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.846	2.592		6.499	.000
	X	.411	.103	.548	3.984	.000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.3719	32.0701	26.7949	2.79690	39
Std. Predicted Value	-1.939	1.886	.000	1.000	39
Standard Error of Predicted Value	.693	1.528	.943	.270	39
Adjusted Predicted Value	19.7172	31.4026	26.7215	2.84191	39
Residual	-8.36690	11.62809	.00000	4.27076	39
Std. Residual	-1.933	2.687	.000	.987	39
Stud. Residual	-1.967	2.871	.008	1.020	39
Deleted Residual	-8.66098	13.28276	.07340	4.56797	39
Stud. Deleted Residual	-2.050	3.213	.015	1.054	39
Mahal. Distance	.001	3.759	.974	1.164	39
Cook's Distance	.000	.587	.036	.094	39
Centered Leverage Value	.000	.099	.026	.031	39

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.3719	32.0701	26.7949	2.79690	39
Std. Predicted Value	-1.939	1.886	.000	1.000	39
Standard Error of Predicted Value	.693	1.528	.943	.270	39
Adjusted Predicted Value	19.7172	31.4026	26.7215	2.84191	39
Residual	-8.36690	11.62809	.00000	4.27076	39
Std. Residual	-1.933	2.687	.000	.987	39
Stud. Residual	-1.967	2.871	.008	1.020	39
Deleted Residual	-8.66098	13.28276	.07340	4.56797	39
Stud. Deleted Residual	-2.050	3.213	.015	1.054	39
Mahal. Distance	.001	3.759	.974	1.164	39
Cook's Distance	.000	.587	.036	.094	39
Centered Leverage Value	.000	.099	.026	.031	39

a. Dependent Variable: Y

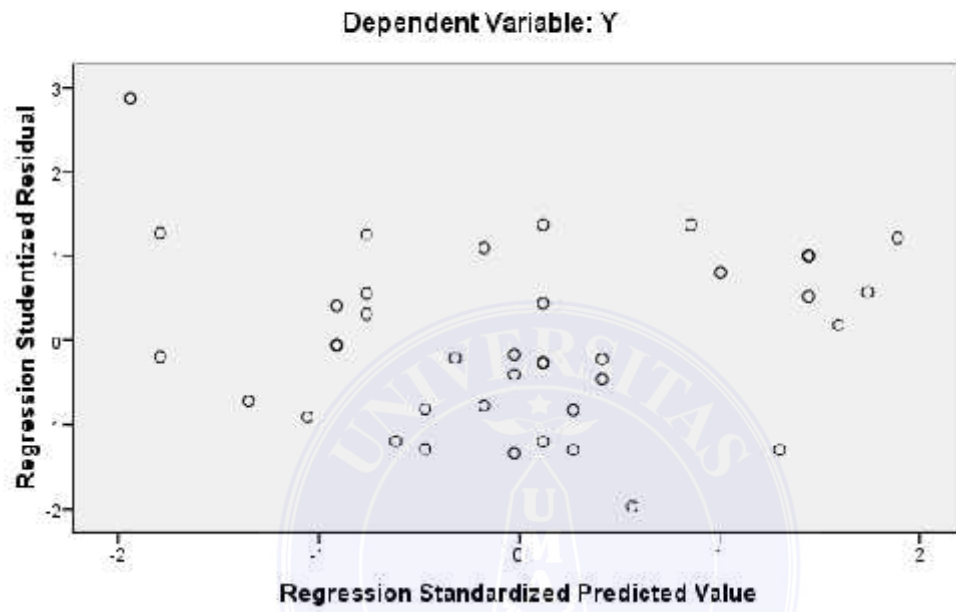
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.27076427
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.547
Asymp. Sig. (2-tailed)		.925
a. Test distribution is Normal.		

HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot



Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23.4103	20.722	.572	.744
P2	23.2821	19.313	.736	.717
P3	23.5385	21.150	.448	.761
P4	23.2821	19.366	.729	.718
P5	23.6154	17.874	.594	.736
P6	23.4103	19.038	.632	.729
P7	23.4615	21.571	.317	.785
P8	23.5641	25.621	-.045	.829

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.503**	.347*	.470**	.447**	.400*	.190	.179	.682**
	Sig. (2-tailed)		.001	.031	.003	.004	.012	.248	.277	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P2	Pearson Correlation	.503**	1	.294	.968**	.543**	.845**	.139	-.143	.813**
	Sig. (2-tailed)	.001		.069	.000	.000	.000	.400	.386	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P3	Pearson Correlation	.347*	.294	1	.235	.362*	.259	.385*	.108	.593**
	Sig. (2-tailed)	.031	.069		.150	.024	.111	.015	.512	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P4	Pearson Correlation	.470**	.968**	.235	1	.543**	.845**	.217	-.174	.807**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.150		.000	.000	.186	.290	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P5	Pearson Correlation	.447**	.543**	.362*	.543**	1	.482**	.214	.030	.746**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.024	.000		.002	.191	.855	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P6	Pearson Correlation	.400*	.845**	.259	.845**	.482**	1	.245	-.304	.749**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.111	.000	.002		.133	.060	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P7	Pearson Correlation	.190	.139	.385*	.217	.214	.245	1	.077	.505**
	Sig. (2-tailed)	.248	.400	.015	.186	.191	.133		.643	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P8	Pearson Correlation	.179	-.143	.108	-.174	.030	-.304	.077	1	.138
	Sig. (2-tailed)	.277	.386	.512	.290	.855	.060	.643		.404
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.682**	.813**	.593**	.807**	.746**	.749**	.505**	.138	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.404	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

X

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.839**	.626**	.336*	.413**	.573**	.755**	-.271	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.036	.009	.000	.000	.095	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P2	Pearson Correlation	.839**	1	.704**	.366*	.483**	.694**	.825**	-.363*	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.022	.002	.000	.000	.023	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P3	Pearson Correlation	.626**	.704**	1	.595**	.606**	.629**	.755**	-.046	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.779	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P4	Pearson Correlation	.336*	.366*	.595**	1	.608**	.616**	.321*	.126	.711**
	Sig. (2-tailed)	.036	.022	.000		.000	.000	.047	.446	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P5	Pearson Correlation	.413**	.483**	.606**	.608**	1	.476**	.455**	-.194	.708**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.000	.000		.002	.004	.237	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P6	Pearson Correlation	.573**	.694**	.629**	.616**	.476**	1	.646**	-.030	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002		.000	.858	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P7	Pearson Correlation	.755**	.825**	.755**	.321*	.455**	.646**	1	-.313	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.047	.004	.000		.053	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P8	Pearson Correlation	-.271	-.363*	-.046	.126	-.194	-.030	-.313	1	-.091
	Sig. (2-tailed)	.095	.023	.779	.446	.237	.858	.053		.582
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.789**	.848**	.873**	.711**	.708**	.840**	.824**	-.091	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.582	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39