**ANALISIS KORELASI ANTARA KEPEMIMPINAN DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI**

***(Studi Pada Kantor Camat Tering Kabupaten Kutai Barat)***

**Marjoni Rachman1, Nanik Pujiastuti2**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

Agus Sujono

**ABSTRAK**

**AGUS SUJONO**. Analisis Korelasi Antara Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Camat Tering Kabupaten Kutai Barat), di bawah bimbingan Bapak **Dr. Marjoni Rachman, M.Si** selaku Pembimbing I dan Bapak **Drs. Damai Darmadi, M.Si** selaku Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola kepemimpinan, disiplin kerja dan korelasi antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai Pada Kantor Camat Tering Kabupaten Kutai Barat. Pendekatan penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson) sebesar 0,358 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini jika dibandingkan dengan harga-harga kritis yang terdapat pada tabel r *Korelasi Product Moment* (pearson) pada tingkat signifikansi 5% untuk N = 67 sebesar 0,237, maka nilai r empiris lebih besar daripada nilai r teoritis atau 0,358 > 0,237. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja.

Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa hasil uji-t adalah sebesar 3,086 pada tingkat signifikansi 5%. Sementara nilai t-teoritis seperti terlihat pada tabel t-test yang terdapat dalam lampiran skripsi ini menunjukkan nilai t untuk n - 2 (67 - 2 = 65) adalah sebesar 1,997. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa t-empiris (3,086) lebih besar jika dibandingkan dengan t-teoritis (1,997). Ini berarti terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini yaitu : *“Diduga terdapat korelasi yang positif antara Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja pegawai”*, dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

*Kata Kunci : Kepemimpinan dan Disiplin Kerja*

**SUMMARY**

**AGUS SUJONO**. *Correlation Analysis Between Leadership With Work Discipline Employees (Study at Head Office Tering Kutai Barat), under the guidance of Dr. Marjoni Rachman, M.Si as Supervisor I and Drs. Damai Darmadi, M.Si as Supervisor II.*

*This study aims to determine the pattern of leadership, work discipline and the correlation between leadership and employee discipline At Head Office Tering West Kutai. The research approach used in this research is quantitative descriptive approach.*

*The results showed that the prices Product Moment Correlation Coefficient (Pearson) of 0.358 at a significance level of 5%. These results were compared with the prices Critical contained in table r Product Moment Correlation (Pearson) at a significance level of 5% to N = 67 amounted to 0.237, then the value is greater than the empirical r r theoretical value or 0.358> 0.237. Thus it can be concluded that there is a significant relationship with the leadership of the variable variable work discipline.*

*The results showed also that the t-test results is equal to 3.086 at a significance level of 5%. While t-theoretical value as shown in the table t-test contained in the annex to this paper shows the value of t for n - 2 (67-2 = 65) is equal to 1.997. Thus it can be said that t-empirical (3.086) is greater than the t-theoretical (1.997). This means that there are significant and significant relationship between the variables of leadership with variable work discipline. Thus it can be concluded that the hypothesis formulated in this research is: "It is believed there is a positive correlation between leadership with employees Work Discipline", justified and substantiated.*

*Keywords: Leadership and Work Discipline*

**1. PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi sekarang ini yang sarat dengan tantangan, persaingan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut para pimpinan untuk menerapkan disiplin kerja terhadap bawahannya untuk mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin adalah inti dari manajemen. Ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola dan mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Kekuasaan yang mengangkat seseorang untuk menjalankan fungsi kepemimpinan, memaksa seseorang yang telah dilimpahkan kewenangan untuk menggerakkan dan mengendalikan orang-orang di dalam kelompoknya untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan merupakan kegiatan dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberikan motivasi, meminta pendapat atau saran, mengobarkan semangat, memberikan teladan, memberikan kesempatan berperan kepada bawahannya, memberikan tanggung jawab, mendorong kemajuan serta menegakkan kedisiplinan. Pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh para bawahannya. Seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik melalui sikap dan tindakannya yang jujur, adil, sesuai kata dengan perbuatan serta berdisiplin baik.

