



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS KESEHATAN KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**RIZKI RINALDY NASUTION
NIM. 13 230 0122**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS KESEHATAN KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

RIZKI RINALDY NASUTION
NIM. 13 230 0122

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS KESEHATAN KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat

Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

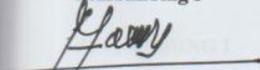
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Oleh:

RIZKI RINALDY NASUTION

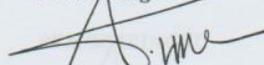
NIM. 13 230 0122

Pembimbing I



Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Pembimbing II



Anri Damisa, M.E.I

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi a.n. **Rizki Rinaldy Nst** Padangsidempuan, November 2017
Kepada Yth.
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
di-
Padangsidempuan

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah, dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Rizki Rinaldy Nasution** yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan"**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) dalam bidang Ilmu Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

PEMBIMBING II

Arti Damisa, M.E.I

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RIZKI RINALDY NASUTION
NIM : 13 230 0122
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 31 Oktober 2017

Saya yang Menyatakan,



RIZKI RINALDY NASUTION
NIM. 13 230 0122

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Rinaldy Naution
NIM : 13 230 0122
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidimpuan.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan
Pada tanggal : 31 Oktober 2017
Yang menyatakan,



RIZKI RINALDY NASUTION
NIM. 13 230 0122



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. .T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : Rizki Rinaldy Nasution
NIM : 13 230 0122
Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KESEHATAN KOTA PADANGSIDIMPUAN

Ketua

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

Anggota

1. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

2. Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

3. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

4. Nofinawati, M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/ Tanggal : Kamis/ 9 November 2017
Pukul : 09.00 WIB s/d 12.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/ 72,25 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3,17
Predikat : Amat Baik



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

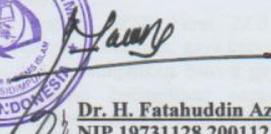
PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KESEHATAN KOTA PADANGSIDIMPUAN
NAMA : RIZKI RINALDY NASUTION
NIM : 13 230 0122

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah



Padangsidempuan, 9 November 2017
Dekan,


Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : Rizki Rinaldy Nasution
NIM : 13 230 0122
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan

Latar belakang masalah penelitian ini adalah rendahnya kedisiplinan pegawai yang dilihat dari keterlambatan pegawai masuk kerja, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian pemimpin. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan.

Landasan teori dalam penelitian ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai. Dimana gaya kepemimpinan adalah 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, sedangkan kedisiplinan pegawai merupakan ketaatan (kepatuhan) pada peraturan yang ditetapkan pemimpin.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, dengan jumlah sampel 80 pegawai. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi (*R square*).

Dengan menggunakan program *SPSS Versi 22.0*. diperoleh hasil pengukuran regresi dengan terbentuknya persamaan; gaya kepemimpinan = $6,520 + 0,867$ kedisiplinan pegawai, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai. Pada uji t menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,210 > 1,990$) dan tingkat signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Adapun hasil koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,185 hal ini berarti variasi variabel kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 18,5%, dimana sisanya 81,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Pegawai

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam penulis haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi ummat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan” disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran pembaca. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak-pihak yang telah memberi bantuan, dorongan, motivasi, dan bimbingan hingga skripsi ini selesai. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor IAIN Padangsidempuan.
Kepada Bapak Drs. H. Irwan Shaleh Dalimunthe, M.Ag., Wakil Rektor bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis, S.E, M.Si., Wakil Rektor bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan

Keuangan, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag., Wakil Rektor bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si., Wakil Dekan bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag., Wakil Dekan bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., Wakil Dekan bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Bapak Muhammad Isa, ST., MM., Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag., pembimbing I dan Ibu Arti Damisa, MEI., pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan terutama kepada Ibu Hamni Fadlilah, S.Pd., yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., pembimbing akademik peneliti yang dengan ikhlas telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.

7. Teristimewa keluarga tercinta (Ibunda Kartini Parinduri, Ayahanda Muhammad Tamrin Nasution, Irma Lembayung, S.Sos., Lokot Pardomuan Nasution dan Dian Nora Siregar) yang paling berjasa dan paling penulis sayangi dalam hidup ini. Karena keluarga selalu memberikan tempat teristimewa bagi peneliti.
8. Untuk teman-teman ES-3 MB angkatan 2013 dan rekan-rekan mahasiswa, terimakasih atas dukungan, saran dan semangat yang kalian tularkan kepada peneliti. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.

Semoga segala amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan Rahmat dan Karunia dari Allah SWT. Akhir kata, peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, November 2017
Peneliti,

RIZKI RINALDY NASUTION
NIM. 13 230 0122

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	a
	Kasrah	I	i
	dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....و	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

اَل . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, mau pun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL/SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	iii
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIK	v
BERITA ACARA UJIAN SIDANG MUNAQASA	vi
PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Definisi Operasional Variabel	8
F. Tujuan Penelitian.....	8
G. Kegunaan Penelitian	9
H. Sistematika Pembahasan	9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori.....	11
1. Kedisiplinan	11
a. Pengertian Kedisiplinan	11
b. Macam-macam Disiplin.....	12
c. Indikator-indikator Kedisiplinan	15
2. Gaya Kepemimpinan	21
a. Definisi Kepemimpinan	21
b. Kepemimpinan dalam Islam	23
c. Kepribadian Seorang Pemimpin.....	28
d. Teori Kepemimpinan	30
e. Gaya Kepemimpinan Diteladani dari Nabi Muhammad SAW	34
f. Model/ Tipe Gaya Kepemimpinan	35
g. Indikator Gaya Kepemimpinan	40
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai.....	41
B. Penelitian Terdahulu	42

C. Kerangka Pikir.....	45
D. Hipotesis.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
B. Jenis Penelitian	47
C. Populasi dan Sampel.....	48
1. Populasi	48
2. Sampel	48
D. Sumber Data.....	49
E. Instrumen Pengumpulan Data	50
1. Kuesioner (Angket).....	50
2. Observasi (Pengamatan).....	51
3. Wawancara	52
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	52
1. Uji Validitas.....	52
2. Uji Reliabilitas	53
G. Analisis Data	53
1. Uji Normalitas.....	53
2. Uji Linearitas	54
3. Analisis Regresi Sederhana	54
4. Koefisien Determinasi (Uji <i>R Square</i>)	56
5. Uji t.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	58
B. Gambaran Umum Responden	62
C. Hasil Analisis Data	62
1. Uji Validitas.....	62
2. Uji Reliabilitas	64
3. Teknik Analisis Data.....	65
a. Uji Normalitas	64
b. Uji Linearitas.....	66
c. Analisis Regresi Sederhana.....	67
d. Koefisien Determinasi (Uji <i>R Square</i>).....	68
e. Uji t.....	69
D. Pembahasan Hasil Penelitian	70
E. Keterbatasan Penelitian.....	72
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	74
B. Saran-Saran	75

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	: Persentase Kehadiran Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan	6
Tabel 1. 2	: Definisi Operasional Variabel	8
Tabel 2. 1	: Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3. 1	: Skala <i>Likert</i>	51
Tabel 3. 2	: Kisi-kisi Angket.....	51
Tabel 3. 3	: Interpretasi Koefisien Korelasi	57
Tabel 4. 1	: Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4. 2	: Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)	63
Tabel 4. 3	: Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Pegawai (Y).....	63
Tabel 4. 4	: Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X).....	64
Tabel 4. 5	: Hasil Uji Reliabilitas Kedisiplinan Pegawai (Y).....	65
Tabel 4. 6	: Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov Smirnov</i>	66
Tabel 4. 7	: Hasil Uji Linearitas	67
Tabel 4. 8	: Hasil Uji Regresi Sederhana.....	68
Tabel 4. 9	: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69
Tabel 4. 10	: Hasil Uji t	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	: Kerangka Pikir
45	

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Lembar Kuesioner
- Lampiran 2. Hasil Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan
- Lampiran 3. Hasil Kuesioner Variabel Kedisiplinan Pegawai
- Lampiran 4. Hasil Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan
- Lampiran 5. Hasil Validitas Variabel Kedisiplinan Pegawai
- Lampiran 6. Hasil Realiabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan
- Lampiran 7. Hasil Realiabilitas Variabel Kedisiplinan Pegawai
- Lampiran 8. Transformasi Data Ordinal ke Data Interval Variabel Gaya Kepemimpinan (X)
- Lampiran 9. Transformasi Data Ordinal ke Data Interval Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y)
- Lampiran 10. Hasil Transformasi Data Interval Variabel Gaya Kepemimpinan (X)
- Lampiran 11. Hasil Transformasi Data Interval Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y)
- Lampiran 12. Hasil Regresi
- Lampiran 13. t Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi menjadi semakin ketat, untuk memenangkan persaingan setiap organisasi harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan kosumen, serta berusaha untuk memenuhi harapan mereka. Satu hal yang harus diperhatikan yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan sarana atau pun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Suatu organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Faktor sumber daya manusia memegang peranan penting, sebab betapa pun majunya suatu teknologi, dalam prakteknya untuk menggerakkan atau mengendalikan alat tersebut dibutuhkan tenaga manusia, dalam hal ini terutama karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab, serta disiplin kerja tinggi yang harus dipertahankan. Disiplin yang baik mencerminkan kepemimpinan yang efektif.

Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan suatu organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan suatu organisasi.

Kedisiplinan bagi setiap pegawai maupun suatu organisasi memiliki makna yang berbeda-beda, hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidimpuan, bahwa kedisiplinan itu jika pegawainya rajin dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tepat waktu walaupun pegawai tersebut datang terlambat.¹ Sebaliknya ada yang berpendapat kedisiplinan itu jika pegawainya selalu datang tepat waktu walaupun tugas dan tanggung jawabnya masih kurang baik.² Berdasarkan hal tersebut, peneliti memandang kedisiplinan disini yaitu jika pegawai selalu datang tepat waktu dan pulang tepat waktu juga, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan suatu organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Pemimpin sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Kepemimpinan

¹Wawancara dengan Irma Lembayung, Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidimpuan, tanggal 1 Juni 2017, Pukul 10.30 WIB.

²Wawancara dengan Lokot Pardomuan, Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidimpuan, tanggal 1 Juni 2017, Pukul 11.20 WIB.

terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.³ Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para pegawainya. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha agar pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika pegawainya berdisiplin baik.⁴

Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan dipimpin oleh Kadis (Kepala Dinas). Mekanisme pengangkatan kepemimpinan diangkat oleh Pejabat Kota (Walikota) bukan melalui mekanisme pemilihan umum oleh rakyat di wilayah Kota tersebut, sehingga kepemimpinan itu selalu patuh dan taat atas aturan-aturan yang ada yang ditetapkan oleh Pemerintahan Kota Padangsidempuan. Kepemimpinan di dalam menjalankan tugas kesehariannya Pimpinan Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan dibantu oleh seorang sekretaris kadis, kepala sub bagian keuangan, kepegawaian dan umum, kepala sub bagian program informasi dan hubungan masyarakat, kepala bidang kesehatan masyarakat, kepala bidang pencegahan dan pengendalian, kepala bidang pelayanan kesehatan dan sumber daya manusia.

³Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 2.

⁴Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 193.

Dalam pelaksanaan kegiatannya, para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan suatu organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena permasalahan yang dihadapi dalam suatu organisasi bervariasi, maka para pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan keadaan yang dihadapi.

Kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karakteristik seorang pemimpin meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor pembatasan kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemimpin membutuhkan sekelompok orang lain, yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan (pegawai). Untuk mencapai keselarasan tujuan tersebut, seorang pemimpin harus dapat mengelola pola pikir bawahannya untuk mentaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku supaya tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan bawahan atau pegawai akan mendorong peningkatan kedisiplinan kerja pegawai. Karena disiplin kerja yang baik akan dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan dari suatu organisasi. Namun seringkali didapat bahwa pimpinan gagal untuk mempengaruhi pegawainya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawainya. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang menyalahi aturan

prosedur kerja seperti banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja dan pimpinan tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas kepada para pegawainya. Hal ini tidak akan terjadi apabila dari seorang pemimpin itu memberikan perhatian yang cukup. Seorang pegawai memang perlu mendapatkan perhatian walaupun tidak penuh dari seorang pemimpin, karena dengan suatu perhatian dapat menambah semangat dan gairah kerja akan menjadi lebih baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kurangnya perhatian dari seorang pemimpin terhadap para pegawai, dapat mengurangi semangat dan gairah kerja akan menurun sehingga mengakibatkan menurunnya kedisiplinan pegawainya, sebaliknya dengan cukupnya perhatian dari pemimpin terhadap pegawainya dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja akan menjadi baik begitu juga dengan kedisiplinannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan permasalahan tentang kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan fenomena yang ditemukan yaitu masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya pegawai yang terlambat mengikuti upacara pagi, adanya pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 1.1
Persentase Kehadiran Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota
Padangsidempuan

Jumlah Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan	Kegiatan	Jumlah	Rata-rata Persentase
102	Pegawai yang hadir tepat waktu	64	62,75%
	Pegawai yang datang terlambat	38	37,25%

Sumber : Laporan Badan Kepegawaian Daerah pada Bulan April 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata persentase kehadiran pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan masih cukup rendah. Menurunnya kedisiplinan pegawai disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala dinas. Para pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka, karena kepala dinas kurang memperhatikan pegawai. Hal ini terlihat dari tidak adanya sanksi langsung yang diberikan kepada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah pemimpin, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan pemimpin yang baik, kedisiplinan pegawai akan ikut baik, jika pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka pegawai akan kurang disiplin.⁵ Jadi, apabila pegawai tidak memiliki disiplin yang baik, hal ini bisa dipengaruhi oleh pemimpin dan faktor-faktor lainnya.

⁵Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 195.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, peneliti melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidimpuan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah, yaitu:

1. Sebagian pegawai kurang mematuhi peraturan yang dikeluarkan pimpinan.
2. Sebagian pegawai kurang mengetahui akan tanggung jawabnya.
3. Disiplin pegawai yang belum maksimal.

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian merupakan upaya memfokuskan persoalan yang akan diteliti. Berdasarkan beberapa identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut, maka penelitian ini dibatasi variabel bebas (gaya kepemimpinan) serta variabel terikat (kedisiplinan pegawai), yang dilakukan pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidimpuan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini yaitu:
Apakah ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidimpuan?

E. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan batasan masalah di atas, definisi operasional variabel pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X) dan kedisiplinan pegawai (Y) yang dapat dilihat dari Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Definisi Operasional Variabel

Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X)	Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. ⁶	a. Keputusan b. Cara pandang c. Mengkomunikasikan tujuan d. Memberikan penghargaan	Ordinal
Kedisiplinan (Y)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ⁷ Dalam kamus besar bahasa Indonesia diterangkan bahwa disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) pada peraturan. ⁸	a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pemimpin c. Balas jasa d. Keadilan e. Waskat f. Sanksi hukuman g. Ketegasan	Ordinal

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan.

⁶T.Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPF, 2001), hlm. 294.

⁷Malayu S.P Hasibuan. *Loc. Cit.*

⁸Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Bahasa Indonesia Depdikbud, *Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 268.

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk peneliti, dapat menambah wawasan pola pikir dan memberikan suatu pengalaman berharga tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai.
2. Untuk pembaca, dapat menambah wawasan pola pikir dan memberikan suatu pengalaman berharga tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai.
3. Peneliti selanjutnya, peneliti ini dapat menjadi bahan bacaan atau literatur untuk penelitian-penelitian yang relevan selanjutnya

H. Sistematika Pembahasan

Agar skripsi ini terarah dan memudahkan peneliti dalam menyusunnya, maka skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu:

Bab I Merupakan bab yang berisi uraian tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan

Bab II merupakan bab yang berisi uraian secara ringkas mengenai teori-teori yang menjelaskan tentang permasalahan yang akan diteliti.

Bab III merupakan bab yang berisi penjelasan secara rinci mengenai semua unsur metode dalam penelitian ini, yaitu penjelasan mengenai lokasi

dan waktu penelitian, jenis penelitian, metode dan teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data dan metode analisis data.

Bab IV merupakan bab yang berisi analisis dan pembahasan hasil penelitian berupa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan.

Bab V merupakan penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dianggap penting.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kedisiplinan Pegawai

a. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin berasal dari kata “*disciple*”, yakni seorang yang belajar dari atau secara suka rela mengikuti seorang pemimpin. Dalam kamus besar bahasa Indonesia diterangkan bahwa disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) pada peraturan.¹ Disiplin memiliki tiga arti umum yaitu, disiplin-hukuman, disiplin-mengawasi dengan memaksa supaya menurut atau tingkah laku yang dipimpin, disiplin-latihan benar dan memperkuat.²

Disiplin adalah sikap menaati peraturan, terutama dalam hal pemanfaatan waktu. Islam mengajarkan bahwa menghargai waktu lebih utama. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat kita sendiri sengsara, oleh karena itu kita hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik, sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Asr ayat 103:

¹Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Bahasa Indonesia Depdikbud, *Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 268.

²Kastoer Partowisastro, *Dinamika dalam Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Erlangga, 1983), hlm. 59.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.³

Dari ayat di atas Rasulullah SAW menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang amat berharga sehingga jika diabaikan maka secara otomatis akan merugi. Sebagaimana diriwayatkan dari Ibnu Umar, bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda sebagai berikut:

“Jika engkau pada waktu sore, maka janganlah engkau menunggu waktu datangnya waktu pagi, dan jika engkau pada waktu pagi, maka janganlah engkau menunggu waktu datangnya waktu sore, dan pergunakanlah (beramallah) pada waktu sehatmu sebelum datang waktu sakitmu, dan pergunakanlah (beramallah) pada waktu hidupmu sebelum datang waktu matimu” (HR. Bukhari).⁴

b. Macam-macam Dislipin

1) Disiplin Preventip

Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan (pegawai). Dengan cara ini para karyawan (pegawai) menjadi disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Surabaya: CV. Aisyah, 1998), hlm. 601.

⁴Erni Trisnawati & Muhammad Hasanuddin, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Refika Aditama, 2016), hlm. 65.

Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif di mana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan (pegawai) tidak mengetahui standar-standar secara positif dan bukan secara negatif, seperti “jaga keamanan!” bukan “jangan ceroboh!”. Mereka biasanya juga perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar mereka dapat memahaminya.⁵

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan (pegawai) yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan

⁵T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 208.

pada penyelia. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut:

- a) Untuk memperbaiki pelanggaran.
- b) Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
- c) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistis. Tidak ada manajer maupun karyawan (pegawai) yang sempurna, sehingga hampir pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan. Kadang-kadang lebih baik bagi seorang karyawan (pegawai) untuk pindah bekerja di perusahaan lain. Bagaimanapun juga, organisasi mempunyai batas kemampuan yang dapat dicurahkan untuk mempertahankan seorang karyawan (pegawai) jelek.⁶

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang

⁶*Ibid.*, hlm. 209.

lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.⁷

c. Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan (pegawai) suatu organisasi, di antaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

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

Akan tetapi, jika pekerjaan itu ke di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuan karyawannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Misalnya: pekerjaan untuk berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan untuk sarjana ditugaskan bagi karyawan berpendidikan SMU. Jelas karyawan bersangkutan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu. Disinilah letak pentingnya *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.

⁷*Ibid.*, hlm. 211.

2) Teladan Pimpinan

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

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

Pepatah lama mengatakan *kalau guru kencing berdiri, murid kencing berlari* atau pepatah Batak *singkam batang na singkam tunas na atau harimau tidak mungkin beranak domba*.⁸

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan kepada perusahaan/

⁸H. Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 195.

pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik disiplin karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan rendah. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

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

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahaan, dan pengawasan dari atasannya.

Dengan waskat, atasan dapat secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

Jadi waskat menurut adanya kebersamaan efektif antara karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan efektif antara atasan dan bawahan, terwujudlah kerjasama yang baik dan

harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman semakain berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

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

hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawhaannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa sangsi dan hukuman tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak dan menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. tercipta *human relationship* yang serasi akan terwujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang

baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.⁹

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.¹⁰

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah sebagai berikut:¹¹

- 1) Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 2) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan yang sama.
- 3) Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan.
- 4) Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu.
- 5) Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

⁹*Ibid.*, hlm. 196-198.

¹⁰Veithzal Rivai & Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 2.

¹¹*Ibid.*, hlm. 3.

Kepemimpinan telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Menurut Stoner yang dikutip di dalam buku T. Hani Handoko, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada tiga implikasi penting dari definisi tersebut, yaitu:¹²

- 1) Kepemimpinan menyangkut orang lain (bawahan dan pengikut). Kesiediaan mereka untuk menerima pengarahan pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status/kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan menjadi tidak relevan.
- 2) Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang di antara para pemimpin dan anggota kelompok. Para pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok, tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga melalui sejumlah cara secara tidak langsung.
- 3) Selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh. Dengan

¹²T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2003), hlm. 294.

kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.¹³

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah 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.

b. Kepemimpinan dalam Islam

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata *khalifah* setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan

¹³Veithzal Rivai & Dedi Mulyadi, *Op.Cit.*, hlm. 42.

“*amir*” (yang jamaknya *umara*) atau penguasa. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ
 قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."¹⁴

Perkataan *khalifah* dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada para *khalifah* sesudah Nabi, tetapi adalah penciptaan Nabi Adam a.s. yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat *amar ma'ruf* dan mencegah dari perbuatan munkar.¹⁵ Berdasarkan ayat Al-Qur'an tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT.¹⁶

Pada masa Rasulullah SAW, bentuk pemerintahan yang adil dan benar adalah suatu pemerintahan negara yang menetapkan hukum dan perundang-undang berdasarkan hukum Allah dan Rasul-Nya (Al-

¹⁴Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 13.

¹⁵Veithzal Rivai & Dedi Mulyadi, *Op. Cit.*, hlm. 4.

¹⁶*Ibid.*, hlm. 6.

Quran dan Sunnah) serta menetapkan kepala negara atau kepala pemerintahan di bawah pengawasan Allah, penguasa mutlak Yang Maha Adil. Oleh karena itu kekuasaan legislatif, eksekutif maupun yudikatifnya harus ditempatkan dalam batas-batas tertentu.

