**PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP DISIPLIN KERJA**

**PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TELEN**

**KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Rodianto[[1]](#footnote-2)**

**ABSTRACT**

Kepemimpinan Camat diartikan sebagai seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja sama dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Setiap organisasi, perusahaan, apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan bagi keseluruhan organisasi sebagai suatu kesatuan. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja yang dutandai adanya kesadaran orang-orang yang dimpin untuk mengikutinya. Karena itu kedisiplinan seorang pegawai tidak akan mungkin tercipta tanpa adanya kepemimpinan yang baik, dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang pegawai untuk bekerja secara disiplin. Pemimpin adalah sebagai kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikan dengan pegawai, memotivasi para pegawai dan melakukan tinjauan jangka panjang. Seorang pemimpin yang efektif akan berusaha mencocokan arah organisasi/instansi terhadap perubahan yang kompetitif.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui model kepemimpinan yang berlaku di lingkungan Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur. 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Kepemimpinan yang berlaku di lingkungan Camat Telen didominasi oleh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur.

Kata Kunci: Kepemimpinan Camat, Disiplin Kerja

**I. PENDAHULUAN**

Kepemimpinan diartikan sebagai seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja sama dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Setiap organisasi, perusahaan, apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan bagi keseluruhan organisasi sebagai suatu kesatuan.

Pentingnya kepemimpinan digambarkan oleh Benis dan Nanus (dalam Amalia, R (2002; 20) sebagai berikut sebuah perusahaan bermodal kecil bisa meminjam uang, dan perusahaan yang berada di lokasi tidak tepat bisa pindah, tetapi sebuah perusahaan yang tidak mempunyai seorang pemimpin hanya memiliki sedikit peluang untuk selamat. Apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuannya, dengan efektif, maka ia haruslah mempunyai wewenang untuk memimpin dan mengarahkan bawahannya untuk dapat mencapai hasil yang diharapkan sebagai upaya mencapai tujuan tersebut.

Pemimpin wajib mengarahkan jalannya organisasi atau perusahaan sesuai dengan keinginan pemimpin untuk mencapai tujuan. James A.F. Stoner dan Charles Wankel (Nawawi: 2003; 15) mengutip pendapat Churchil mengatakan bahwa kemampuan dan ketrampilan, serta mengarahkan, merupakan faktor (aktivitas) yang penting dalam efektivitas pemimpin (*Nevertheless*, *leadership abilities and skill in directing are important factors in* *manager effectiveness*).

Sehubungan dengan itu strategi utama dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin sebagai anggota organisasi dapat menjalankan fungsinya sebagai anggota organisasi. Dengan kata lain strategi ini hanya dapat dilakukan secara baik apabila diawali dengan sikap dan perilaku pemimpin yang mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari anggota organisasi. Dengan kata lain pemimpin harus mampu menempatkan diri sebagai orang dalam (*in group*), dan tidak dirasakan atau dilihat anggota kelompok sebagai orang luar (*out group*), dengan demikian pemimpin dalam melakukan tugasnya dapat secara optimal.

Akan tetapi seorang pemimpin juga harus memperhatikan batasan-batasan tertentu agar tidak lebur dalam perasaan, pikiran dan perilaku anggota kelompok yang dapat berdampak kehilangan peran (wibawa) sebagai pemimpin. Pemimpin merupakan tulang punggung organisasi karena tanpa pemimpin ang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Masing-masing pemimpin mempunyai gaya tersendiri atau gaya sendiri dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Rivai (2003; 21) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Kepemimpinan yang efektif akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja yang dutandai adanya kesadaran orang-orang yang dimpin untuk mengikutinya. Karena itu kedisiplinan seorang pegawai tidak akan mungkin tercipta tanpa adanya kepemimpinan yang baik, dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang pegawai untuk bekerja secara disiplin. Pemimpin adalah sebagai kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikan dengan pegawai, memotivasi para pegawai dan melakukan tinjauan jangka panjang. Seorang pemimpin yang efektif akan berusaha mencocokan arah organisasi/instansi terhadap perubahan yang kompetitif.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dapat dijelaskan oleh Simamora dalam bukunya (2005; 25) sebagai berikut: faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor persepsi dan motivasi yang berasal dari faktor psikologis, dan kepemimpinan yang berasal dari faktor organisasi. Faktor individu mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu dalam hal ini bekerja seperti pemberian target oleh perusahaan yang mengharuskan individu untuk menghasilkan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan organisasi menggunakan bentuk kepemimpinan untuk mengawasi kerja para untuk tidak bekerja dengan seenaknya sendiri seperti istirahat sebelum waktunya.