Memang jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara diikat oleh peraturan yang mengharuskan mereka memberikan kontribusi maksimal terhadap proses pembangunan bangsa. Di dalam UU No. 43/1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pasal 3 menjelaskan bahwa kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil disebutkan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin kerja pegawai dapat tercermin dari sikap dan perilaku seperti kepatuhan terhadap peraturan organisasi, memperhatikan dan melaksanakan segala tugas dan apa yang telah diperintahkan oleh atasan, mengikuti ketentuan tentang tata tertib yang berlaku selama bekerja, cermat dan teliti dalam melaksanakan tugas, kehematan dalam bekerja menggunakan waktu, dana dan perlengkapan kerja dengan sebaik-baiknya, kesopanan dalam bekerja baik diri pribadi maupun kepada atasan dan teman sejawat, dan mengutamakan kepentingan tugas atau pekerjaan dari hal-hal lain.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur negara dan abdi masyarakat setia dan taat di dalam melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah dan pelaksana pembangunan, yang memiliki wibawa, berdaya guna, berkualitas dan sadar akan tanggung jawabnya.

Untuk menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan hal tersebut di atas, maka unsur kepemimpinan sangat berperan. Pimpinan di dalam sebuah lembaga pemerintahan dimana Pegawai Negeri Sipil berada mempunyai peranan yang sangat strategis di dalam membentuk dan mengarahkan agar Pegawai Negeri Sipil mempunyai kedisiplinan yang tinggi di dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Peningkatan disiplin kerja sangat penting dilakukan, karena pada saat ini masih banyak instansi pemerintah yang pegawainya masih rendah tingkat kedisiplinannya. Penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil sangat penting dilakukan oleh seorang pemimpin agar pelaksanaan tugas pelayanan yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan harapan. Disinilah letak strategisnya peranan seorang pemimpin di suatu instansi pemerintah. Seorang pimpinan harus dapat menjalankan dan menegakkan disiplin kerja kepada anak buahnya sehingga pola kerja yang terjadi sesuai dengan tatanan peraturan yang ada dan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga pada akhirnya akan menciptakan kinerja yang baik pula.

Pada saat ini disadari bahwa masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang belum sadar betul akan tanggung jawab mereka, hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan dan penegakan disiplin yang terjadi di kantor mereka. Oleh sebab itu pemimpin harus mempunyai komitmen di dalam hal penegakan disiplin ini. Beberapa gejala masih kurangnya disiplin di kalangan Pegawai Negeri Sipil ini dapat dilihat dari :

1. Masih ada pegawai yang seringkali terlambat masuk jam kerja dan pulang sebelum waktunya.
2. Masih ada beberapa pegawai yang sengaja tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan kepada atasan.
3. Masih adanya pegawai yang tidak berada di tempat pada saat jam kerja sehingga masyarakat yang berurusan menjadi terhambat.
4. Masih banyak pegawai yang pada saat jam kerja berada diluar kantor tanpa alasan yang jelas.

**2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pola kepemimpinan yang ada di Kantor Camat Tering Kabupaten Kutai Barat ?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Tering Kabupaten Kutai Barat ?
3. Bagaimana korelasi antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Tering Kabupaten Kutai Barat ?

**3. METODE PENELITIAN**

**3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk ke dalam kelompok penelitian korelasional, yaitu suatu penelitian yang menggambarkan derajat hubungan antara dua atau lebih variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menghubungkan suatu variabel dengan variabel yang lain untuk memahami suatu fenomena dengan cara menentukan tingkat atau derajat hubungan di antara variabel-variabel tersebut.

Penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Adanya hubungan dan tingkat hubungan variabel ini penting, karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian

**3.2. Populasi dan Sampel**

3.2.1. Populasi

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan dari analisis yang ciri-cirinya dapat diduga. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Kantor Camat Tering Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 67 orang pegawai, yang terdiri dari 27 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 40 orang Tenaga Kerja Kontrak (TKK).

3.2.2. Sampel

Sampel yaitu sebagian populasi yang menjadi narasumber data sebenarnya dalam suatu penelitian dan merupakan sebagian wakil dari populasi yang diteliti.

Mengingat jumlah pegawai yang ada relatif kecil maka penelitian ini tidak akan menggunakan sampel. Dengan kata lain penelitian ini akan menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai responden.

**3.3. Variabel Penelitian**

Di dalam suatu penelitian akan selalu terdapat satu atau lebih variable. Di dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan dua variabel, yaitu variabel kepemimpinan *(independent variabel)* dan variabel disiplin kerja *(dependent variable)*.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya dengan melalui kegiatan koordinasi, motivasi dan pengawasan.