Konsepsi kekhalfahan (kepala negara) yang dikemukakan oleh Al-Quran antara lain:¹⁷

- 1) Setiap kekuasaan manusia di dunia ini pada hakikatnya bukanlah milik manusia sendiri, melainkan amanat Allah yang telah dianugerahkan kepada seseorang untuk menduduki jabatan tertentu. Dengan jabatan tersebut seseorang diizinkan untuk mempergunakannya sebatas yang telah digariskan oleh-Nya. Sehingga kedudukan manusia bukan penguasa mutlak, melainkan wakil (*khalifah*) Allah.
- 2) Seseorang yang diberi kemampuan dan kesempatan memperoleh kedudukan tertentu di wilayah tertentu dan pada otoritas tertentu bertanggungjawab atas wilayah kekuasaan yang diamanatkan.
- 3) Kekuasaan atau kekhalfahan yang sah bukanlah monopoli seseorang, suatu keluarga atau komunitas tertentu, melainkan dianugerahkan kepada setiap orang.

Al-Quran menjelaskan bahwa setiap mukmin berhak menjadi *khalifah* atau pemimpin. Kepemimpinan tersebut berbeda dengan kepemimpinan kerajaan (pemerintahan oleh bangsawan atau

¹⁷Darwis Hude, dkk, *Cakrawala Ilmu dan Al-Quran* (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002), hlm. 477.

hartawan) atau pemerintahan teokrasi (pemerintahan oleh kedaulatan/agamawan) bahkan dengan demokrasi modern (pemerintahan kedaulatan rakyat). Konsep khalifah ini justru rakyat menyerahkan kebebasannya kepada hukum-hukum Allah. Loyalitas rakyat kepada pemimpinnya sebatas tidak melanggar hukum-hukum Allah tersebut. Tidak dibenarkan kepatuhan rakyat untuk bekerjasama dalam rangka melakukan dosa dan kekufuran.

Adapun persyaratan yang harus dipenuhi dalam rangka memilih pemimpin sebagai orang yang bertanggungjawab untuk menyelenggarakan pemerintahan baik pada tingkat kepala negara, gubernur, bupati atau wakil-wakil rakyat di parlemen dan pada jabatan-jabatan pemegang kebijakan tertentu antara lain:¹⁸

- 1) Setuju atau sepakat dengan prinsip-prinsip yang berdasarkan prinsip tersebut seorang pemimpin mengendalikan urusan pemerintahan. Jelas bahwa suatu pemerintahan tidak berjalan baik apabila dikendalikan oleh pemimpin yang menolak sistem yang sudah disepakati.
- 2) Memiliki intelektual yang tinggi, bijaksana, sehat jasmani dan rohani, jujur, shaleh dan bertaqwa kepada Allah. Sebaliknya bukan diktator, zhalim, melanggar batas ketentuan Allah dan Rasul-Nya.
- 3) Pemimpin harus tulus demi kepentingan rakyatnya sesuai dengan amanat yang diemban, sehingga rakyat akan merasa aman. Oleh

¹⁸*Ibid.*, hlm. 479.

karenanya tujuan berdirinya suatu negara adalah tegaknya supremasi hukum dan keadilan serta kesejahteraan rakyat.

Kepemimpinan Muhammad SAW sebagai manusia pilihan Allah SWT adalah perwujudan kepemimpinan Allah SWT secara nyata di muka bumi.¹⁹ Kepribadiannya sebagai pemimpin di dalam pola berpikir, bersikap, dan berperilaku, merupakan pancaran isi kandungan Al-Quran sehingga sepatutnya diteladani. Firman Allah SWT Surah Al-Ahzab ayat 21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: Sesungguhnya Telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.²⁰

Oleh karena itu merugilah orang-orang yang mendustakan dan menolak hadits Rasulullah SAW, karena menjadi orang-orang yang tidak taat kepada Allah SWT. Perintah dan anjuran agar mengambil suri teladan dari perkataan, perbuatan dan diamnya bukan berasal dari beliau akan tetapi justru datangnya dari Allah SWT.

Kepemimpinan Muhammad SAW tidak dapat dan tidak patut diberi urutan dalam deretan kepemimpinan manusia biasa. Kepemimpinan beliau merupakan yang paling mulia karena satu-satunya kepemimpinan yang bergema secara murni hingga akhir

¹⁹Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam* (Yogyakarta: Gadjad Mada University Press, 1993), hlm. 244.

²⁰Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 670.

zaman. Gemanya bukan sekedar di masa hidupnya, bukan sekedar di lingkungan yang sebangsa juga dengan beliau. Gema itu menerobos keseluruhan penjuru dunia dan akan berlangsung dalam kemurniannya berdasarkan pedoman dan tuntutan Allah SWT di dalam Al-Quran, sampai akhir zaman.

Fakta kepemimpinan Rasulullah adalah ketangguhan beliau untuk menjadi pribadi yang tidak dipengaruhi keadaan masyarakat di sekitarnya. Muhammad SAW lahir, besar dan menjadi dewasa di tengah-tengah masyarakat arab jahiliyah. Di lingkungan masyarakat seperti itu ternyata Muhammad SAW tidak tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang berakhlak rendah. Aspek kepribadian yang sangat menonjol di dalam dirinya adalah kejujuran.²¹

c. Kepribadian Seorang Pemimpin

Kepribadian seorang pemimpin diteladani dari kepemimpinan Muhammad SAW adalah sebagai berikut:

1) *Ṣiddiq* (benar)

Sifat ini berarti Rasulullah mencintai dan berpihak pada kebenaran yang datangnya dari Allah SWT dan hanya mengikuti apa yang diwahyukan pada beliau. Dalam kepemimpinan berarti keputusan, perintah dan larangan beliau, agar orang lain berbuat atau tidak berbuat sesuatu pasti benar, karena bermaksud mewujudkan kebenaran dari Allah SWT.

²¹ Hadari Nawawi, *Op.Cit.*, hlm. 273.

2) *Amānah* (terpercaya)

Sifat ini berarti bahwa Rasulullah merupakan seseorang yang dapat dipercaya, karena mampu memelihara kepercayaan dengan merahasiakan sesuatu yang harus dirahasiakan dan selalu mampu menyampaikan sesuatu yang harus disampaikan.

3) *Tabligh* (menyampaikan)

Sifat ini sejalan dengan sifat amanah, meskipun yang dimaksud terutama sekali bukan terpercaya, tetapi memiliki kemampuan dalam menyampaikan atau mendakwakan wahyu Allah. Semua wahyu yang disampaikan dijadikan juga sebagai pedoman beliau dalam kehidupan, sehingga setiap perilaku beliau merupakan bagian dari dakwah mengenai petunjuk dan tuntutan Allah.

4) *Faṭhanah* (pandai)

Sifat ini berarti Allah pasti membekali Rasulullah dengan tingkat kecerdasan yang tinggi. Kecerdasan itu bukan hanya diperlukan untuk memahami dan menjelaskan wahyu Allah

5) *Ma 'ṣūm* (bebas dari dosa)

Rasulullah seorang yang berakhlak mulia, yang tidak dapat dan tidak mungkin ditipu dan disesatkan setan yang terkutuk. Beliau merupakan manusia yang paling sempurna dalam menjalankan perintah dan meninggalkan larangan Allah.²²

²²*Ibid.*, hlm. 274-275.

d. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu:

1) Teori Sifat

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini menekankan kepada atribut-atribut pribadi dari para pemimpin. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah dan dianugerahi beberapa ciri yang tidak dipunyai orang lain seperti energi yang tiada habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan persuasif yang tidak tertahankan. Teori kepemimpinan ini menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi disebabkan karena memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin.²³

2) Teori Kepribadian Perilaku

Teori kepribadian perilaku mengeksplorasi pemikiran bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang. Daripada berusaha menemukan sifat-sifat, mereka meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya. Beberapa studi dilakukan seperti studi dari University of Michigan dan studi dari Ohio State University.

²³Veithzal Rivai & Dedi Mulyadi, *Op.Cit.*, hlm. 7.

a) Studi dari University of Michigan

Telaah kepemimpinan yang dilakukan pada Pusat Riset Universitas of Michigan, dengan sasaran: melokasikan karakteristik perilaku kepemimpinan yang tampaknya dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja. Melalui penelitian mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu:

i) Pemimpin yang *job-centered*

Pemimpin yang berpusat pada tugas menerapkan pengawasan ketat sehingga bawahan melakukan tugasnya dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan. Pemimpin ini mengadakan kekuatan paksaan, imbalan, dan hukuman untuk memengaruhi sifat-sifat dan prestasi pengikutnya. Perhatian pada orang dilihat sebagai suatu hal mewah yang tidak dapat selalu dipenuhi oleh pemimpin.

ii) Pemimpin yang berpusat pada bawahan

Mendelegasikan pengambilan keputusan pada bawahan dan membantu pengikutnya dalam memuaskan kebutuhannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Pemimpin yang berpusat pada karyawan memiliki perhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan dan prestasi pribadi pengikutnya. Tindakan ini diasumsikan dapat memajukan pembentukan dan perkembangan kelompok.²⁴

²⁴*Ibid.*, hlm. 8.

b) Studi dari Ohio State University

Studi ini menghasilkan perkembangan dua faktor dari kepemimpinan, yaitu:

i) Membentuk struktur

Melibatkan suatu perilaku dimana pemimpin akan mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan di dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, dan menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar. Pemimpin yang memiliki kecenderungan membentuk struktur yang tinggi, akan berorientasi pada tujuan dan hasil.

ii) Konsiderasi

Melibatkan perilaku yang menunjukkan persahabatan, saling percaya, menghargai, kehangatan, dan komunikasi antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin yang memiliki konsiderasi tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan partisipasi.²⁵

3) Teori Kepemimpinan Situasional

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan

²⁵*Ibid.*, hlm. 9.

tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.²⁶

Teori kepemimpinan dilihat dari sudut pandang yang berbeda-beda bila dilihat dari sudut pandang perilaku pemimpin, perilaku pemimpin akan membentuk suatu kontinum dari sifat otoratik sampai demokratik. Dua orientasi utama pemimpin di dalam menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas.

Menurut Tohardi yang dikutip di dalam buku Edy Sutrisno, gaya bersikap atau bertindak akan tampak, yaitu dari:²⁷

- a) Cara memberi perintah.
- b) Cara memberikan tugas.
- c) Cara berkomunikasi.
- d) Cara membuat keputusan.
- e) Cara mendorong semangat bawahan.
- f) Cara memberikan bimbingan.
- g) Cara menegakkan disiplin.
- h) Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
- i) Cara meminta laporan dari bawahan.
- j) Cara memimpin rapat.
- k) Cara menegur kesalahan bawahan.

²⁶*Ibid.*

²⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 222.

e. Gaya Kepemimpinan Diteladani dari Nabi Muhammad SAW

1) Kepemimpinan Otoriter

Rasulullah merupakan pimpinan yang sangat keras dalam menghadapi orang-orang kafir dan dalam memberikan hukuman serta pelaksanaan petunjuk dan tuntutan Allah SWT lainnya. Tidak ada yang boleh dibantah jika telah diwahyukan oleh Allah. Tidak dibenarkan dan tidak diperbolehkan pemberian saran, pendapat, kreatifitas dan inisiatif, sehingga berarti suatu perintah harus dilaksanakan dan suatu larangan harus ditinggalkan. Otoriter mutlak adalah hak Allah.