**II. PERMASALAHAN**

“Sejauh mana pengaruh kepemimpinan Camat terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur”?

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian verifikatif atau yang bersifat kausalitas, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variabel sebab dengan variabel akibat. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara kepemimpinan Camat (*Independent variable*) dengan disiplin kerja (*Dependent variable*).

Untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diajukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus perhitungan *Koefisien Product Moment (rxy)* sebagai berikut:

$r\_{xy}=\frac{n\sum\_{}^{}X\_{i}Y\_{i}-(\sum\_{}^{}X\_{i})(\sum\_{}^{}Y\_{i})}{\sqrt{\{n\sum\_{}^{}X\_{i}^{2}-(\sum\_{}^{}X\_{i})^{2}\}\{n\sum\_{}^{}Y\_{i}^{2}-(\sum\_{}^{}Y\_{i})^{2}\}}}$ (Sugiyono, 2005: 212)

di mana:

rxy = koefisien korelasi Product Moment (-1 < ґ < 1)

X = Kepemimpinan

Y = Disiplin kerja

n = Jumlah anggota sampel (n = 23 responden)

Sebagai pedoman dalam memberikan interpretasi atas koefisien korelasi yang diperoleh, adalah sebagai berikut:

Apabila 0,00 < rxy< 0,199, maka tingkat hubungannya Sangat rendah

Apabila 0,20 < rxy< 0,399, maka tingkat hubungannya Rendah

Apabila 0,40 < rxy< 0,599, maka tingkat hubungannya Sedang

Apabila 0,60 < rxy< 0,799, maka tingkat hubungannya Kuat

Apabila 0,80 < rxy< 1000, maka tingkat hubungannya Sangat Kuat

Uji signifikansi koefisien korelasi menggunakan ujit, yaitu: t = $\frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^{2}}}$ pada taraf 5% uji dua sisi.

Proses pengambilan keputusan:

a. Hipotesis

Ho : Terdapathubungan yang signifikan kepemimpinan Camat dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur

Ha : Tidak terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan Camat dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur.

b. Dasar pengambilan keputusan:

Apabila thitung lebih kecil dari ttabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya apabila thitung lebih besar dari ttabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah 1) Model kepemimpinan yang berlaku di lingkungan Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur dan 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pegawai Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur.

Untuk itu penulis menggunakan Kepemimpinan (X) sebagai variabel bebas (*Independent variable*), dengan indikator sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional
2. Kepemimpinan transaksional
3. Kepemimpinan otoriter

Selain itu juga menggunakan Disiplin Kerja (Y) sebagai variabel terikat (*Dependent variable*), dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketaatan pada aturan yang berlaku
2. Kesadaran tanpa rasa takut atau terpaksa
3. Komitmen dan loyal pada organisasi

Adapun data yang diperoleh dianalisis menggunakan *Koefisien Product Moment (rxy)* sebagai berikut:

 $r\_{xy}=\frac{n\sum\_{}^{}X\_{i}Y\_{i}-(\sum\_{}^{}X\_{i})(\sum\_{}^{}Y\_{i})}{\sqrt{\{n\sum\_{}^{}X\_{i}^{2}-(\sum\_{}^{}X\_{i})^{2}\}\{n\sum\_{}^{}Y\_{i}^{2}-(\sum\_{}^{}Y\_{i})^{2}\}}}$ (Sugiyono, 2005: 212)

di mana:

rxy = koefisien korelasi Product Moment (-1 < ґ < 1)

