**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN**

**KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN**

**SAMARINDA KOTA**

**Mariyana[[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

The results of the study show that there is no significant relationship between leadership and employee work discipline at the Samarinda City District Office.

From the results of calculations that Leadership that occurs in the environment at the Samarinda City District Office has not been able to foster awareness of employees below it in the discipline of work. This is due to the fact that there is still a thought of most employees that the discipline carried out by the leaders cannot be imitated, in the sense that the discipline is carried out only because there is an interest in fearing the leadership above it.

The low work discipline of most employees causes a lot of work to be delayed and decreases public confidence in the services provided.

The leadership expected by everyone in the Samarinda Kota District Office is transactional and national leadership, which is to expect leaders who have strong, authoritative, consistent and willing to understand the needs of subordinates. As stated by L.M. Berry, (2008: 130) that developing the concept of transformational and transactional leadership is based on Maslow's opinion on the hierarchy of human needs. This connection can be understood by the idea that lower employee needs, such as physiological needs and security can only be fulfilled through the practice of transactional leadership styles. Conversely, P. Bycio et al (2005: 112) suggest that higher needs, such as self-esteem and self-actualization, can only be fulfilled through the practice of transformational leadership styles. In contrast, authoritarian leadership is generally less favored by subordinates, although authoritarian leadership is sometimes needed to support the achievement of a particular target of work. This is illustrated by the opinions of respondents who position authoritarian leadership in the third position of the two previous types of leadership (transaction and transformational).

Because the attitude and behavior of the leader becomes the size of the employee in carrying out their duties, discipline cannot grow on its own without motivation coming from outside. Even if awareness of discipline comes from within him, of course there are certain motives that make it such, for example the desire to achieve a certain achievement.

Work discipline in the environment at Samarinda Kota district office cannot run normally if the discipline that is implanted is not balanced with commensurate rewards. The award in question can be in the form of: appropriate placement, giving incentives to promotion. Therefore, to create a disciplined work environment is not enough just to appeal, sanction, or merely reprimand but also the motivation to foster awareness of why people need to do so.

Keywords: Leadership, Work Discipline

**I. PENDAHULUAN**

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan paranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Kemudian timbul pertanyaan yang membuat seorang pemimpinan effektif? Apa Hampir semua orang, bila diajukan pertanyaan itu akan menjawab bahwa pemimpin yang effektif mempunyai sifat atau kualitas tertentu yang diinginkan.

Kemampuan den ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting effektifitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasikan kualitas–kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menseleksi pemimpin-pemimpin efektif akan meningkat. Bila organisasi dapat mengidentifikasikan perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif, akan dicapai pengembangan efektifitas personalis dalam organisasi.

Dalam praktek sehari-hari, sering diartikan sama antara pemimpin dan kepemimpinan, padahal macam pengertian tersebut berbeda. Pemimpin kedua adalah orang yang tugasnya memimpin, sedang kepemimpinan adalah bakat dan atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin.

Setiap orang mempunyai pengaruh atas pihak lain, dengan latihan dan peningkatan pengetahuan oleh pihak maka pengaruh tersebut akan bertambah dan berkembang. Kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam wujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan lebih dahulu. Dewasa ini kebanyakan para ahli beranggapan bahwa setiap orang dapat mengembangkan bakat kepemimpinannya dalam tingkat tertentu.

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mondorong dari belakang. Masalah yang selalu terdapat dalam membahas fungsi kepemimpinan adalah hubungan yang melembaga disepakati bersama.

Dari batasan kepemimpinan sebagaimana telah disebutkan di atas seorang dikatakan pemimpin apabila dia mernpunyai pengikut atau bawahan. Bawahan ini dapat disuruh untuk mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

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, 2002) 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 (dalam Nawawi, 2003) 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.

**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 (*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 = 25 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 uji t, yaitu: t = $\frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^{2}}}$ pada taraf 5% uji dua sisi.

Proses pengambilan keputusan:

a. Hipotesis

Ho : Terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota.

Ha : Tidak terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota.

b. Dasar pengambilan keputusan:

Apabila rhitung lebih kecil dari tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya apabila rhitung lebih besar dari tabel, maka Ha diterima.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

 **4.2. Hasil Penelitian**

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah 1) Model kepemimpinan yang berlaku di lingkungan Kantor Kecamatan Samarinda Kota dan 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota

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 karyawan 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 Samarinda Kota. 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 Bagian Hukum 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 |

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 Samarinda Kota, setiap pegawai yang ada di dalamnya terikat oleh aturan, baik yang telah diatur oleh Pemerintah Pusat maupun oleh Pemerintah Kabupaten kota 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 Samarinda Kota 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 Kota Samarinda 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 Kecamatan Samarinda Kota 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. Rekapan 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. **Analisis Data**

Untuk menghubungkan Variabel Kepemimpinan (X) dengan Variabel Disiplin Kerja pegawai 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 pegawai (Y).

1. **Pengujian Hipotesis**

Untuk mengetahui 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 Samarinda Kota.

Dari hasil perhitungan di atas dapat dibahas di sini bahwa Kepemimpinan yang terjadi di lingkngan Kecamatan Samarinda Kota 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 Kecamatan Samarinda Kota 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, (2008: 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* (2005: 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 Samarinda Kota 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.

* 1. **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 pegawai (Y).

1. **Pengujian Hipotesis**

Untuk mengetahui apakah hubungan antara Variabel Kepemimpinan dan Variabel Disiplin Kerja pegawai 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 Samarinda Kota.

Dari hasil perhitungan di atas dapat dibahas di sini bahwa Kepemimpinan yang terjadi di lingkngan kantor kecamatan Samarinda Kota 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 Samarinda Kota adalah kepemimpinan transaksional dan transformasional yaitu mengharapkan pemimpin yang memiliki pengaruh kuat, berwibawa, konsisten dan mau mengerti kebutuhan bawahan. Sebagaimana diungkapkan oleh L.M. Berry, (2008: 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* (2005: 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 kantoe Kecamatan Samarinda Kota 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 Samarinda Kota 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 Samarinda Kota.
	1. **Saran**

Dengan demikian saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Pimpinan yang ada di kantor Kecamatan Samarinda Kota 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**

As’ad, M, 2008. *Seri Ilmu Sumber* *Daya Manusia, Psikologi*

Amalia, R. 2002. *Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Keterlibatan Kerja dan Sikap Positif Karyawan*. *Skripsi*. (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, Surakarta.

Anaroga. 1992. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.

B. M. Bass., 2000. *Bass and Stogdill’s Hand Book of Leadership*. New York: Free Press.

B.M. Bass., 2007. *Does Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?* *Journal American Psychologist*, 52: 130-139.

Bimo Walgito, 2004. *Pengantar Psikologi Umum.* Andi Offset, Yogyakarta.

Bimo Walgito., 2003. Psikologi Suatu Pengantar. Andi Offset, Yogyakarta.

Husain Umar., 2004. *Riset Sumberdaya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

J.C. Brigham., 2004. Social Psychology. Edisi 2. Harper Collins, New York.

J.M. Howell and Avolio, B.J. 1993. Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance. *Journal of Applied Psychology,* 78 (6): 680-694.

J.M. Howell and K. E. Hall-Merenda., 2009. The Ties That Bind: The Impact of Leader-Member Exchange, Transformational and Transactional Leadership, and Distance on Predicting Follower Performance. *Journal of Applied Psychology,* 2004 (5): 395-401.

James A. Black dan D.J. Champion., 2001. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Refika Aditama, Bandung.

Yasin., 2009. Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional. Dalam Analisis CSIS. No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 2009, Jakarta.Earl Babbie, 2006. *Menerapkan Metode Penelitian Survai untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Palmall, Yogyakarta.

Julia Brannen, 2007. *Memadu Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (alih bahasa: H. Nuktah Arfawie Kurde, Imam Syafe’I, Noorhaidi A.H.), Kerjasama antara Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Samarinda dengan Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Kartini Kartono, 2006. *Psikologi Sosial untuk Managemen dan Industri*.Rajawali Pers, Jakarta.

Koentjaraningrat, 2005. *Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta.

Komaruddin., 2004. Kamus Riset. Angkasa, Bandung.

L.M. Berrry., 2008. *Psychology at Work*. New York: McGraw-Hill International.

L.M. Berry and Houston, J.P. 2003. *Psychology at Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill International.

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2007. *Metode Penelitian Survai*, Cetakan 8, LP3ES, Jakarta.

Muhammad Ali.,2004.  *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Angksa, Bandung.

Nanus., 2002. *Visionary Leadership*. Jossey-Bass Publishers, San Fransisco.

P. Bycio, Hackett, R.D., and Allen, J.S. 2005. Further Assessments of Bass’s., 1985. Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology,* 2000 (4): 468-478.Winarno Surachmad., 2002. *Pengantar Penelitian Dasar dan Metode Teknik*, Tarsito, Bandung.

R. Aninda., 2005. Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Job Centered dengan Sikap Penerimaan terhadap Penilaian Kerja**.** *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, Surakarta.

R. Eisenbach, Watson, K., and Pillai, R. 2009. Transformational Leadership in The Context of Organizational Change. *Journal of Organizational Change Management*, 12 (2): 80-88.

Sugiyono., 2007. Statistik Untuk Penelitian. Alfabeta, Bndung

Sugiyono., 2005. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno Hadi., 2000. *Metodologi Research. Andi Offset*, Yogyakarta.

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