2) Kepemimpinan *Laissez Faire*

Dalam menyeru umat-umat manusia terlihat kepemimpinan Rasulullah yang bersifat *Laissez Faire* (bebas). Beliau tidak memaksa dengan kekerasan, setiap manusia diberikan kebebasan memilih agama yang akan dipeluknya.

3) Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan Rasulullah yang bersifat demokratis terlihat pada kecendrungan beliau menyelenggarakan musyawarah, terutama jika menghadapi masalah yang belum ada wahyunya dari Allah. Bersamaan dengan itu beliau pun banyak menganjurkan umat nya agar selalu bermusyawarah.²⁸

²⁸Hadari Nawawi, *Op.Cit.*, hlm. 282-283.

f. Model/ Tipe Gaya Kepemimpinan

Beberapa sampel model kepemimpinan yang berpengaruh untuk mengerakkan bawahan, dengan tujuan untuk mengetahui korelasi antara model kepemimpinan dan perilaku bawahan. Model kepemimpinan yang dimaksud adalah demokrasi, autoritarian, dan *laissez-faire*.²⁹ Ketiga model kepemimpinan tersebut akan dibahas sebagai berikut:

1) Model Demokrasi

Pemimpin berperan untuk memimpin dan mengatur jalannya diskusi (musyawarah), dan memberikan kebebasan bagi masing-masing individu untuk mengungkapkan pendapatnya.³⁰ Setiap individu juga diberi kebebasan untuk memilih bekerja dengan sesama anggota masyarakat lainnya.

2) Model Autoritarian

Seorang pemimpin memiliki wewenang mutlak untuk program atau kebijaksanaan tanpa harus meminta pertimbangan dan bermusyawarah dengan masyarakat. Rakyat hanya berperan menjalankan program dan kebijaksanaan pemerintah, selangkah demi selangkah, tanpa mengetahui masa depan dan tujuan yang ingin diraih.³¹

²⁹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemaen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Konterporer*, Diterjemahkan Dari “Al-Idarah fi Al-Islam” Oleh Dimyauddin Djuwani (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 131.

³⁰*Ibid.*, hlm. 132.

³¹*Ibid.*

3) Model *Laissez-faire*

Dalam model kepemimpinan ini, peran pemimpin bersifat pasif. Dia memberikan kebebasan kepada rakyat untuk mengambil keputusan, tindakan atau langkah lain terkait dengan kehidupannya. Pemimpin hanya berperan menyampaikan informasi dan kebijaksanaan penting serta menyediakan fasilitas yang dibutuhkan rakyat untuk menjalankan kebutuhannya.³²

Menurut Malayu S. P. Hasibuan gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif.³³

a) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berbeda pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.³⁴ Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya di tetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahaan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide atau pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Falsafah pimpinan ialah “bawahaan adalah untuk pimpinan /atasan”.

Otoritas kepemimpinan difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan

³²*Ibid.*

³³H. Malayu S.P, *Op.Cit.*, hlm. 170.

³⁴Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 172.

menganut sistem manajemen tertutup (*closed managemant*) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya.³⁵

b) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi parabawahan.³⁶ Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pimpinan ialah “pimpinan adalah untuk bawahan”.

c) Kepemimpinan Delegatif

Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik”. Di sini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.³⁷ Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis

³⁵*Ibid.*

³⁶*Ibid.*

³⁷*Ibid.*

dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan ketertarikan.

Sedangkan menurut Veithzal dan Deddy, tipe kepemimpinan dapat dibedakan menjadi tiga yaitu, tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan kendali bebas, dan tipe kepemimpinan demokratis.

a) Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pemimpin. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah.

b) Tipe kepemimpinan kendali bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun

kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c) Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.³⁸

Tidak ada kepemimpinan yang mutlak baik/buruk yang penting asal tujuan tercapai dengan baik. Tidak ada seorang pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor: tujuan, pengikut (bawahan), organisasi, karakter pemimpin, dan situasi yang ada.

³⁸Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Op.Cit.*, hlm. 36-37.

Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula.

g. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Likert yang dikutip dalam buku Handoko adalah:³⁹

- 1) Sistem 1, manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaan juga secara kaku ditetapkan oleh manajer.
- 2) Sistem 2, manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberi fasilitas berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.
- 3) Sistem 3, manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman hukuman.

³⁹ T.Hani Handoko, *Op.Cit.*, hlm. 301-302.

4) Sistem 4, adalah sistem yang paling ideal menurut Likert tentang cara bagaimana organisasi seharusnya berjalan. Tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat kelompok. Bila manajer secara formal yang membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran-saran dan pendapat-pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, manajer tidak hanya mempergunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan dibutuhkan dan penting.

Berdasarkan indikator di atas, penelitian ini menggunakan indikator keputusan, cara pandang, mengomunikasikan tujuan, dan memberikan penghargaan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, yang merupakan hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain, dalam mengambil keputusan, dan dalam melaksanakan kegiatan pengendalian.⁴⁰Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi kerja yang dihadapinya terutama terhadap pegawainya.

⁴⁰Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Op.Cit.*, hlm. 45.

Berkeanaan dengan hal di atas, jika pegawai kurang berprestasi maka sulit bagi suatu organisasi dapat memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku pegawai supaya mau berkerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan disiplin pegawai yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan disiplin pegawai supaya dapat mendorong pegawai mau bekerja dengan baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan suatu organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika pegawainya berdisiplin baik.⁴¹

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Priwandini Elisa tahun 2013 (Skripsi UIN	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi	Analisis penelitian yang	Hasil Fhitung sebesar 10.327 dengan tingkat

⁴¹H. Malayu S.P, *Op.Cit.*, hlm. 193.

	Sultan Syarif Kasim Riau)	Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru	digunakan adalah analisis regresi sederhana	probabilitas 0.000, oleh karena probabilitas $0.000 < 0.05$ maka distribusi data yang diteliti mengikuti bentuk linear. Sedangkan F tabel 2.74 pada tingkat signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa F hitung $= 10.327 > F_{tabel} = 2.74$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1), sanksi hukum (X2), dan kepemimpinan (X3) secara signifikan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan (Y).
2	Cahyo Adi Nugroho tahun 2015 (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY	Dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi berganda	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai..
3	Yoga Kusuma Wardhana tahun 2014 (Skripsi UIN Syarif Hidayatullah)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan	Dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi berganda	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan

		Cisauk Kabupaten Tangerang)		disiplin kerja terhadap kinerja.
4	Joko Sarwanto tahun 2007 (Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi sederhana	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah:

1. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Priwandini Elisa terletak pada tujuan penelitian. Tujuan penelitian Priwandini Elisa untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Sedangkan penelitian ini hanya untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh pada kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidimpuan.
2. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ilham Mawardi Siwesdi yaitu terletak pada variabel terikatnya (Y) dan tempat penelitiannya. Pada penelitian Ilham variabel terikat (Y) yaitu motivasi kerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini variabel terikat (Y) yaitu kedisiplinan pegawai.
3. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Galih Aryo Nimpuno adalah pada jenis variabel dan tempat penelitiannya. Pada penelitian Galih jenis variabelnya terdiri dari dua variabel bebas (X), yaitu disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan pada penelitian ini variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan.

4. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Joko Surwanto terletak pada jenis variabelnya. Pada penelitian Joko, disiplin kerja menjadi variabel bebasnya (X) sedangkan pada penelitian ini disiplin atau kedisiplinan menjadi variabel terikat (Y).

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah gambaran tentang hubungan antara variabel dalam suatu penelitian. Kerangka pikir yang baik adalah yang menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti kemudian dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian yang penyusunannya didasarkan pada kerangka pikir.⁴²Kerangka pikiran mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.

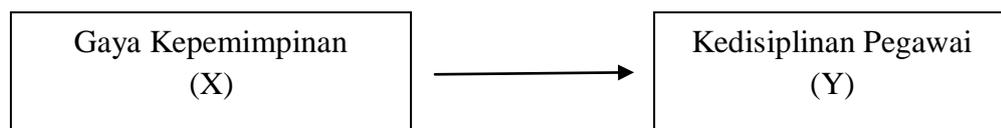
Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai. Pengaruh gaya kepemimpinan dapat menciptakan situasi yang mendorong pegawai agar lebih disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, adanya sosok pemimpin yang baik dan tegas dapat mendorong pegawai agar lebih disiplin dalam bekerja sehingga mencapai hasil yang maksimal. Tanpa adanya sosok pemimpin yang baik dan tegas dalam suatu organisasi/perusahaan, maka sangat sulit organisasi/perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kedisiplinan pegawai. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang terarah dan

⁴²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 60.

searah antara gaya kepemimpinan yang baik maka kedisiplinan pegawai akan lebih baik juga. Sedangkan pengaruh yang signifikan merupakan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh nyata terhadap kedisiplinan pegawai.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Menurut Sumadi Suryabrata, hipotesis merupakan “jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya”.⁴³

H_0 = “Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan”.

H_a = “Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan”.

⁴³Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 21.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidimpuan yang beralamat Jln. H.T. Rizal Nurdin KM.7 PAL IV Pijorkoling. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2017 sampai dengan November 2017.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan datanya berupa data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

Metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran/lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan suatu gejala dengan gejala lain dalam

¹Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2014), hlm. 16-17.

masyarakat. Metode penelitian deskriptif menitik beratkan pada observasi dan suasana ilmiah. Tujuan dari penelitian deskriptif ialah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu keseluruhan subjek penelitian.² Maka dengan demikian keseluruhan subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan yang berjumlah 102 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang sesungguhnya menjadi obyek penelitian tersebut.³ Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁴ Dari pengertian tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi. Peneliti menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu:⁵

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 102.

³*Ibid.*, hlm. 73.

⁴Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hlm. 121.

⁵Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013). hlm. 78.

e = kesalahan yang diterima 5% (0,05)

Jadi, ukuran sampel dapat dilihat pada perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{102}{1+102(0,05)^2}$$

$$n = \frac{102}{1,255}$$

$$n = 81,27$$

$$n = 80$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh jumlah n adalah = 80 maka jumlah sampel dari penelitian ini adalah 80 orang pegawai kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan.

D. Sumber Data

Sumber data merupakan tempat, orang atau benda dimana peneliti dapat mengamati, bertanya atau membaca tentang hal-hal yang berkaitan dengan variabel yang hendak diteliti.⁶ Adapun sumber data penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dan dari hasil penelitian lapangannya, baik berupa data kuantitatif maupun data kualitatif.⁷

⁶Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian, Op.Cit.*, hlm. 99.

⁷Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 121.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket)

Angket adalah merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden. Data yang dihimpun melalui angket atau kuesioner merupakan data primer (utama) atau sebagai penunjang dalam membahas permasalahan.⁸

Pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang berisikan lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.⁹ Kuesioner ini menggunakan kuesioner tertutup. Kemudian jawaban tersebut diberi skor untuk keperluan analisis kuantitatif, yaitu sebagai berikut:

⁸P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm. 56.

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 168.