X = Kepemimpinan

Y = Disiplin Kerja

n = Jumlah anggota sampel (n= 25 responden)

1. **Variabel Kepemimpinan**
2. **Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Sebagaimana disebutkan sebelumnya yang dimaksud dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi pegawai dengan cara memotivasi dan memberi teladan terhadap setiap tindakannya. Dalam penyajian data kepemimpinan transformasional ini jawaban responden ditabulasikan berdasarkan sesuai dengan hasil wawancara terhadap responden yang merupakan pegawai Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur. Sedangkan pemimpin yang dimaksud di sini adalah mereka yang secara struktural menduduki jabatan struktural minimal kepalaSeksi.

Tabel disusun menurut jawaban responden berdasarkan indikator dari variabel kepemimpinan transformasional yang tersusun dalam bentuk skoring 1 – 3. Rekapitulasi jawaban responden terhadap indikator kegiatan yang terencana, nampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Indikator kepemimpinan Transformasional

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Resp. | Pertanyaan | Jumlah | Rataan |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 6 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 7 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 15 | 3 | 1 | 2 | 6 | 2.00 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 19 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 20 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 21 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 24 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 25 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| Jumlah | 70 | 56 | 61 | 181 | 60.33 |

Sumber: Jawaban Responden

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diketahui untuk pertanyaan nomor 1, sebanyak jawaban responden berada pada rentang 2 hingga 3 yang berarti bahwa pegawai terinspirasi dan termotivasi oleh apa yang dilakukan oleh pemimpin mereka, dengan kata lain setiap apa yang mereka lakukan merupakan cerminan atau duplikasi atasan mereka.

1. **Indikator Kepemimpinan Transaksional**

Kepemimpinan transaksional yang dimaksud di sini adalah tipe pemimpinan yang cepat tanggap terhadap hal-hal yang menjadi kebutuhan bawahannya. Rekapitulasi jawaban responden terhadap Indikator Kepemimpinan Transaksional nampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Indikator Kepemimpinan Transaksional

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Resp. | Pertanyaan | Jumlah | Rataan |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 4 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2.00 |
| 5 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2.00 |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 9 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1.67 |
| 10 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2.00 |
| 11 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 15 | 3 | 1 | 3 | 7 | 2.33 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 19 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 21 | 3 | 1 | 2 | 6 | 2.00 |
| 22 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1.67 |
| 23 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 24 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| Jumlah | 62 | 64 | 56 | 182 | 60.67 |

 Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1,67 hingga 3, yang berarti bahwa pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan transaksional mampu memenuhi sebagian kecil kebutuhan bawahannya, meskipun kebanyakan dari pegawai masih merasa kurang mendapat perhatian dalam menjalankan tugas-tugas mereka sebagai pelayan masyarakat.

1. **Indikator Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan otoriter yang dimaksud di sini adalah mereka yang memaksanakan kehendak pada bawahannya, dalam arti mewajibkan setiap bawahannya untuk patuh atas perintahnya atau kebijakan yang dibangun oleh pimpinan di atasnya. Rekapitulasi jawaban responden terhadap Indikator kepemimpinan Otoriter nampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Indikator kepemimpinan Otoriter

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Resp. | Pertanyaan | Jumlah | Rataan |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1.33 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1.33 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1.33 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 7 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1.33 |
| 8 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1.33 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 11 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1.33 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 13 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1.33 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 20 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1.33 |
| 21 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1.33 |
| 22 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 23 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1.33 |
| 24 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1.67 |
| 25 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1.67 |
| Jumlah | 32 | 32 | 27 | 91 | 30.33 |

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1 hingga 1,67 yang berarti bahwa dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai aparatur pemerintah kerapkali pegawai di lingkungan kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur mendapat tekanan dari pimpinan, baik untuk mengankan kebijakan di atasnya, maupun kepentungan lain yang mereka sendiri tidak mengetahuinya secara pasti

Selanjutnya dari rata-rata nilai yang diberikan responden disatukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Variabel Kepemimpinan secara lengkap. Hasil penggabungan yang dimaksud nampak bahwa indikator yang memiliki nilai terteinggi ada pada Indikator kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Otoriter..