Disiplin kerja adalah ketaatan dan kesetiaan pegawai terhadap semua peraturan-peraturan, norma-norma, instruksi-instruksi dan perintah-perintah dari atasan yang dilakukan dengan penuh pengabdian.

Untuk melakukan pengukuran terhadap kedua variabel tersebut maka masing-masing variabel memiliki indikator. Indikator-indikator dari setiap variabel adalah :

1. Kepemimpinan :

a. Koordinasi.

b. Motivasi.

c. Pengawasan.

1. Disiplin Kerja :

a. Tingkat Absensi.

b. Semangat Kerja.

c. Kerjasama.

**3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara pengumpulan data, baik yang berasal dari sumber obyek penelitian ataupun sumber-sumber lainnya. Teknik pengumpulan data di dalam peneliti ini adalah :

1. Kusioner/Angket, yaitu pengumpulan data dengan menyebar sejumlah pertanyaan kepada responden.
2. Observasi adalah penelitian yang pengambilan datanya bertumpu pada pengamatan langsung terhadap obyek yang di teliti.
3. Wawancara adalah pengumpulan data yang datanya dikumpulkan melaui wawancara dengan responden.
4. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi obyek penelitian, baik berupa prosedur, peraturan-peraturan, gambar, laporan hasil pekerjaan serta berupa foto ataupun dokumen elektronik (rekaman).

**3.5. Analisis Data**

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson) dengan rumus sebagai berikut :



dimana :

r : Koefisien Korelasi

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel

digunakan tabel harga-hara kritis rs Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga rs empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis rs teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika rs empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis rs teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Disamping dengan metode tersebut, maka untuk dapat memebrikan penafsiran terhadap Koefisien Korelasi Product Moment ini menurut Sugiyono (2000) dapat pula berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut ini.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tabel-3.1. | Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi Product Moment. | |
| 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 |

Sumber : Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, 2000, hal. 216.

Semua perhitungan di dalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 22.0 for Windows.

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian**

Kecamatan Tering merupakan salah satu kecamatan yang terletak di Kabupaten Kutai Barat, dengan luas wilayah 1.804,16 Km2. Kecamatan Tering terdiri dari 13 desa dengan rincian sebagai berikut :

Tabel-4.1. Luas Wilayah Kecamatan Tering Berdasarkan Desa

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Desa | Luas Wilayah  (Km2) | Persentase |
| 1 | Purworejo | 228,87 | 12,69 |
| 2 | Kelubaq | 366,19 | 20,30 |
| 3 | Tering Seberang | 366,18 | 20,30 |
| 4 | Tering Lama | 137,32 | 7,61 |
| 5 | Tering Baru | 64,08 | 3,55 |
| 6 | Jelemuq | 45,77 | 2,54 |
| 7 | Muyub Ulu | 183,09 | 10,15 |
| 8 | Tukul | 43,59 | 2,42 |
| 9 | Muara Mujan | 164,78 | 9,13 |
| 10 | Kalian Dalam | 64,08 | 3,55 |
| 11 | Muyup Ilir | 52,16 | 2,89 |
| 12 | Muyup Aket | 63,51 | 3,52 |
| 13 | Gabung Baru | 24,54 | 1,36 |
|  | Jumlah | 1.804,16 | 100,00 |

Sumber : Kecamatan Tering Dalam Angka 2012

Jumlah penduduk di Kecamatan Tering adalah 11.430 jiwa, dengan kepadatan penduduk 6,34/Km2. Dengan luas wilayah dan tingkat kepadatan penduduk tersebut, maka jumlah penduduk di Kecamatan Tering masih sedikit. Berikut disajikan data jumlah penduduk di Kecamatan Tering berdasarkan jenis kelamin per desa.

Tabel-4.2. Jumlah Penduduk Beradasarkan Jenis Kelamin per Desa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Desa | Laki-Laki | Perempuan | Jumlah |
| 1 | Purworejo | 719 | 661 | 1.380 |
| 2 | Kelubaq | 307 | 246 | 553 |
| 3 | Tering Seberang | 1.116 | 1.013 | 2.129 |
| 4 | Tering Lama | 788 | 646 | 1.434 |
| 5 | Tering Baru | 184 | 175 | 359 |
| 6 | Jelemuq | 462 | 478 | 941 |
| 7 | Muyub Ulu | 163 | 142 | 305 |
| 8 | Tukul | 520 | 445 | 965 |
| 9 | Muara Mujan | 563 | 452 | 1.015 |
| 10 | Kalian Dalam | 636 | 556 | 1.193 |
| 11 | Muyup Ilir | 380 | 331 | 711 |
| 12 | Muyup Aket | 123 | 84 | 206 |
| 13 | Gabung Baru | 128 | 111 | 239 |
|  | Jumlah | 6.088 | 5.342 | 11.430 |

Sumber : Kecamatan Tering Dalam Angka 2012

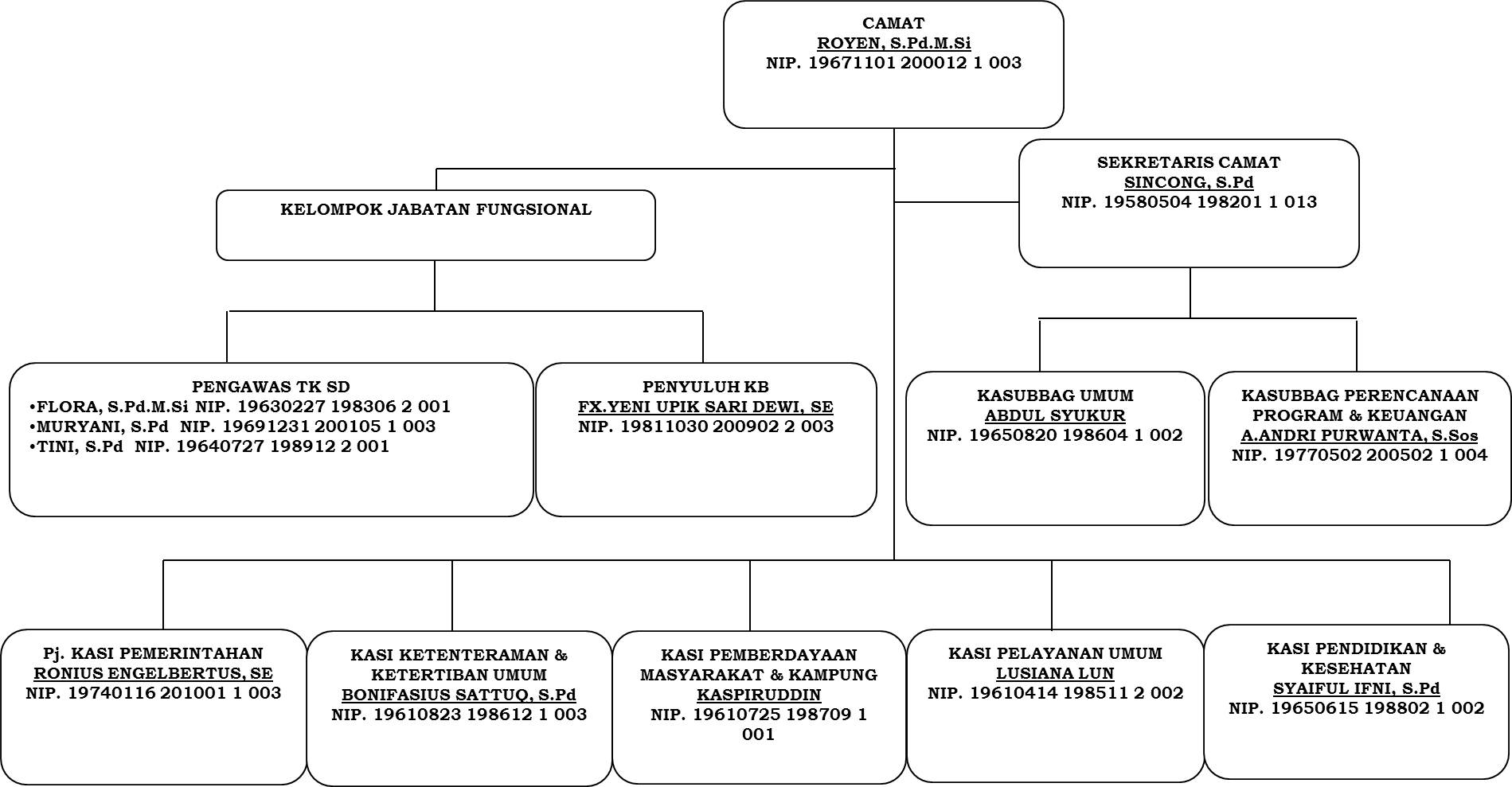
Dari aspek pemerintahan, Kecamatan Tering dipimpin oleh seorang Camat dan dalam struktur pemerintahannya adalah sebagai berikut :

1. Camat
2. Sekretaris, membawahkan
3. Kasubbag Umum
4. Kasubbag Perencanaan Program dan Keuangan
5. Kasi Pemerintahan
6. Kasi Ketenteraman dan Ketertiban Umum
7. Kasi Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung
8. Kasi Pelayanan Umum
9. Kasi Pendidikan dan Kesehatan
10. Kelompok Jabatan Fungsional

Secara skematis susunan struktur organisasi pemerintah Kecamatan Tering adalah sebagai berikut :

Gambar-4.1

Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan Tering



**4.2. Hasil Penelitian**

Dalam bagian ini penulis akan menyajikan data dari masing-masing variabel, yaitu variabel independen (kepemimpinan) dan variabel dependen (disiplin kerja). Untuk kepentingan pengukuran dan pengumpulan data maka masing-masing variabel terdiri dari tiga indikator.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang dibagikan kepada semua responden di dalam penelitian ini. Sebagaimana dijelaskan pada bab terdahulu bahwa jawaban setiap pertanyaan di dalam angket menggunakan skala 3 (tiga) dengan jenjang sebagai berikut :

* Jawaban a diberi skor 1
* Jawaban b diberi skor 2
* Jawaban c diberi skor 3

4.2.1. Kepemimpinan

Seperti telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa untuk mengukur variabel kepemimpinan ini penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

1. Koordinasi;
2. Motivasi dan
3. Pengawasan

Masing-masing indikator tersebut terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan di dalam angket. Berikut akan disajikan data yang berhasil dihimpun di lapangan untuk masing-masing indikator kepemimpinan.

1. Koordinasi

Tugas dari seorang pemimpin adalah mengkoordinir bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi sehingga bawahan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas, wewenang dan fungsinya masing-masing, sehingga tidak terjadi tumpang tindih atau *over-lapping* di dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan koordinasi diharapkan pekerjaan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya saling mendukung satu sama lain, sehingga tercipta harmonisasi di dalam pola kerja setiap pegawai. Dengan koordinasi diharapkan pula terjadi *teamwork* yang baik diantara para pegawai, karena jika hal tersebut dapat dilakukan maka pencapaian tujuan organisasi dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan koordinasi ini, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel-4.3. Jawaban Responden Tentang Indikator Koordinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |
| 1.1 | 3  (4,5%) | 3  (4,5%) | 61  (91%) | 67  (100%) |
| 1.2 | 0 | 7  (10,4%) | 60  (89,6%) | 67  (100%) |
| 1.3 | 5  (7,5%) | 8  (11,9%) | 54  (80,6%) | 67  (100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1.1, yaitu bagaimanakah koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan selama ini, 3 orang atau 4,5% menjawab jawaban tidak baik, 3 orang atau 4,5% menjawab baik dan 61 orang responden atau 91% menjawab jawaban sangat baik. Untuk pertanyaan nomor 1.2, yaitu apakah koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan berjalan dengan baik, 7 orang responden atau 10,4% menjawab baik dan 60 orang responden atau 89,6% menjawab sangat baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 1.3, yaitu apakah koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan selama ini dipatuhi oleh para bawahan, 5 orang responden atau 7,5% menjawab tidak patuh, 8 orang responden atau 11,9% yang memberikan jawaban patuh dan 54 orang responden atau 80,6% yang memberikan jawaban sangat patuh.

2. Motivasi

Tugas lain yang juga cukup penting bagi seorangpemimpin adalah memberikan motivasi kepada bawahannya agar mereka mempunyai semangat dan kedisiplinan yang tinggi di dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan motivasi diharapkan agar para pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Motivasi dapat berupa pujian, penghargaan dan mungkin pula tambahan penghasilan.

Data mengenai indikator motivasi ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini

Tabel-4.4. Jawaban Responden Tentang Indikator Motivasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |
| 2.1 | 2  (3%) | 33  (49,3%) | 32  (47,8%) | 67  (100%) |
| 2.2 | 0 | 2  (3%) | 65  (97%) | 67  (100%) |
| 2.3 | 3  (4,5%) | 3  (4,5%) | 61  (91%) | 67  (100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 2.1, yaitu bagaimanakah motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan selama ini, 2 orang responden atau 3% menjawab tidak baik, 33 orang atau 49,3% menjawab jawaban baik dan 32 orang responden atau 47,8% menjawab jawaban sangat baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2.2, yaitu apakah motivasi yang diberikan oleh pimpinan memberikan dampak yang positif bagi para bawahan, ada 2 orang responden atau 3% yang memberikan jawaban positif dan 65 orang responden atau 97% yang memberikan jawaban sangat positif. Dan untuk pertanyaan 2.3, apakah motivasi yang diberikan oleh pimpinan memberikan dampak yang baik terhadap disiplin para bawahan, 3 orang responden atau 4,5% menjawab tidak baik, 3 orang responden atau 4,5% menjawab jawaban baik dan 61 orang responden atau 91% menjawab jawaban sangat baik.

3. Pengawasan

Seperti telah dipaparkan pada bagian terdahulu bahwa pengawasan merupakan salah satu tugas utama dari seorang pemimpin. Kegiatan pengawasan atas pelaksanaan tugas bawahan dimaksudkan untuk mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan ataupun penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh bawahan.

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian mengenai indikator pengawasan ini dapat dilihat pada sajian tabel berikut ini.

Tabel-4.5. Jawaban Responden Tentang Indikator Pengawasan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |
| 3.1 | 0 | 7  (10,4%) | 60  (89,6%) | 67  (100%) |
| 3.2 | 5  (7,5%) | 8  (11,9%) | 54  (80,6%) | 67  (100%) |
| 3.3 | 0 | 2  (3%) | 65  (97%) | 67  (100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 3.1, bagaimanakan sistem pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan selama ini, 7 orang atau 10,4% menjawab jawaban baik dan 60 orang responden atau 89,6% menjawab jawaban sangat baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 3.2, apakah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan dapat diterima dengan baik oleh bawahan, 5 orang reponden atau 7,5% menjawab tidak diterima, 8 orang responden atau 11,9% yang memberikan jawaban diterima dan 54 orang responden atau 80,6% yang memberikan jawaban sangat diterima. Dan untuk pertanyaan 3.3, apakah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat memacu disiplin kerja bawahan, 2 orang responden atau 3% menjawab jawaban memacu dan 65 orang responden atau 97% menjawab jawaban sangat memacu.

**4.3. Analisis dan Pembahasan**

Berdasarkan data yang telah disajikan di atas, maka langkah berikutnya di dalam penelitian ini adalah menganalisis data tersebut sehingga diperoleh gambaran umum bagaimana hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja. Disamping itu analisis data juga digunakan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini.

Seperti telah diuraikan pada Bab III bahwa perangkat analisis yang digunakan di dalam penelitian ini adalah analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson). Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-hara kritis rs Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga rs empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis rs teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika rs empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis rs teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Disamping dengan metode tersebut, maka untuk dapat memeberikan penafsiran terhadap Koefisien Korelasi Product Moment ini dapat pula berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel-3.1 yang dimuat pada Bab III.

Semua perhitungan di dalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 22.0 for Windows.

Hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi program SPSS 22.0 for Windows dapat di lihat pada tabel berikut ini.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tabel-4.9. Hasil Analisis Korelasi Product Moment (Pearson) | | | |
|  | | Kepemimpinan | Disiplin Kerja |
| Kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | .358\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .003 |
| N | 67 | 67 |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | .358\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 67 | 67 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas maka diperoleh harga *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson) sebesar 0,358 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil analisis ini jika dibandingkan dengan harga-harga kritis yang terdapat pada tabel r *Korelasi Product Moment* (pearson) pada tingkat signifikansi 5% untuk N = 67 sebesar 0,237, maka nilai r empiris lebih besar daripada nilai r teoritis atau 0,358 > 0,237. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja.

Sementara itu untuk menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan uji-t *(t-test)*. Hasil uji-t yang dilakukan dengan SPSS 22.0 for Windows dapat dilihat pada tabel berikut ini.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tabel-4.10. Hasil Uji-t terhadap Koefisien Korelasi Product Moment | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 20.335 | 1.836 |  | 11.077 | .000 |
| Kepemimpinan | .223 | .072 | .358 | 3.086 | .003 |
| a. Dependent Variable: Disiplin Kerja | | | | | | |

Berdasarkan tabel tersebut di atas, hasil uji-t adalah sebesar 3,086 pada tingkat signifikansi 5%. Sementara nilai t-teoritis seperti terlihat pada tabel t-test yang terdapat dalam lampiran skripsi ini menunjukkan nilai t untuk n - 2 (67 - 2 = 65) adalah sebesar 1,997. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa t-empiris (3,086) lebih besar jika dibandingkan dengan t-teoritis (1,997).

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini yaitu : *“Diduga terdapat korelasi yang positif antara Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja pegawai”*, dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

**5. PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya dengan melalui kegiatan koordinasi, motivasi dan pengawasan. Sementara itu Disiplin kerja adalah ketaatan dan kesetiaan pegawai terhadap semua peraturan-peraturan, norma-norma, instruksi-instruksi dan perintah-perintah dari atasan yang dilakukan dengan penuh pengabdian.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson) sebesar 0,358 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini jika dibandingkan dengan harga-harga kritis yang terdapat pada tabel r *Korelasi Product Moment* (pearson) pada tingkat signifikansi 5% untuk N = 67 sebesar 0,237, maka nilai r empiris lebih besar daripada nilai r teoritis atau 0,358 > 0,237. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa hasil uji-t adalah sebesar 3,086 pada tingkat signifikansi 5%. Sementara nilai t-teoritis seperti terlihat pada tabel t-test yang terdapat dalam lampiran skripsi ini menunjukkan nilai t untuk n - 2 (67 - 2 = 65) adalah sebesar 1,997. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa t-empiris (3,086) lebih besar jika dibandingkan dengan t-teoritis (1,997). Ini berarti terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini yaitu : *“Diduga terdapat korelasi yang positif antara Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja pegawai”*, dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

**5.2. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut :

1. Kepada para pegawai direkomendasikan agar dapat mempertahankan dan bahkan lebih meningkatkan lagi disiplin kerjanya sehingga akan memberikan dampak yang lebih baik lagi terhadap kinerja organisasi.
2. Kepada Camat Tering direkomendasikan agar dapat lebih meningkatkan fungsi kepemimpinannya agar bawahan merasa lebih diperhatikan lagi sehingga disiplin dan loyalitas mereka lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alex S. Nitisemito. 1986. *Management Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Alfred R. Lateiner. 1984. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Aksara Baru, Jakarta.

A.S. Moenir. 1985. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, PT. Gunung Agung, Jakarta.

H. Siagian. 1985. *Management Suatu Pengantar*, Alumni, Bandung.

James Menzies Black. 1984. *Management dan Supervisor*, PT. Pustaka Binaman, Jakarta.

J. Vredenbreght. 1984. *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, PT. Gramedia, Jakarta.

Koentjaraningrat. 1982. *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*, PT. Gramedia, Jakarta.

Komaruddin. 1984. *Kamus Riset*, Angkasa, Bandung.

Kartini Kartono. 1984. *Pengantar Metodologi Research,* Alumni, Bandung.

Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi. 1985. *Metode Penelitian Survai*, LP3ES, Jakarta.

Panglaykim dan Hazil Tanzil. 1985. *Management Suatu Pengantar*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Pariata Westra. 1984. *Ensiklopedi Administrasi*, PT. Gunung Agung, Jakarta.

Soerjono Soekanto. 1984.  *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT. Gunung Agung, Jakarta.

Sutrisno Hadi. 1987. *Metodologi Research*, Jilid I, Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

Sutrisno Hadi. 1987. *Metodologi Research*, Jilid II, Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

Sondang P. Siagian. 1985. *Peranan Staf Dalam Management*, PT. Gunung Agung, Jakarta.

Soekarno K. 1984. *Dasar-Dasar Management*, Penerbit Miswar, Jakarta.

Soewarno Handayaningrat. 1984. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management*, PT. Gunung Agung, Jakarta.

Sudjana. 1986. *Metode Statistik*, Tarsito, Bandung.

Sidney Siegel. 1985. *Statistik Non Parametrik*, PT. Gramedia, Jakarta.

Winarno Surachmad. 1984. *Dasar-Dasar dan Teknik Research*, Tarsito, Bandung.

Sanapiah Azis. 2010. *Pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat*

jurnal Administrasi Negara Vol 6 Nomor 1.

Sondang P Siagian. 2010. *Administrasi Pembangunan Konsep, Dimensi, Stateginya*. Jakarta: Bumi Aksara. Subrata Sumadi. 2012. *Metode penelitian*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta. Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.

Jakarta: PT Rineka Cipta