Tabel 3.1
Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dalam menyusun angket agar tidak keluar dari permasalahan yang diteliti maka peneliti menyusun kisi-kisi angket pada tabel di bawah ini. Kemudian angket ini berisikan pernyataan positif.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Angket

No.	Variabel	Indikator	No.Soa
1.	Gaya Kepemimpinan (X)	Keputusan	1,2
		Cara Pandang	3,4
		Mengkomunikasikan Tujuan	5,6,7
		Memberikan Penghargaan	8,9
		Jumlah	9
2.	Kedisiplinan Pegawai (Y)	Tujuan dan Kemampuan	1,2
		Teladan Pemimpin	3
		Balas Jasa	4
		Keadilan	5
		Waskat	6
		Sanksi dan Hukuman	7
		Ketegasan	8
		Hubungan Kemanusiaan	9
Jumlah	9		

2. Observasi (Pengamatan)

Observasi atau disebut pula dengan pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Oleh karena itu, observasi adalah

kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indera mata serta dibantu dengan panca indera lainnya.

3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pernyataan kepada yang diwawancarai. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.¹⁰

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.

Suatu skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila

¹⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen, Op.Cit.*, hlm. 224.

skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur dan melakukan apa yang seharusnya dilakukan.¹¹

Hasil perhitungan r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} Product Moment dengan taraf signifikansi 0,05 $r_{hitung} > r_{tabel}$ item yang diuji valid.¹²

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian reliabilitas data akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.¹³

G. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam

¹¹Mudrajat Kuncoro, *Metode untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 172.

¹²Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 72.

¹³Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), hlm. 66.

penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22 dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih dari 5% atau 0,05.¹⁴

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu upaya untuk memenuhi salah satu asumsi analisis regresi linear yang mensyaratkan adanya hubungan variabel bebas dan variabel terikat yang saling membentuk kurva linear. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas melalui SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.¹⁵

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji signifikansi atau tidaknya hubungan dua variabel melalui regresi. Uji regresi sederhana, uji statistiknya menggunakan uji t sebagai berikut:¹⁶

$$\text{Rumus regresi} = Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kedisiplinan Pegawai)

X = Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan)

¹⁴*Ibid.*, hlm. 78.

¹⁵*Ibid.*, hlm. 79.

¹⁶*Ibid.*, hlm. 143.

a = Konstan

b = Koefisien

Regresi sederhana (*bivariate regression*) menganalisis hubungan antara sebuah variabel *dependent* (skala rasio atau interval) dengan sebuah variabel *independent* (skala rasio atau interval).¹⁷ Analisis ini dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22. Namun, karena data variabel penelitian ini diawal masih berbentuk skala ordinal, maka peneliti akan terlebih dahulu meningkatkan jenis skalanya ke skala interval agar sikap responden dapat diukur dengan skala likert sebelum diuji regresi sederhana. Untuk meningkatkan pengukuran data dari skala ordinal ke interval, peneliti menggunakan metode *successive interval*. Kegiatan meningkatkan jenis skala pengukuran ordinal ke interval dengan metode *successive interval* dapat dioperasikan dengan salah satu program tambahan pada Microsoft Excel, yaitu program *successive interval*.

Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk menaikkan tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval melalui *method of successive intervals* adalah:¹⁸

- a. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.

¹⁷Ujang Sumarwan, dkk., *Riset Pemasaran dan Konsumen* (Bogor: PT. Penerbit IPB Press, 2013), hlm. 46.

¹⁸Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), hlm. 55.

- b. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
- c. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
- d. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.
- e. Menghitung nilai skala (scale value) untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus: $SV = (\text{Density at lower limit dikurangi Density at upper limit})$ dibagi $(\text{Area under upper limit dikurangi Area under lower limit})$.
- f. Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus: $Y = SV_i + |SV_{\text{Min}}|$. Dengan catatan, SV yang dinilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu ($=1$).

4. Uji Koefisien Determinasi R_2

Uji R_2 dilakukan untuk menilai seberapa besar kemampuan pengaruh gaya kepemimpinan menjelaskan kedisiplinan pegawai. R_2 nilai berkisar antara $0 < R_2 < 1$ semakin besar R_2 maka gaya kepemimpinan semakin dekat hubungannya dengan kedisiplinan pegawai, dengan kata lain model dianggap baik. Nilai R_2 berkisar hampir 1 yang artinya semakin kuat kemampuan motivasi kerja dapat

menjelaskan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika nilai R_2 semakin mendekati nilai 0 berarti semakin lemah kemampuan gaya kepemimpinan dapat menjelaskan kedisiplinan pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidimpuan.¹⁹ Sedangkan arti harga R_2 akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai R_2 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Interpretasi Koefisien Korelasi²⁰

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

5. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota adangsidimpuan. Pengujian ini menggunakan taraf signifikan 0.05.²¹

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

¹⁹Mudraja Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 240-241.

²⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 250.

²¹*Ibid.*, hlm. 238.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidimpuan

Bedirinya kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidimpuan sejalan dengan dibentuknya kota Padangsidimpuan pada tahun 2001 berdasarkan Surat Bupati Tapanuli Selatan Nomor 01/PIMP/2001 tanggal 25 Januari 2001 serta surat Gubernur Sumatera Utara Nomor 135/1595/2001 tanggal 5 Februari 2001. Maka, diusulkan pembentukan kota Padangsidimpuan yang menghasilkan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 4 tahun 2001 tentang pembentukan kota Padangsidimpuan tanggal 17 Oktober tahun 2001 oleh Menteri Dalam Negeri, atas nama Presiden Republik Indonesia.

Kemudian pada tanggal 9 Nopember 2001 diresmikan Padangsidimpuan menjadi kota oleh Gubernur Sumatera Utara dan Drs. Zulkarnain Nasution dilantik sebagai pejabat Walikota Padangsidimpuan. Pada awal pembentukannya terdiri dari 5 kecamatan, 58 desa dan 20 kelurahan. Namun seiring kebutuhan roda Pemerintahan pada tahun 2006 kota Padangsidimpuan dimekarkan menjadi 6 kecamatan yang terdiri dari 42 desa dan 37 kelurahan.¹

Pemerintahan kota Padangsidimpuan berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang kesehatan. Ini diwujudkan dengan visi Walikota Padangsidimpuan yaitu Terwujudnya Kota Padangsidimpuan sebagai Kota

¹Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Daerah Kota Padangsidimpuan Tahun 2016, hlm. 1.

yang sehat, maju dan sejahtera. Dimana salah satu misinya memperkuat daya jangkau masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas dan terpadu.

Fasilitas pelayanan kesehatan di kota Padangsidempuan yaitu rumah sakit sebanyak 3 dan puskesmas sebanyak 9 yang diperkuat dengan puskesmas pembantu sebanyak 27, poskesdes sebanyak 17 dan posyandu sebanyak 9.

2. Visi dan Misi Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan

Adapun visi dan misi Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan adalah sebagai berikut:²

a. Visi

Visi Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan dalam mengemban amanah Pembangunan Kesehatan Kota Padangsidempuan tahun 2013-2017 yang digagaskan merupakan “*Masyarakat Padangsidempuan Cinta Sehat*” artinya:

- 1) Masyarakat adalah sejumlah manusia dalam arti seluas luasnya dan terikat oleh suatu kebudayaan yang mereka anggap sama
- 2) Padangsidempuan adalah seluruh komponen yang ada di kota Padangsidempuan berdasarkan UU No.IV tahun 2001
- 3) Cinta adalah sebuah perasaan yang diberikan oleh Tuhan kepada manusia untuk memiliki dan memenuhi sesuatu dengan rela berkorban

²*Ibid.*, hlm. 5-6.

- 4) Sehat adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif, secara sosial dan ekonomis.

Sehingga Masyarakat Padangsidempuan Cinta Sehat artinya adalah warga Padangsidempuan yang sehat badan dan jiwa sehingga rela berkorban untuk kesehatannya.

b. Misi

- 1) Mewujudkan masyarakat mandiri dalam hidup sehat
- 2) Mewujudkan pelayanan kesehatan yang prima
- 3) Mewujudkan sarana prasarana yang memenuhi standart
- 4) Mewujudkan sumberdaya manusia kesehatan yang profesional
- 5) Mewujudkan ketersediaan obat yang mencukupi

3. Struktur Organisai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan

Berdasarkan peraturan Walikota Padangsidempuan nomor 37 tahun 2016 tentang kedudukan dan susunan organisasi perangkat daerah kota Padangsidempuan Dinas Kesehatan, terdiri dari:

1. Kepala Dinas yaitu H. Letnan Dalimunthe, SKM., M.Kes.
2. Sekretariat yaitu Drs. Syaiful Bahri
3. Sub bagian Program, Informasi dan Humas yaitu Risma Yulis
4. Sub bagian Keuangan, Kepegawaian dan Umum yaitu Ikhwandi Lubis, SKM
5. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit yaitu Balyan, SKM
6. Bidang Kesehatan Masyarakat yaitu Ita Arbaiyah, SKM., M.Kes

7. Bidang Pelayanan Kesehatan dan Sumber Daya Kesehatan yaitu Ihram
Kurnia Agusta, SKM., M.Kes
8. Seksi Surveilans dan Imunisasi yaitu Ikrimah Pohan, SKM
9. Seksi Kesehatan Keluarga dan Gigi Masyarakat yaitu Supiah Sari Bulan
10. Seksi Promosi dan Pemberdayaan Masyarakat yaitu Henni Syahriani
Siregar, S.E., M.Kes
11. Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Kesehatan Olah raga
yaitu Nur Hasanah Siregar, S.Sos
12. Seksi Pelayanan Kesehatan yaitu Ernawati
13. Seksi Kefarmasian, Alkes dan Pelayanan Kes Rujukan dan Tradisionla
yaitu Sofian Sahuri, S.Sos
14. Seksi SDM Kesehatan yaitu Arlinda Sari Dalimunthe, AMAK
15. Kepala Instalasi Farmasi yaitu Robby Ismail Lubis, S.Farm, Apt
16. Kepala Puskesmas Sadabuan yaitu Dr. Ahmad Damanhuri Pulungan
17. Kepala Puskesmas Hutaimbaru yaitu Dr. Ervina Sari Dalimunthe
18. Kepala Puskesmas Labuhan Rasoki yaitu Kombang Ali Yasin, SKM.,
M.Kes
19. Kepala Puskesmas Pokenjior yaitu Elpi Zunianti Hasibuan,SKM
20. Kepala Puskesmas Sadabuan yaitu Yasbin Hutabarat, SKM
21. Kepala Puskesmas Sidangkal yaitu Else Mariani Simanjuntak
22. Kepala Puskesmas Batunadua yaitu DRG. Susanti Lubis
23. Kepala Puskesmas Pijor Koling yaitu Ansor Alimuddin, S.Kep
24. Kepala Puskesmas Pintu Langit yaitu Dr. N. Safran.

B. Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan dan sampel berjumlah 80 orang. Dari data yang diperoleh telah diklasifikasikan mengenai data responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Kategori	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	25	31,25
Perempuan	55	68,75
Total	80	100

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Hasil pengolahan data pada tabel di atas memperlihatkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan yaitu 55 orang dengan persentase sebesar 68,75 persen. Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 25 orang dengan persentase sebesar 31,25 persen.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Untuk pengujian validitas gaya kepemimpinan (X) digunakan 80 responden (n) dengan 9 pernyataan dan taraf signifikansi 5% atau tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%. Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} pada tabel *correlations* dari hasil *output* SPSS Versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
GK 1	0,490	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=80$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,220$	Valid
GK 2	0,442		Valid
GK 3	0,601		Valid
GK 4	0,603		Valid
GK 5	0,396		Valid
GK 6	0,418		Valid
GK 7	0,607		Valid
GK 8	0,651		Valid
GK 9	0,523		Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Dari hasil uji validitas gaya kepemimpinan (X) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari item 1 sampai dengan item 9 adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 80$ adalah 0,220. Hasil data lengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

b. Uji Validitas Kedisiplinan Pegawai (Y)

Untuk pengujian validitas kedisiplinan pegawai (Y) digunakan 80 responen (n) dengan 9 pernyataan dan taraf signifikansi 5% atau tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%. Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} pada tabel *correlations* dari hasil *output* SPSS Versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
KD 1	0,507	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=80$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga	Valid
KD 2	0,499		Valid
KD 3	0,712		Valid
KD4	0,711		Valid

KD 5	0,606	diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,220$	Valid
KD 6	0,575		Valid
KD7	0,740		Valid
KD 8	0,631		Valid
KD 9	0,302		Valid

Dari hasil uji validitas kedisiplinan pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan item 1 sampai dengan item 9 adalah valid. Dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan $n = 80$ adalah 0,220. Hasil data lengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 22, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Untuk nilai *Cronbach Alpha* gaya kepemimpinan (X) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.655	9

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Reliability statistics* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) adalah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ($0,655 > 0,60$).

b. Uji Reliabilitas Kedisiplinan Pegawai (Y)

Hasil uji reliabilitas kedisiplinan pegawai (Y) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Kedisiplinan Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	9

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Reliability statistics* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan pegawai (Y) adalah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ($0,756 > 0,60$).

3. Teknik Analisa Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data. Artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Hal ini disebabkan secara umum data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki data berdistribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian SPSS 22 dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* (KS) pada taraf signifikansi 0,05.

Jika Sig $> 0,05$ maka distribusi data bersifat normal.

Jika Sig $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya_Kepemimpinan	Kedisiplinan
N		80	80
Normal	Mean	38.21	37.40
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.009	3.459
Most Extreme	Absolute	.106	.093
Differences	Positive	.072	.073
	Negative	-.106	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.949	.830
Asymp. Sig. (2-tailed)		.329	.496

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki nilai signifikan 0,329 dan nilai signifikan untuk variabel kedisiplinan pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 0,496. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai sig > 0,05 ($0,329 > 0,05$ dan $0,496 > 0,05$) dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dinyatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Pengujian linearitas melalui SPSS versi 22 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Hasil nilai signifikan dari *test for linearity* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kedisiplinan * Gaya_Kepe mimpinan	Between Groups	(Combined)	645.659	14	46.118	10.008	.000
		Linearity	601.909	1	601.909	130.613	.000
		Deviation from Linearity	43.749	13	3.365	.730	.727
	Within Groups		299.541	65	4.608		
	Total		945.200	79			

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *linearity* adalah sebesar 0,000 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

c. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini akan menentukan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai. Dalam hal ini penulis menggunakan program SPSS versi 22 untuk mencari pengaruh antara variabel tersebut. Data yang diolah dalam analisis regresi ini telah terlebih dahulu ditingkatkan pengukurannya dari skala ordinal ke skala interval dengan metode *successive interval*, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh peneliti pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan transformasi skala ordinal ke interval dapat dilihat pada lampiran 8 dan 9, dan hasil analisis regeresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6,520	6,357		
GAYA_KEPEMIMPINAN	,867	,206	,430	4,210	,000

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN
Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada tabel *coefficients* di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Gaya Kepemimpinan} = 6,520 + 0,867 \text{ Kedisiplinan Pegawai}$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,520 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan (X) nilainya adalah 0, maka kedisiplinan pegawai (Y) sebesar 6,520 persen.
2. Nilai koefisien regresi kedisiplinan pegawai (b) bernilai positif yaitu 0,867 menunjukkan, jika kedisiplinan pegawai meningkat sebesar 1 persen, maka gaya kepemimpinan juga akan meningkat sebesar 0,867 persen.

d. Koefisien Determinasi (Uji *R Square*)

Uji *R Square* (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Berikut hasil uji *R Square* (R^2).

Tabel 4.9
Hasil Uji R Square (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,430 ^a	,185	,175	3,357

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas diperoleh angka *R Square* sebesar 0,185. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 18,5%, dimana sisanya 81,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

e. Uji t

Untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai dari t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 22 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,520	6,357		1,026	,308
GAYA_KEPEMIMPINAN	,867	,206	,430	4,210	,000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Dari hasil output di atas dapat dilihat bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan $t_{hitung} = 4,210$ sedangkan pada taraf signifikan 5% dengan $df=n-k-1$ ($80-1-1=78$) diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,990$ (lampiran 13). Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,210 > 1,990$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,000 < \alpha$ ($0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima..

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Gaya kepemimpinan dapat menciptakan situasi yang mendorong pegawai agar lebih disiplin dalam bekerja. Dengan adanya sosok pemimpin yang baik dan tegas dapat mendorong pegawai agar lebih disiplin dalam bekerja sehingga mencapai hasil yang maksimal. Tanpa adanya sosok pemimpin yang baik dan tegas dalam suatu organisasi/perusahaan, maka sangat sulit organisasi/perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa gaya kepemimpinan seseorang mempengaruhi kedisiplinan pegawainya.

Dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = a + bX$ (Gaya Kepemimpinan = $6,520 + 0,867$ Kedisiplinan Pegawai), dengan demikian diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan pegawai adalah positif terhadap gaya kepemimpinan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel kedisiplinan pegawai, maka gaya kepemimpinan akan mengalami kenaikan.

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai dapat diterima. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan uji t, dengan hasil uji t = 4,210 Hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,210 > 1,990$), maka hipotesis alternatif diterima dan variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kedisiplinan pegawai, perlu dilihat dari nilai koefisien determinasinya. Berdasarkan perolehan koefisien determinasi sebesar 0,185 menunjukkan bahwa besarnya variasi variabel kedisiplinan pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 18,5%, dimana sisanya 81,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Priwandini Elisa, faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah kompensasi, sanksi hukuman dan kepemimpinan.

Pada latar belakang masalah, peneliti melihat dan mengajukan fenomena bahwa masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, terlambat mengikuti upacara pagi, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan. Hal ini dikarenakan pegawai merasa bebas dalam melakukan

pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka, karena kepala dinas kurang memperhatikan pegawainya. Ini terlihat dari tidak adanya sanksi langsung yang diberikan kepada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, dan pada penelitian ini ternyata fenomena itu benar. Dari nilai koefisien determinasi ternyata gaya kepemimpinan hanya mempengaruhi kedisiplinan pegawai sebesar 18,5% yang berarti berukuran rendah. Namun, melihat bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai, maka sudah seharusnya pegawai bersikap disiplin dalam segala hal tanpa harus diawasi oleh pemimpinnya. Sedangkan bagi seorang pemimpin, pemimpin tersebut harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan pegawainya, karena pemimpin merupakan panutan bagi pegawainya.

E. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan:

- 1) Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
- 2) Keterbatasan waktu, tenaga, serta biaya peneliti yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.

- 3) Dalam menyebarkan peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

Walaupun demikian, peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

. Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi sederhana, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil regresi penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kedisiplinan pegawai (Y) yang terlihat dari persamaan regresi $Y=6,520 + 0,867X$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan kedisiplinan pegawai. Dari hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,210 > 1,990$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,000 < \alpha$ ($0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian koefisien gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan kota Padangsidempuan.

B. Saran

Dalam penelitian ini, peneliti juga memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini antara lain:

1. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap pengaruh gaya kepemimpinan yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai,

karena dari uji determinasi penelitian ini diketahui 18,5% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

2. Kepada pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan seharusnya menjadikan kedisiplinan itu sebagai kebutuhan, agar senantiasa disiplin dalam melakukan segala hal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemaen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Konterporer*, Diterjemahkan Dari “Al-Idarah fi Al-Islam” Oleh Dimyauddin Djuwani, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Cita Pustaka Media, 2014.
- Darwis Hude, dkk, *Cakrawala Ilmu dam Al-Quran*, Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002.
- Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahannya*, Surabaya: CV. Aisyah, 1998.
- Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolaha Data Terpraktis*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Erni Trisnawati & Muhammad Hasanuddin, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Refika Aditama, 2016.
- Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjia Mada University Press, 1993.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Kastoer Partowisastro, *Dinamika dalam Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Erlangga, 1983.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Askara ,2008.
- Mudraja Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- _____, *Metode untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- _____, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 2003.

- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Bahasa Indonesia Depdikbud, *Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001
- P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*, Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- _____, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- _____, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- _____, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- _____, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Ujang Sumarwan, dkk., *Riset Pemasaran dan Konsumen*, Bogor: PT. Penerbit IPB Press, 2013.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

CURICULUM VITAE **(Daftar Riwayat Hidup)**

DATA PRIBADI

Nama : Rizki Rinaldy Nasution
Nama Panggilan : Rinaldy
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Bogor /13 November 1993
Anak Ke : 4(empat) dari 4 bersaudara
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Jln. Merdeka, Janji Raja LK. 1 Kel. WEK 1
Telepon/HP : 0857 6303 5997

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2001-2007 : SDS Muhammadiyah 1 Padangsidempuan
Tahun 2007-2010 : MTs Muhammadiyah 12 Padangsidempuan
Tahun 2010-2013 : SMA Negeri 6 Padangsidempuan
Tahun 2013-2017 : Program Sarjana (S-1) Ekonomi Syariah IAIN
Padangsidempuan

PRESTASI AKADEMIK

IPK : 3,18
Karya Tulis Ilmiah : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadapKedisiplinan
Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota
Padangsidempuan



KEMENTERIAN AGAMAREPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (22080) Faximile (0634) 24022

Nomor : B- Igo/In. 14/G.6a/PP.009/04/2017 Padangsidimpuan, 08/06/2017

Tempat : -
Materi : Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi

Bapak/Ibu :
Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
Arti Damisa, MEI

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut :

Nama : Rizki Rinaldy Nasution
No. : 13 230 0122
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidimpuan.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian disampaikan, atas kesediaan dari Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui:

Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan,

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia / Tidak Bersedia

Pembimbing I

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Bersedia / Tidak Bersedia

Pembimbing II

Arti Damisa, MEI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-1110 /In.14/G/TL.00/9/2017
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

13 September 2017

Yth;
Kepala Dinas Kesehatan Kota
Padangsidimpuan

Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Rizki Rinaldy Nasution
NIM : 13 230 0122
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidimpuan".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001



PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
DINAS KESEHATAN

Jl. T.Rizal Nurdin Km.7 Pal IV Pijorkoling Telp.(0634) 28405 Fax.(0634) 28405
PADANGSIDIMPUAN KODE POS : 22725

Padangsidempuan, 25 September 2017

Nomor	: 070 / 9921 / 2017	Kepda Yth :
Kifat	: Biasa	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Lampiran	: 1 (satu) Berkas	Institut Agama Islam Negeri
Perihal	: Izin Riset	Padangsidempuan
		Di-

Tempat

Menindak lanjuti Surat Dekan Institut Agama Islam Padangsidempuan Nomor : B-1110 /In.14/G/TL.00/9/2017 tanggal 13 September 2017 tentang Permohonan Izin Riset , maka dengan ini Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan pada prinsipnya memberikan Izin Riset kepada :

Nama : Rizki Rinaldy Nasution
NIM : 13 230 0122
Judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan”.**

Bersama ini kami menyetujui bahwa saudara tersebut diatas melaksanakan penelitian di Dinas Kesehatan Kota Padangsidempuan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian kami sampaikan atas perhatian diucapkan terimakasih.