Tabel 4. Variabel Kepemimpinan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Resp. | Indikator | Jumlah |
| Kepemimpinan Transformasional | Kepemimpinan Transaksional | Kepemimpinan Otoriter |
| 1 | 2.00 | 2.33 | 1.33 | 5.67 |
| 2 | 2.33 | 2.33 | 1.33 | 6.00 |
| 3 | 2.33 | 2.67 | 1.33 | 6.33 |
| 4 | 2.33 | 2.00 | 1.00 | 5.33 |
| 5 | 2.33 | 2.00 | 1.00 | 5.33 |
| 6 | 2.33 | 2.67 | 1.00 | 6.00 |
| 7 | 2.33 | 2.67 | 1.33 | 6.33 |
| 8 | 2.67 | 2.67 | 1.33 | 6.67 |
| 9 | 3.00 | 1.67 | 1.00 | 5.67 |
| 10 | 3.00 | 2.00 | 1.00 | 6.00 |
| 11 | 2.33 | 2.67 | 1.33 | 6.33 |
| 12 | 2.33 | 3.00 | 1.00 | 6.33 |
| 13 | 2.00 | 2.33 | 1.33 | 5.67 |
| 14 | 2.67 | 3.00 | 1.00 | 6.67 |
| 15 | 2.00 | 2.33 | 1.00 | 5.33 |
| 16 | 2.00 | 3.00 | 1.00 | 6.00 |
| 17 | 3.00 | 3.00 | 1.00 | 7.00 |
| 18 | 2.67 | 3.00 | 1.00 | 6.67 |
| 19 | 2.33 | 2.33 | 1.00 | 5.67 |
| 20 | 2.33 | 2.00 | 1.33 | 5.67 |
| 21 | 2.33 | 2.00 | 1.33 | 5.67 |
| 22 | 2.67 | 1.67 | 1.67 | 6.00 |
| 23 | 2.33 | 2.33 | 1.33 | 6.00 |
| 24 | 2.33 | 2.33 | 1.67 | 6.33 |
| 25 | 2.33 | 2.67 | 1.67 | 6.67 |
| Jumlah | 60.33 | 60.67 | 30.33 | 151.33 |

Sumber: Jawaban Responden

1. **Variabel Disiplin Kerja**
2. Ketaatan pada aturan yang berlaku

Variabel Disiplin Kerja disusun ke dalam tabulasi jawaban responden berdasarkan Indikator Ketaatan pada aturan yang berlaku, Kesadaran tanpa rasa takut atau terpaksa, serta Komitmen dan loyal pada organisasi dalam bentuk skoring 1 – 3.

Dalam di dalam menertibkan aktivitas pegawai di lingkungan kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur, setiap pegawai yang ada di dalamnya terikat oleh aturan, baik yang telah diatur oleh Pemerintah Pusat maupun oleh Pemerintah Kabupaten Kutai Timur. Terhadap aturan yang berlaku tersebut setiap responden menyampaikan pendapatnya. Hal ini terlihat pada Rekapitulasi jawaban responden terhadap Indikator Ketaatan pada Aturan yang Berlaku sebagai berikut:

Tabel 5. Indikator Ketaatan pada Aturan yang Berlaku

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Resp. | Pertanyaan | Jumlah | Rataan |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 1 | 3 | 6 | 2.00 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1.67 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1.67 |
| 6 | 3 | 1 | 1 | 5 | 1.67 |
| 7 | 3 | 1 | 1 | 5 | 1.67 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 12 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2.00 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 16 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2.00 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 18 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2.00 |
| 19 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 21 | 3 | 1 | 2 | 6 | 2.00 |
| 22 | 3 | 1 | 2 | 6 | 2.00 |
| 23 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 24 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| Jumlah | 59 | 51 | 45 | 155 | 51.67 |

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1,67 hingga 2,67 yang berarti bahwa ada upaya untuk mentaati aturan yang ada, hanya saja pada kondisi tertentu mereka (responden) membutuhkan kebijakan-kebijakan yang bersifat khusus sehingga permasalahan yang dihadapi dapat lebih cepat selesai. Kadangkala untuk melangsungkan kegiatan pegawai-pegawai ini dihadapkan disiplin yang termuat dalam aturan-aturan yang bersifat kaku sehingga mementahkan kreativitas mereka.

1. **Indikator Kesadaran Tanpa Rasa Takut atau Terpaksa**

Kesadaran tanpa rasa takut yang dimaksud di sini kepatuhan yang dilakukan oleh pegawai di lingkungan Kecamatan Telen Kabupten Kutai Timur terjadi karena adanya kesadasaran untuk mengikuti tanpa adanya rasa takut atau tekanan dari pimpinan. Rekapitulasi jawaban responden terhadap Indikator Kesadaran tanpa rasa takut atau terpaksa nampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Indikator Kesadaran tanpa rasa takut atau terpaksa

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Resp. | Pertanyaan | Jumlah | Rataan |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 6 | 2.00 |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 10 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 11 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1.67 |
| 12 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 13 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1.33 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 15 | 3 | 2 | 1 | 6 | 2.00 |
| 16 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 17 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 18 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 19 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 23 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 25 | 3 | 3 | 1 | 7 | 2.33 |
| Jumlah | 62 | 55 | 49 | 166 | 55.33 |

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1,67 hingga 2,67 yang berarti bahwa kepatuhan pegawai di lingkungan Kecamatan Telen Kabupaten. Kutai Timur masih didominasi oleh rasa takut dan bukan kesadaran untuk mau bertindak disiplin dalam menjalankan tugas. Ketakutan tersebut disebabkan oleh adanya intimidasi dari atasan mereka bahwa pelanggaran yang dilakukan dapat mengeser posisi mereka atau bahkan tidak diberi job, sehingga dengan terpaksa mereka melakukan apa yang menjadi aturan di lingkup tugas mereka.

1. **Indikator** Komitmen dan Loyal Pada Organisasi

Komitmen dan loyal pada organisasi yang dimaksud di sini adalah menempatkan disiplin sebagai suatu komitmen terhadap apa yang hendak dicapai organisasi. Rekapitulasi jawaban responden terhadap Indikator Komitmen dan Loyal Pada Organisasi nampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Indikator Komitmen dan Loyal Pada Organisasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Resp. | Pertanyaan | Jumlah | Rataan |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 10 | 1 | 2 | 3 | 6 | 2.00 |
| 11 | 1 | 3 | 3 | 7 | 2.33 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 14 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 16 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 18 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 19 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 22 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1.67 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| Jumlah | 47 | 61 | 57 | 165 | 55.00 |

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1,67 hingga 2,67yang berarti bahwa hanya sedikit pegawai di lingkungan kantor kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur yang punya komitmen dan loyal terhadap organisasi. Tindakan dan perbuatan yang dilakukan oleh pegawai kebanyakan tidak didsari oleh komitmen atau sikap loyal, namun lebih pada upaya menghindar dari kemungkinan sanksi yang diterima ketika melanggarnya, meskipun kesempatan untuk melanggar juga seringkali dilakukan ketika pimpinan tidak ada di tempat.

Selanjutnya dari rata-rata nilai yang diberikan responden disatukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja secara keseluruhan. Hasil penggabungan yang dimaksud nampak bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi ada pada Indikator Kesadaran tanpa rasa takut atau terpaksa, Indikator Komitmen dan loyal pada organisasi dan Indikator Ketaatan pada aturan yang berlaku.

Tabel 8. Variabel Disiplin Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Resp. | Indikator | Jumlah |
| Ketaatan pada aturan yang berlaku | Kesadaran tanpa rasa takut atau terpaksa | Komitmen dan loyal pada organisasi |
| 1 | 2.00 | 1.67 | 2.33 | 6.00 |
| 2 | 1.67 | 2.00 | 2.33 | 6.00 |
| 3 | 2.00 | 2.00 | 2.33 | 6.33 |
| 4 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 6.00 |
| 5 | 1.67 | 2.00 | 2.00 | 5.67 |
| 6 | 1.67 | 2.67 | 2.00 | 6.33 |
| 7 | 1.67 | 2.33 | 2.00 | 6.00 |
| 8 | 2.67 | 2.67 | 2.00 | 7.33 |
| 9 | 2.67 | 2.33 | 2.33 | 7.33 |
| 10 | 2.33 | 2.33 | 2.00 | 6.67 |
| 11 | 2.00 | 1.67 | 2.33 | 6.00 |
| 12 | 2.00 | 2.33 | 2.00 | 6.33 |
| 13 | 2.00 | 1.33 | 2.33 | 5.67 |
| 14 | 1.67 | 2.67 | 2.33 | 6.67 |
| 15 | 2.00 | 2.00 | 2.67 | 6.67 |
| 16 | 2.00 | 2.67 | 2.67 | 7.33 |
| 17 | 2.00 | 2.33 | 2.67 | 7.00 |
| 18 | 2.00 | 2.33 | 2.67 | 7.00 |
| 19 | 2.33 | 1.67 | 2.33 | 6.33 |
| 20 | 2.67 | 2.33 | 2.00 | 7.00 |
| 21 | 2.00 | 1.67 | 1.67 | 5.33 |
| 22 | 2.00 | 2.67 | 1.67 | 6.33 |
| 23 | 2.33 | 2.67 | 2.00 | 7.00 |
| 24 | 2.33 | 2.67 | 2.00 | 7.00 |
| 25 | 2.00 | 2.33 | 2.33 | 6.67 |
| Jumlah | 51.67 | 55.33 | 55.00 | 162.00 |

 Sumber: Jawaban Responden

* 1. **Analisa dan Pembahasan**

Untuk menghubungkan Variabel Kepemimpinan (X) dengan Variabel Disiplin Kerja menggunakan uji statistik Korelasi *Product Moment* (*rxy*). Hasil Rekap dari data yang ada dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Perhitungan Korelasi *Product Moment*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | x | Y | xy | x^2 | y^2 |
| 1 | 5.67 | 6.00 | 34.00 | 32.11 | 36.00 |
| 2 | 6.00 | 6.00 | 36.00 | 36.00 | 36.00 |
| 3 | 6.33 | 6.33 | 40.11 | 40.11 | 40.11 |
| 4 | 5.33 | 6.00 | 32.00 | 28.44 | 36.00 |
| 5 | 5.33 | 5.67 | 30.22 | 28.44 | 32.11 |
| 6 | 6.00 | 6.33 | 38.00 | 36.00 | 40.11 |
| 7 | 6.33 | 6.00 | 38.00 | 40.11 | 36.00 |
| 8 | 6.67 | 7.33 | 48.89 | 44.44 | 53.78 |
| 9 | 5.67 | 7.33 | 41.56 | 32.11 | 53.78 |
| 10 | 6.00 | 6.67 | 40.00 | 36.00 | 44.44 |
| 11 | 6.33 | 6.00 | 38.00 | 40.11 | 36.00 |
| 12 | 6.33 | 6.33 | 40.11 | 40.11 | 40.11 |
| 13 | 5.67 | 5.67 | 32.11 | 32.11 | 32.11 |
| 14 | 6.67 | 6.67 | 44.44 | 44.44 | 44.44 |
| 15 | 5.33 | 6.67 | 35.56 | 28.44 | 44.44 |
| 16 | 6.00 | 7.33 | 44.00 | 36.00 | 53.78 |
| 17 | 7.00 | 7.00 | 49.00 | 49.00 | 49.00 |
| 18 | 6.67 | 7.00 | 46.67 | 44.44 | 49.00 |
| 19 | 5.67 | 6.33 | 35.89 | 32.11 | 40.11 |
| 20 | 5.67 | 7.00 | 39.67 | 32.11 | 49.00 |
| 21 | 5.67 | 5.33 | 30.22 | 32.11 | 28.44 |
| 22 | 6.00 | 6.33 | 38.00 | 36.00 | 40.11 |
| 23 | 6.00 | 7.00 | 42.00 | 36.00 | 49.00 |
| 24 | 6.33 | 7.00 | 44.33 | 40.11 | 49.00 |
| 25 | 6.67 | 6.67 | 44.44 | 44.44 | 44.44 |
| Jml | 151.33 | 162.00 | 983.22 | 921.33 | 1,057.33 |

Selanjutnya dilakukan perhitungan sebagai berikut:

 $r\_{xy}=\frac{n\sum\_{}^{}X\_{i}Y\_{i}-(\sum\_{}^{}X\_{i})(\sum\_{}^{}Y\_{i})}{\sqrt{\{n\sum\_{}^{}X\_{i}^{2}-(\sum\_{}^{}X\_{i})^{2}\}\{n\sum\_{}^{}Y\_{i}^{2}-(\sum\_{}^{}Y\_{i})^{2}\}}}$

rxy = $\frac{\left(25\right)\left(983.22\right)-\left(151,33\right)(162)}{\sqrt{\left\{\left(25\right)\left(921,33\right)-(151,33^{2})\right\}\left\{\left(25\right)\left(1.057,33\right)-(162^{2})\right\}}}$

= $\frac{24.580,556-24.516}{\sqrt{\left(131,55\right)(189,33)}}$

= $\frac{64,56}{\sqrt{\left(131,56\right)(189,33}}$

= 0,40904 ≈ 0,41

Dari perhitungan diperoleh rxy = 0,41 menunjukkan bahwa rxy berada di antara 0,400 < rxy < 0,599; artinya terjadi hubungan yang sangat sedang antara Variabel Kepemimpinan (X) dengan Variabel Disiplin Kerja (Y).

1. **Pengujian Hipotesis**

Untuk mnegtahui apakah hubungan antara Variabel Kepemimpinan dan Variabel Disiplin Kerja cukup signfikan digunakan uji t dengan rumus: t = $\frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^{2}}}$. Hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut:

t = $\frac{0,41\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-0,41^{2}}}$

 = $\frac{1,966}{0,553}$

 = 3,55

Apabila ttabel (24, 0.025) = 2,064; maka t > ttabel atau Probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak. Kondisi demikian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur.

Dari hasil perhitungan di atas dapat dibahas di sini bahwa Kepemimpinan yang terjadi di lingkngan kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur belum mampu menumbuhkan kesadaran pegawai di bawahnya dalam disiplin bekerja. Hal ini disebabkan masih adanya pandangan sebagian besar pegawai bahwa kedisiplinan yang dijalankan oleh para pimpinan belum dapat dicontoh, dalam arti disiplin yang dijalankan hanya karena ada kepentingan takut dengan pimpinan yang di atasnya.

Masih rendahnya disiplin kerja sebagian besar pegawai menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

Kepemimpinan yang diharapkan oleh setiap orang yang ada di lingkungan kantor kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur adalah kepemimpinan transaksional dan trnasformasional yaitu mengharapkan pemimpin yang memiliki pengaruh kuat, berwibawa, konsisten dan mau mengerti kebutuhan bawahan. Sebagaimana diungkapkan oleh L.M. Berry, (1998: 130) bahwa mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, P. Bycio *et al* (1995: 112) mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional. Sebaliknya, kepemimpinan otoriter umumnya kurang disukai oleh bawahan, walaupun kepemimpinan otoriter adakalanya diperlukan untuk mendukung pencapaian suatu target tertentu dari pekerjaan. Hal ini tergambar dari pendapat responden yang memposisikan kepemimpinan otoriter pada posisi ketiga dari dua tipe kepemimpinan sebelumnya (traksaksional dan transformasional).

Karena sikap dan perilaku pimpinan menjadi ukuran pegawai dalam menjalankan tugasnya, maka kedisiplinan tidak dapat tumbuh dengan sendirinya tanpa motivasi yang datang dari luar. Kalaupun kesadaran untuk disiplin datang dari dalam dirinya tentu ada motif-motif tertentu yang menjadikannya demikian, misalnya keinginan untuk meraih suatu prestasi tertentu.

Disiplin kerja di lingkungan kantor kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur tidak dapat berjalan normal bila kedisiplinan yang ditanamkan tidak diimbangi penghargaan (*reward*) yang sepadan. Penghargaan yang dimaksud dapat berupa: penempatan yang sesuai, pemberian insentif hingga promosi jabatan. Karena itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin tidak cukup hanya himbauan, pemberian sanksi, atau teguran semata namun juga motivasi untuk menumbuhkan kesadaran mengapa orang perlu melakukan hal tersebut.

**V. PENUTUP**

* 1. **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan yang berlaku di lingkungan kantor kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur didominasi oleh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur.
3. **Saran**

Dengan demikian saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Pimpinan yang ada di kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur perlu memperbaiki sikap dan perilaku dari sekedar memberi perintah menjadi penerima tanggung jawab moral untuk dapat memberi contoh teladan pada perilaku dan sikap sehari-hari, termasuk dalam hal kedisiplinan.
2. Sebaiknya kedisiplinan ditanamkan mulai dari dalam lingkungan kerja hingga pada pelayanan terhadap masyarakat karena akan meminimalisir budaya malas dan korupsi.

**BIBLIOGRAFI**

Bagir Manan, Hubungan Antara Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan,1993

Hasan Shadili, Ensiklopedi Indonesia, Jakarta Ikhtiar baru.

Pius A. Partanto dan M. Dahlan Al Barry, Kamus Ilmiah Populer, Surabaya, Arkola, 1994,

Aan Qamarinyah dan Cepi Triatna, Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif, Jakarta, Bumi Aksara, 2005,

Sondang P Siagian. Filsafat Adminstrasi . Jakarta: Rineka Cipta, 1997

Joseph Prokopenko. Productivity Management : A Practical Handbook (geneva : ILO. 1987)

Richard M. Steers. Gerald R. Ungson and Richard T. Mowday, Managing Effective Organizations: An Introduction (Boston. Massachusetts: Kent Publishing Company, 1993)

Stephen Robbins. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Prenhallindo, 2001

Steers, Richard (1985). Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku. Jakarta: Erlangga,

Handayaningrat, Soewarno. (1982). Pengantar Ilmu Pengetahuan dan Manajemen. Jakarta: Gunung Agung

Gie, Liang The. (1982). Ensiklopedi Administrasi. Jakarta : Gunung Agung,

Siagian . P. Sondang (1985). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Aksara baru,

Siagian . P. Sondang. (1989). Manajemen Strategik. Jakarta: Graha Indonesia

Lawrence Dood, Coalitions in Parliamentary Government, Princeton University Press, New Jersey, 1976

Bryan A Garner (ed in chief), Black’s Law Dictionary , seventh edition, West Group, St Paul, Minn, 1999

Ornop, Koalisi untuk Pemilihan calon Hakim Agung, “Good Judges are not Born but Made; Refleksi dan Visi Rekrutmen Hakim Agung di Indonesia”, www.hukumonline.com , diakses pada tanggal 31 Mei 2006.

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-2)