An.KEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA PADANGSIDIMPUAN
SEKRETARIS



Drs. SATTUL BAHRI
Pembina Tk. I
NIP. 19600717 198403 1 002

Lampiran :
1. Bapak Walikota Padangsidempuan (sebagai laporan)
2. Yang Bersangkutan
3. Bertanggung

TS : Tidak Setuju (Skor 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

III. Daftar Pernyataan Variabel

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X)						
INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Keputusan	1. Pimpinan saya selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran.					
	2. Pimpinan saya selalu melihat permasalahan dari berbagai perspektif ketika menyelesaikannya.					
Cara Pandang	3. Pimpinan saya selalu menerima saran dari pegawainya dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.					
	4. Pimpinan saya selalu memperhatikan kepentingan setiap pegawainya.					
Mengkomunikasikan Tujuan	5. Pimpinan dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas kepada pegawainya selalu jelas.					
	6. Pimpinan saya selalu mendengarkan keluhan dan saran-saran dari pegawainya.					
	7. Pimpinan saya memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri.					
Memberikan Penghargaan	8. Pimpinan saya dalam memberikan bonus					

	tidak mendasarkan pada prestasi kerja pegawainya.					
	9. Pimpinan saya menghargai dan memuji bawahannya yang kinerjanya bagus.					

VARIABEL KEDISIPLINAN PEGAWAI (Y)

INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tujuan dan Kemampuan	1. Saya memahami tugas dan tanggung jawab, mempunyai prioritas dan rencana kerja, mematuhi prosedur dalam melaksanakan pekerjaan.					
	2. Saya mengerahkan kemampuan yang saya miliki untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.					
Teladan pemimpin	3. Saya selalu datang tepat waktu karena atasan saya juga datang tepat waktu.					
Balas Jasa	4. Gaji dan tunjangan yang saya terima cukup untuk kehidupan sehari-hari.					
Keadilan	5. Pimpinan saya selalu bersikap adil kepada seluruh pegawainya.					
Waskat	6. Pimpinan saya selalu memperhatikan cara kerja pegawainya.					
Sanksi dan Hukuman	7. Saya selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di dalam kantor.					

Ketegasan	8. Pimpinan saya selalu bersikap tegas kepada para pegawainya.					
Hubungan Kemanusiaan	9. Dalam bekerja saya selalu menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.					

Lampiran 2

Hasil Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No.	Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X)									total
	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	GK9	
1	5	4	4	4	4	4	4	3	5	37
2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
7	4	4	4	4	5	5	4	2	4	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	5	4	4	5	4	5	2	1	4	34
11	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39
12	5	4	4	5	5	5	1	1	5	35
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
14	5	4	4	4	5	4	4	3	5	38
15	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
16	5	5	5	5	4	5	4	3	5	41
17	4	4	5	4	5	5	4	3	4	38
18	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	3	5	36
20	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
21	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36
22	5	5	5	4	4	4	4	1	5	37
23	5	5	4	4	5	4	4	1	4	36
24	5	5	4	4	4	5	5	4	5	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
26	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
29	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
30	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
31	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39

32	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	1	3	32
34	4	4	4	4	4	4	4	1	3	32
35	4	4	4	4	4	4	4	1	3	32
36	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
37	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
38	4	4	4	4	4	4	4	1	3	32
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	3	3	4	4	2	4	3	4	4	31
41	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
42	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39
43	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
45	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
46	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
47	5	4	5	5	5	4	5	4	4	41
48	4	5	5	5	4	4	4	4	3	38
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	5	5	4	3	37
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
52	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
53	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
54	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
55	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
56	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	5	5	5	5	4	4	3	39
59	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
60	5	4	4	4	4	5	3	3	5	37
61	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
62	4	4	4	4	5	4	5	4	5	39
63	4	3	4	5	5	4	5	4	4	38
64	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
65	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
66	4	5	4	4	3	4	3	4	2	33
67	4	5	4	4	2	3	2	4	5	33
68	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
69	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
70	5	4	4	5	5	4	5	4	4	40

Lampiran 3

Hasil Kuesioner Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y)

No.	Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan Pegawai(Y)									total
	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5	KD6	KD7	KD8	KD9	
1	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40
2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	41
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
7	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	5	4	2	2	4	4	4	3	5	33
11	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
12	4	5	5	3	4	4	4	4	4	37
13	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36
14	4	4	4	2	3	4	5	4	4	34
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36
17	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
19	4	4	3	2	4	4	4	4	4	33
20	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
22	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	4	4	3	2	3	4	3	4	4	31
26	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
29	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
30	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
31	5	3	4	4	5	4	4	4	4	37
32	5	4	4	4	5	4	5	4	5	40
33	4	4	3	2	3	4	3	4	4	31
34	4	4	3	2	3	4	3	4	4	31

35	4	4	3	2	3	4	3	4	4	31
36	5	3	4	4	5	3	4	4	4	36
37	5	3	4	4	5	4	4	4	4	37
38	4	4	3	2	3	4	3	4	4	31
39	4	4	3	5	3	3	4	4	4	34
40	5	3	4	4	2	4	3	4	4	33
41	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
42	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39
43	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
45	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
46	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
47	5	4	5	5	5	4	5	4	4	41
48	4	5	5	5	4	4	4	4	3	38
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	5	5	4	3	37
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
52	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
53	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
54	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
55	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
56	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	5	5	5	5	4	4	3	39
59	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
60	5	4	4	4	4	5	3	3	5	37
61	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
62	4	4	4	4	5	4	5	4	5	39
63	4	3	4	5	5	4	5	4	4	38
64	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
65	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
66	4	5	4	4	3	4	3	4	2	33
67	4	5	4	4	2	3	2	4	5	33
68	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
69	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
70	5	4	4	5	5	4	5	4	4	40
71	5	5	4	4	3	4	4	4	4	37
72	3	4	5	3	3	3	3	4	4	32
73	5	4	4	4	5	4	3	4	4	37

74	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
75	4	2	4	5	4	2	4	4	4	33
76	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
77	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33
78	4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
79	4	4	3	2	3	4	3	4	4	31
80	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38

Lampiran 4

CORRELATIONS

/VARIABLES=GK1 GK2 GK3 GK4 GK5 GK6 GK7 GK8 GK9 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

		Correlations							
		GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8
GK1	Pearson Correlation	1	.228 [*]	.129	.456 ^{**}	.373 ^{**}	.145	.052	.000
	Sig. (2-tailed)		.042	.256	.000	.001	.200	.648	1.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
GK2	Pearson Correlation	.228 [*]	1	.418 ^{**}	.210	-.188	.041	.087	.182
	Sig. (2-tailed)	.042		.000	.061	.095	.718	.441	.106
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
GK3	Pearson Correlation	.129	.418 ^{**}	1	.384 ^{**}	-.025	.266 [*]	.320 ^{**}	.319 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.256	.000		.000	.826	.017	.004	.004
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
GK4	Pearson Correlation	.456 ^{**}	.210	.384 ^{**}	1	.324 ^{**}	.236 [*]	.149	.252 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.061	.000		.003	.035	.188	.024
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
GK5	Pearson Correlation	.373 ^{**}	-.188	-.025	.324 ^{**}	1	.257 [*]	.348 ^{**}	-.052
	Sig. (2-tailed)	.001	.095	.826	.003		.021	.002	.644
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
GK6	Pearson Correlation	.145	.041	.266 [*]	.236 [*]	.257 [*]	1	.150	.097
	Sig. (2-tailed)	.200	.718	.017	.035	.021		.186	.394
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
GK7	Pearson Correlation	.052	.087	.320 ^{**}	.149	.348 ^{**}	.150	1	.442 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.648	.441	.004	.188	.002	.186		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
GK8	Pearson Correlation	.000	.182	.319 ^{**}	.252 [*]	-.052	.097	.442 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	.106	.004	.024	.644	.394	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
GK9	Pearson Correlation	.310 ^{**}	.324 ^{**}	.260 [*]	.132	.033	.082	.092	.243 [*]
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.020	.241	.768	.469	.417	.030
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.490 ^{**}	.442 ^{**}	.601 ^{**}	.603 ^{**}	.396 ^{**}	.418 ^{**}	.607 ^{**}	.651 ^{**}

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Lampiran 5

Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y)

		Correlations							
		KD1	KD2	KD3	KD4	KD5	KD6	KD7	KD8
KD1	Pearson Correlation	1	.090	.203	.318**	.398**	.249*	.215	.138
	Sig. (2-tailed)		.430	.070	.004	.000	.026	.055	.222
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
KD2	Pearson Correlation	.090	1	.334**	.205	-.070	.489**	.218	.370**
	Sig. (2-tailed)	.430		.002	.068	.537	.000	.052	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
KD3	Pearson Correlation	.203	.334**	1	.589**	.293**	.305**	.428**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.070	.002		.000	.008	.006	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
KD4	Pearson Correlation	.318**	.205	.589**	1	.407**	.165	.439**	.336**
	Sig. (2-tailed)	.004	.068	.000		.000	.145	.000	.002
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
KD5	Pearson Correlation	.398**	-.070	.293**	.407**	1	.251*	.570**	.154
	Sig. (2-tailed)	.000	.537	.008	.000		.025	.000	.173
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
KD6	Pearson Correlation	.249*	.489**	.305**	.165	.251*	1	.371**	.436**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.006	.145	.025		.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
KD7	Pearson Correlation	.215	.218	.428**	.439**	.570**	.371**	1	.467**
	Sig. (2-tailed)	.055	.052	.000	.000	.000	.001		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
KD8	Pearson Correlation	.138	.370**	.598**	.336**	.154	.436**	.467**	1
	Sig. (2-tailed)	.222	.001	.000	.002	.173	.000	.000	

	N	80	80	80	80	80	80	80	80
KD9	Pearson Correlation	.163	.152	-.009	.014	.048	.013	.165	.083
	Sig. (2-tailed)	.148	.178	.940	.903	.670	.911	.145	.465
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.507**	.499**	.712**	.711**	.606**	.575**	.740**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Lampiran 6

Reliability

Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK1	33.71	7.777	.340	.628
GK2	33.94	7.933	.285	.638
GK3	33.90	7.585	.488	.606
GK4	33.78	7.493	.481	.604
GK5	33.95	7.972	.206	.654
GK6	33.89	8.050	.268	.641
GK7	34.10	7.003	.428	.604
GK8	34.41	5.942	.350	.651
GK9	34.03	7.417	.336	.627

Lampiran 7

Reliability Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KD1	32.98	10.404	.382	.742
KD2	33.18	10.172	.342	.747
KD3	33.30	9.124	.594	.707
KD4	33.38	8.263	.533	.719
KD5	33.31	9.433	.443	.733
KD6	33.28	10.050	.451	.732
KD7	33.31	8.952	.628	.701
KD8	33.24	10.259	.545	.727
KD9	33.24	11.019	.114	.782

Lampiran 8

TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERVAL VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X)

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	0	1	38	41	80
2	0	0	3	52	25	80
3	0	0	0	55	25	80
4	0	0	0	45	35	80
5	0	2	1	51	26	80
6	0	0	1	52	27	80
7	1	2	3	55	19	80
8	8	1	7	47	17	80
9	0	1	8	46	25	80
Frekuensi	9	6	24	441	240	720
Proporsi	0,0125	0,0083	0,0333	0,6125	0,3333	
Proporsi Komulatif	0,0125	0,0208	0,0542	0,6667	1,0000	
Zi	-2,2414	-2,0368	-1,6057	0,4307	0,0000	
Densitas	0,03236	0,05012	0,10991	0,3636	0,39894	
Scale Value	-2,5887	-2,1317	-1,7935	-	0,0821	
Transformasi	1	1,46	1,80	3,46	3,67	

Lampiran 9

TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERVAL VARIABEL KEDISIPLINAN PEGAWAI (Y)

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	0	1	44	35	80
2	0	1	6	47	26	80
3	0	1	11	47	21	80
4	0	10	3	42	25	80
5	0	2	12	43	23	80
6	0	1	5	57	17	80
7	0	1	12	46	21	80
8	0	0	2	63	15	80
9	1	1	3	54	21	80
Frekuensi	1	17	55	443	204	720
Proporsi	0,0014	0,0236	0,0764	0,6153	0,2833	
Proporsi Kumulatif	0,0014	0,0250	0,1014	0,7167	1,0000	
Zi	-2,9913	-1,9600	-1,2737	0,5730	0,0000	
Densitas	0,0045 5	0,0584 5	0,1772 7	0,3385 5	0,3989 4	
Scale Value	-3,2750	-2,2827	-1,5556	-0,0873	0,1054	
Transformasi	1	1,99	2,72	4,19	4,38	

34	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	
35	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	
36	3,67	3,46	3,46	3,67	3,67	3,46	3,46	
37	3,67	3,46	3,46	3,67	3,67	3,46	3,46	
38	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	
39	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	
40	1,8	1,8	3,46	3,46	1,46	3,46	1,8	
41	3,46	3,67	3,67	3,67	3,46	3,67	3,67	
42	3,46	3,46	3,67	3,46	3,46	3,67	3,46	
43	3,67	3,46	3,46	3,46	3,67	3,67	3,67	
44	3,67	3,67	3,67	3,67	3,46	3,67	3,67	
45	3,67	3,67	3,67	3,67	3,46	3,46	3,46	
46	3,46	3,67	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	
47	3,67	3,46	3,67	3,67	3,67	3,46	3,67	
48	3,46	3,67	3,67	3,67	3,46	3,46	3,46	
49	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	
50	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,67	3,67	
51	3,67	3,67	3,67	3,67	3,46	3,67	3,67	
52	3,67	3,67	3,67	3,67	3,46	3,46	3,67	
53	3,67	3,67	3,67	3,67	3,46	3,46	3,67	
54	3,67	3,67	3,67	3,67	3,46	3,46	3,46	
55	3,46	3,67	3,46	3,46	3,67	3,67	3,67	
56	3,46	3,67	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	
57	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	
58	3,46	3,46	3,67	3,67	3,67	3,67	3,46	
59	3,67	3,46	3,67	3,46	3,46	3,67	3,46	
60	3,67	3,46	3,46	3,46	3,46	3,67	1,8	
61	3,46	3,46	3,67	3,46	3,67	3,46	3,67	
62	3,46	3,46	3,46	3,46	3,67	3,46	3,67	
63	3,46	1,8	3,46	3,67	3,67	3,46	3,67	
64	3,67	3,67	3,67	3,67	3,46	3,67	3,46	
65	3,67	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	
66	3,46	3,67	3,46	3,46	1,8	3,46	1,8	
67	3,46	3,67	3,46	3,46	1,46	1,8	1,46	
68	3,46	3,67	3,46	3,67	3,46	3,67	3,46	
69	3,67	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	
70	3,67	3,46	3,46	3,67	3,67	3,46	3,67	
71	3,46	3,46	3,46	3,67	3,67	3,67	3,67	
72	3,46	1,8	3,46	3,46	3,46	3,67	3,46	

73	3,67	3,46	3,67	3,67	3,46	3,67	3,67	
74	3,67	3,67	3,67	3,67	3,46	3,67	3,46	
75	3,46	3,46	3,67	3,46	3,46	3,46	3,46	
76	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	
77	3,67	3,67	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	
78	3,46	3,46	3,67	3,67	1,46	3,46	3,67	
79	3,67	3,46	3,46	3,46	3,67	3,46	3,46	
80	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46	

Lampiran 11

HASIL TRANSFORMASI DATA INTERVAL VARIABEL KEDISIPLINAN PEGAWAI (X)

No.	Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan (Y)							
	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5	KD6	KD7	KD8
1	4,38	4,38	4,19	4,38	4,19	4,19	4,38	4,38
2	4,38	4,38	4,19	4,19	4,19	4,38	4,38	4,38
3	4,19	4,19	4,19	4,19	2,72	4,19	4,19	4,19
4	4,19	4,38	4,19	4,19	4,38	4,38	4,38	4,38
5	4,38	4,38	4,38	4,38	4,38	4,38	4,38	4,38
6	4,19	4,19	4,19	2,72	4,19	4,19	4,19	4,19
7	4,19	4,38	4,19	4,38	4,19	4,19	4,19	4,19
8	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19
9	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19
10	4,38	4,19	1,99	1,99	4,19	4,19	4,19	4,19
11	4,19	4,19	4,19	4,38	4,19	4,38	4,19	4,19
12	4,19	4,38	4,38	2,72	4,19	4,19	4,19	4,19

13	4,19	4,19	2,72	4,19	4,19	4,19	4,19	4,
14	4,19	4,19	4,19	1,99	2,72	4,19	4,38	4,
15	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,
16	4,38	4,19	2,72	4,19	4,19	4,19	4,19	4,
17	4,19	4,19	4,38	4,19	4,19	4,19	4,38	4,
18	4,38	4,38	4,38	4,19	4,38	4,38	4,38	4,
19	4,19	4,19	2,72	1,99	4,19	4,19	4,19	4,
20	4,19	4,19	4,19	1,99	4,19	4,19	4,19	4,
21	4,19	4,19	2,72	4,19	4,19	4,19	4,19	4,
22	4,38	4,38	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,
23	4,19	4,38	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,
24	4,38	4,38	4,38	4,38	4,38	4,38	4,38	4,
25	4,19	4,19	2,72	1,99	2,72	4,19	2,72	4,
26	4,38	4,19	4,19	4,19	4,38	4,19	4,19	4,
27	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,
28	4,38	4,19	4,19	4,19	4,38	4,19	4,19	4,
29	4,38	4,19	4,19	4,19	4,38	4,19	4,19	4,
30	4,38	4,19	4,19	4,38	4,38	4,19	4,19	4,
31	4,38	2,72	4,19	4,19	4,38	4,19	4,19	4,
32	4,38	4,19	4,19	4,19	4,38	4,19	4,38	4,
33	4,19	4,19	2,72	1,99	2,72	4,19	2,72	4,
34	4,19	4,19	2,72	1,99	2,72	4,19	2,72	4,
35	4,19	4,19	2,72	1,99	2,72	4,19	2,72	4,
36	4,38	2,72	4,19	4,19	4,38	2,72	4,19	4,
37	4,38	2,72	4,19	4,19	4,38	4,19	4,19	4,
38	4,38	4,19	2,72	1,99	2,72	4,19	2,72	4,
39	4,19	4,19	2,72	4,38	2,72	2,72	4,19	4,
40	4,38	2,72	2,72	4,19	1,99	4,19	2,72	4,
41	4,38	4,19	4,19	4,19	4,38	4,19	4,19	4,
42	4,19	4,19	4,38	4,19	4,19	4,38	4,19	4,
43	4,38	4,19	4,19	1,99	4,38	4,19	4,19	4,
44	4,38	4,38	4,38	4,38	4,19	4,38	4,38	4,
45	4,38	4,38	4,38	4,38	4,19	4,19	4,19	4,
46	4,19	4,38	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,
47	4,38	4,19	4,38	4,38	4,38	4,19	4,38	4,
48	4,19	4,38	4,38	4,38	4,19	4,19	4,19	4,
49	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,
50	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,38	4,38	4,
51	4,38	2,72	4,38	4,38	4,19	4,38	4,38	4,

52	4,38	4,38	4,38	4,38	4,19	4,19	4,38	4,
53	4,38	4,38	4,38	4,38	4,19	4,19	4,38	4,
54	4,38	4,38	4,38	4,38	4,19	4,19	4,19	4,
55	4,19	4,38	4,19	4,19	4,38	4,38	4,38	4,
56	4,19	4,38	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,
57	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,
58	4,19	4,19	4,38	4,38	4,38	4,38	4,19	4,
59	4,38	4,19	4,38	4,19	4,19	4,38	4,19	4,
60	4,38	4,19	4,19	4,19	4,19	4,38	2,72	2,
61	4,19	4,19	4,38	4,19	4,38	4,19	4,38	4,
62	4,19	4,19	4,19	4,19	4,38	4,19	4,38	4,
63	4,19	2,72	4,19	4,38	4,38	4,19	4,38	4,
64	4,38	4,38	4,38	4,38	4,19	4,38	4,19	4,
65	4,38	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,
66	4,19	4,38	4,19	4,19	2,72	4,19	2,72	4,
67	4,19	4,38	4,19	4,19	1,99	2,72	1,99	4,
68	4,19	4,38	4,19	4,38	4,19	4,38	4,19	4,
69	4,38	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,19	4,
70	4,38	4,19	4,19	4,38	4,38	4,19	4,38	4,
71	4,38	4,38	4,19	4,19	2,72	4,19	4,19	4,
72	2,72	4,19	4,38	2,72	2,72	2,72	2,72	4,
73	4,38	4,19	4,19	4,19	4,38	4,19	2,72	4,
74	4,38	4,38	4,38	4,38	4,19	4,38	4,19	4,
75	4,19	1,99	4,19	4,38	4,19	1,99	4,19	4,
76	4,19	4,19	4,19	4,38	4,19	4,19	4,19	4,
77	4,19	2,72	4,19	4,19	4,19	2,72	2,72	4,
78	4,19	4,19	4,38	4,38	1,99	4,19	4,38	4,
79	4,19	4,19	2,72	1,99	2,72	4,19	2,72	4,
80	4,38	4,19	4,19	4,19	4,38	4,19	4,19	4,

Lampiran 12

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GAYA_KEPEMIMPINAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,430 ^a	,185	,175	3,357	,508

a. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEDISIPLINAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,520	6,357		1,026	,308
	GAYA_KEPEMIMPINAN	,867	,206	,430	4,210	,000

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27,47	35,17	33,24	1,590	80
Std. Predicted Value	-3,626	1,212	,000	1,000	80
Standard Error of Predicted Value	,376	1,420	,498	,184	80
Adjusted Predicted Value	27,94	35,24	33,24	1,608	80
Residual	-3,314	9,184	,000	3,335	80
Std. Residual	-,987	2,736	,000	,994	80
Stud. Residual	-1,090	2,882	,000	1,014	80

Deleted Residual	-4,036	10,187	,003	3,475	80
Stud. Deleted Residual	-1,091	3,029	,007	1,027	80
Mahal. Distance	,001	13,148	,987	1,986	80
Cook's Distance	,001	,472	,022	,073	80
Centered Leverage Value	,000	,166	,012	,025	80

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN