PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP

DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SEBERANG

KOTA SAMARINDA

SKRIPSI

Datu Arang. Yustin Devi

14111001509280

Jurusan Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Jl. Ir. H Juanda, No 60, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75123

**ABSTRAK**

**DATU ARANG,YUSTIN DEVI**, Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Displin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda. Yang di bimbing oleh **H. Marsuq, Sos, M.Si** sebagai pembimbing I dan **Raudah Mahmud, S.Ag, M.Hi** sebagai pembimbing II

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda.

 Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verivikatif (causalitas) kuantitatif, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat dari dua variable atau lebih dalam suatu penelitian, atau penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Penelitian ini menujukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda . Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi ® adalah sebesar 0.995 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat diantara kedua variabel.

Hubungan antara pemimpin dengan pegawai merupakan hubungan yang saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih tergantung kepada pemimpin daripada sebaliknya. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawaan berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya. Dari interaksi inilah yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin dalam keepemimpinannya di dalam suatu organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja Pegawai

**ABSTRACT**

 DATU ARANG, YUSTIN DEVI, The Influence of the Camat's Leadership on Employee Work Discipline at the Samarinda Subdistrict Office, Seberang Kota Samarinda Supervised by H. Marsuq, Sos, M.Si as supervisor I and Raudah Mahmud, S.Ag, M.Hi as supervisor II

This study aims to find out how the Camat's leadership towards employee work discipline at the Samarinda Seberang District Office, Samarinda City.

The type of research used in this research is quantitative (causality) research, namely research that explains the causal relationship of two or more variables in a study, or research that aims to test the truth of the hypotheses that have been formulated previously.

 This study shows that there is a positive and significant relationship between the Leadership variable and the Work Discipline variable for the Samarinda Seberang District Office, Samarinda City. This can be seen from the results of statistical tests where the correlation coefficient ® is equal to 0.995 which means that there is a very strong relationship between the two variables.

This study shows that there is a positive and significant relationship between the Leadership variable and the Work Discipline variable for the Samarinda Seberang District Office, Samarinda City. This can be seen from the results of statistical tests where the correlation coefficient ® is equal to 0.995 which means that there is a very strong relationship between the two variables.

The relationship between leaders and employees is an interdependent relationship that is generally unbalanced. Subordinates generally feel more dependent on the leader than vice versa. In the process of interaction that occurs between the leader and innate, there is a mutual influence process where the leader tries to influence his subordinates to behave in accordance with their expectations. It is from this interaction that determines the degree of success of the leader in his leadership in an organization.

Keywords: Leadership, Employee Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan menurut Sedarmayanti (2001:15) adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain, sehingga menumbuhkan saling pengertian, kesadaran, keikhlasan dan sepenuh hati pada orang yang dipimpinnya. Pemimpin harus bekerja keras tanpa dorongan keterpaksaan dan diperlukan kesadaran karena kesadaran merupakan kunci utama bagi manusia untuk dapat bekerja secara optimal, sedangkan kesadaran itu sangat erat hubungannya dengan kepemimpinan. Kesadaran itu timbul tergantung bagaimana seseorang pemimpin mampu memotivasi para bawahannya.

mengemukakan kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Menurut P.Pigors (Syafiie Kencana, 2014:107) Kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan inidividu, mengontrol daya manusia dalam mengajak tujuan bersama.

Pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahan mempunyai disiplin yang baik dan juga harus memberikan contoh dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi.

Beberapa pengertian disiplin oleh para ahli diantaranya adalah sebagai berikut: menurut Sastrohadiwiryo (2002: 297) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.Pemberian pelayanan baik kepada masyarakat diharapkan menjadi lebih responsive terhadap kepentingan masyarakat itu sendiri, dimana paradigma pelayanan masyarakat yang lebih fokus pada pengelolaan yang berorentasi kepuasan masyarakat, salah satunya lebih mengutamakan pelayanan apa yang diinginkan masyarakat. Namun dilain pihak pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat juga memiliki dasar hukum yang jelas dalam penyelenggaraannya, serta dalam pengambilan keputusan. Hingga permasalahan yang sering terjadi salah satunya rendahnya kualitas pelayanan publik dimata masyarakat.

Samarinda seberang adalah nama Kecamatan di Kota Samarinda Kalimantan Timur, Indonesia. Kecamatan ini merupakan kecamatan terkecil di Samarinda, tetapi dengan jumlah kepadatan penduduk yang paling tinggi. Nama asli Samarinda Seberang pada masa dahulu terkenal dengan nama Mangkupalas ibu kota Kesultanan Kutai. Kecamatan ini berada di ujung sebelah barat dari posisi geografis Kota Samarinda. Kantor wilayah ini mulai dari dataran rendah di tepi sungai hingga menjorok ke darat yang berbukit-bukit dengan batas wilayah pada posisi utara yakni Sungai Mahakam yang dimana berseberangan dengan Kecamatan Sungai Kunjang dan Samarinda Ulu. Batas wilayah selatan yakni Kecamatan Loa Janan Ilir dan Kabupaten Kutai Kartanegara. Batas wilayah barat yakni Sungai Mahakam berseberangan dengan Kecamatan Sungai Kunjang dan batas wilayah bagian timur yakni Kecamatan Palaran dan Sungai Mahakam beseberangan dengan Kecamatan Samarinda Ilir.

Pada tahun 2015, Kecamatan Samarinda Seberang mengalami pemekaran kelurahan menjadi 6 kelurahan yaitu, Kelurahan Mesjid, Kelurahan Baqa, Kelurahan Tenun, Kelurahan Sungai Keledang, Kelurahan Mangkupalas, Kelurahan Gunung Panjang

Dengan masing-masing Rukun Tetangga (RT) yakni 21 RT, 19 RT, 22 RT,13 RT, 33 RT dan 6 RT. Sehingga total jumlah RT pada Kecamatan Samarinda Seberang adalah 114 RT. Sebelumnya Samarinda Seberang terbagi 8 kelurahan, namun karena pemekaran wilayah Samarinda Seberang sebagian kelurahan menjadi kecamatan baru yakni Kecamatan Loa Janan Ilir. Kecamatan Samarinda Seberang memiliki luas wilayah sebesar 9,82 km3. Jumlah penduduk pada kecamatan ini sebesar 64.262 jiwa. Perkembangan penduduk menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa di kecamatan ini penduduk laki-laki lebih banyak daripada penduduk perempuan. Kecamatan Samarinda Seberang merupakan salah satu kecamatan dengan penduduk terpadat di Kota Samarinda. Setiap 1 km2 lainnya dihuni oleh sekitar 4.000 penduduk.

Berdasarkan uraian diatas dan masalah-masalahyang ada peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai ***“Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Seberangkota Samarinda****”*

1. RUMUSAN MASALAH

Untuk memberikan arah yang jelas tentang pembahasan atau analisis yang dilakukan dalam rumusan masalah penelitian ini, maka penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah. “*Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Seberangkota Samarinda*”

1. METODE PENELITIAN

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian verivikatif (causalitas) kuantitatif, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat dari dua variable atau lebih dalam suatu penelitian, atau penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.Dalam hal ini sebelum peneliti menentukan populasi dan menarik sampel penelitian, maka terlebih dahulu peneliti kemukakan beberapa pendapat yang memberikan definisi tentang populasi dan sampel sebagai berikut ini :

Menurut Darmawan, (2013:137) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi maksud dari populasi bukan hanya orang, melainkan juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari , tetapi meliputi selurug karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh banyak subjek atau objek.

Menurut Suharsimi Arikunto (Widiyono,2013:90) bahwa untuk sekedar ancer-ancer jika jumlah populasinya kurang dari 100, lebih baik semua elemen diambil sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sensus. Selanjutnya, jika jumlah populasinya besar maka jumlah sampel dapat diambil diantara 10 s.d 15% atau 20 s.d 25% atau lebih.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah pegawai relatif sedikit maka seluruh pegawai dijadikan sebagai responden, dengan demikian penelitian ini menggunakan metode sensus.

**Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2010:324) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapat data. Untuk penggunaan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustaka (Library Research) atau studi dokumentasi. Untuk memperoleh data sekunder digunakan studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, dan menrangkum data yang berkaitan dengan obyek penelitian.
2. Penelitian Lapangan sebagai pengamatan secara alangsung berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena (kejadian-kejadian) yang nampak. Dalam hal ini penulis menyimpulkan data dengan menggunakan cara-cara yaitu :
3. Observasi, yang dimana peneliti mengadakan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan.
4. Kuesioner, yang dimana pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Pengukuran sangat penting dalam menentukan tingkat validitas suatu data, karena dengan pengukuran inilah suatu kegiatan penelitian dapat menghubungkan konsep-konsep yang abstrak dengan realita. Sesuai dengan gejala yang dihadapi dalam penelitian ini, yaitu gejala kontinum maka ukuran yang digunakan di dalam penelitian ini adalah ukuran ordinal. Selanjutnya mengenai jenjang skor untuk indeks yang disusun, biasanya seorang peneliti menginginkan range yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada peneliti yang menggunakan jenjang 3(1,2,3), jenjang 5(1,2,3,4,5), jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenjang 5 (lima), berarti dalam setiap pertanyaan akan disediakan 5 (lima) alternative jawaban dengan skor penilaian sebagai berikut :

* Jika responden menjawab a, diberi skor 5
* Jika responden menjawab b, diberi skor 4
* Jika responden menjawab c, diberi skor 3
* Jika responden menjawab d, diberi skor 2
* Jika responden menjawab e, diberi skor 1

**Definisi Operasional**

1. Variabel (X), Kepemimpinan dengan indikator :
2. Kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik.
3. Kepemimpinan yang partisipatif.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang.
5. Variabel (Y), Disiplin Kerja Pegawai dengan indikator :
6. Kehadiran
7. Mengenakan pakaian seragam
8. Ketaatan terhadap peraturan

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah teknik analisa data kuantitatif, yaitu analisa yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), untuk menghitung hubungan variabel bebas dan variabel terikat digunakan anallisis koefisien korelasi dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$rxy=\frac{n∑xy-\left(∑x\right)\left(∑y\right)}{\sqrt{\left\{n∑x^{2}-\left(∑x^{2}\right)\right\}\left\{n∑y^{2}-\left(∑y^{2}\right)\right\}}}$$

Keterangan :

*Rxy*  = Angka indeks korelasi”r” *product moment*

*N* = Jumlah subjek

*∑xy* = Jumlah hasil penelitian antara skor x dan y

*∑x* = Jumlah hasil skor x

*∑y* = Jumlah skor y

Untuk menguji tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen digunakan table harga-harga 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 variabel independen dan variabel dependenpada tingkat signifikansi 5%.Jika rs empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis rs teoitis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Disamping dengan metode tersebut, maka untuk dapat menerbitkan penafsiran terhadap Koefisien Korelasi Product Moment ini menurut Sugiono (2010:216) dapat pula berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1.Pedoman utuk memberikan Interprestasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson)

|  |  |
| --- | --- |
| **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 |

Semua perhitungan didalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0 for Windows.

1. HASIL PENELITIAN

Responden dalam penelitian kuantitatif ini sebanyak 30 orang pegawai sebagai responden dalam penelitian ini, mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan lebih jelass diuraikan sebagai berikut :

**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender)**

 Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menggambarkan jenis kelamin responden menjadi 2 kelompok yaitu Laki-laki dan Perempuan. Adapun deskripsi profil esponden menurut jenis kelamin dapat disajikan sebagai berikut ini :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Presentase (%)** |
| Laki-laki | 16 | 47.06% |
| Perempuan | 14 | 52.94% |
| Total | 30 | 100% |

Sumber data : Hasil Penelitian

**Tabel 4.1. Frequensi identitas responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan data diatas, telah didapatkan data jumlah pegawai/responden menurut jenis kelaminnya yaitu 8 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 44% dan 9 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 56%.

* + - * 1. **Identitas Responden Menurut Usai**

 Deskripsi responden berdasarkan kategori usia yaitu menguraikan usia responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu : usia antara 20 sampai 30 tahun, usia 30 sampai 40 tahun, usia 40 sampai 50 tahun dan usia 50 tahun keatas. Adapun dapat disajikan 4.2 berikut :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Frekuensi** | **Presentase (%)** |
| 20 – 30 tahun | 8 | 26,67% |
| 30 – 40 tahun | 10 | 33,33% |
| 40 – 50 tahun | 8 | 26,67% |
| Diatas 50 tahun | 4 | 13,33% |
| Total  | 30 | 100 |

 **Tabel 4.2. Frequensi Identitas Responden berdasarkan Usia**

Berdasarkan table 4.3 responden yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 8 responden atau sebesar 6,67%, usia 30-40 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 33,33%, usia 40-50 tahun sebanyak 8 responden atau sebesar 26,67%

* 1. **Identitas Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan**

 **Tabel 4.3. Frequensi identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan**

 Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu : SMA, D3, S1 dan S2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Frekuensi** | **Presentase (%)** |
| SMA | 12 | 40% |
| D3 | 5 | 16,67% |
| S1 | 12 | 40% |
| S2 | 1 | 3,33% |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan table 4.4 tingkat pendidikan responden dengan pendidikan SMA sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, pendidikan D3 sebanyak 5 responden atau sebesar 16,67%, pendidikan S1 sebanyak 12 responden atau sebesar 40% dan pendidikan S2 sebanyak 1 responden atau sebesar 3,33%.

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 5 (lima) dengan jenjang sebagai berikut :

* Jika responden menjawab a, diberi skor 5
* Jika responden menjawab b, diberi skor 4
* Jika responden menjawab c, diberi skor 3
* Jika responden menjawab d, diberi skor 2
* Jika responden menjawab e, diberi skor 1

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui instrument quisioner untuk memdapatkan data primer dari responden penelitian berikut ini dapat digambarkan penyajian data dan mendeskripsikan data dalam bentuk table yang memuat frekuensi dan presentasi data, dan jumlah jawaban. Penyajian data dalam table dan diskripsinya untuk memudahkan,memahami penyebaran data hasil jawaban responden. Pengolahan data yang menjadi frekuensi, presentase dan jumlah jawaban

 dengan menggunakan program SPSS 21.0 for Windows.

**Kepemimpinan**

Sebagaiman telah peneliti kemukakan pada bagian terdahulu bahwa variabel kepemimpinan, peneliti menggunakan 3 indikator, yaitu :

* + - 1. Kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik
			2. Kepemimpinan yang partisipatif
			3. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang

Berikut peneliti akan meyajikan data yang berhasil dihimpun dilapangan dari masing-masing indikator.

* + - * 1. **Kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik**

Kemampuan ini berupaya untuk dapat lebih memotivasi para pegawai/bawahan untuk dapat lebih semangat dalam meningkatkan

kinerja agar menjadi lebih efektif dan efisien.

Data yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

***Tabel 4.4. Jawaban responden tentang kemampuan membina kerja sama dan* *hubungan yang baik.***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 1 | Sangat Setuju | 20 | 66.7% |
| Setuju | 10 | 33.3% |
| Kurang Setuju | - | - |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitiann diatas bahwa untuk pernyataan nomor 1 yaitu pimpinan bapak/ibu/sdr(i) mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan baik dengan pegawai/bawahannya didalam organisasi. Menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 66,7%, menjawab setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33,3%.

***Tabel 4.5. jawaban responden tentang kemampuan membina kerja sama dan hubungan yang baik***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 2 | Sangat Setuju | 21 | 30% |
| Setuju | 9 | 70% |
| Kurang Setuju | - | - |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data: hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas untuk pernyataan nomor 2 yaitu, pimpinan bapak/ibu/sdr(i) dapat menjalin

hubungan yang baik dengan para pegawai/bawahannya, menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 30%, dan menjawab

setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 70%.

***Tabel 4.6. jawaban responden tentang kemampuan membina kerja sama dan hubungan yang baik***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 3 | Sangat Setuju | 24 | 80% |
| Setuju | 6 | 20% |
| Kurang Setuju | - | - |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data: hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas untuk pernyataan nomor 3 yaitu, pimpinan bapak/ibu/sdr(i) selalu memberikan motivasi kepada para pegawai/bawahannya, menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden atau sebesar 80%, dan menjawab setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20%.

* + - * 1. **Kepemimpinan yang partisipatif**

Kemampuan pemimpin untuk dapat partisipatif akan sangat membantu para pegawai untuk dapat bekerja sama dengan baik karena pemimpin yang pastisipatif akan mampu menengahi para pegawai bersikap adil dan selalu mengutamakan musyawarah didalam organisasi.

Data yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

***Tabel 4.7. Jawaban responden tentang kepemimpinan yang partisipatif***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 4 | Sangat Setuju | 16 | 53.3% |
| Setuju | 14 | 46.7% |
| Kurang Setuju | - | - |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian untuk pernyataan nomor 4 yaitu, pimpinan bapak/ibu/sdr(i) dapat menyelesaikan masalah secara tepat. Menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53,3% dan menjawab setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 46,7%.

***Tabel 4.8. Jawaban responden tentang kepemimpinan yang partisipatif***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 5 | Sangat Setuju | 15 | 50% |
| Setuju | 15 | 50% |
| Kurang Setuju | - | - |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

 Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian untuk pernyataan nomor 5 yaitu, pimpinan bapak/ibu/sdr(i) mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan. Menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50% dan menjawab setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%.

***Tabel 4.9. Jawaban responden tentang kepemimpinan yang partisipatif***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 6 | Sangat Setuju | 14 | 46.7% |
| Setuju | 15 | 50% |
| Kurang Setuju | 1 | 3.3% |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian untuk pernyataan nomor 6 yaitu, pimpinan bapak/ibu/sdr(i) selalu bersama-sama melibatkan bawahan dalam membuat suatu keputusan. Menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 46.7% , menjawab setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, dan menjawab kurang setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3%.

* + - * 1. **Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang**

 Kemampuan ini mengenai tanggung jawab pemimpin dalam mendelegasikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani oleh kelompok.

Data yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan

kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

***Tabel 4.10. Jawaban responden tentang kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 7 | Sangat Setuju | 18 | 60% |
| Setuju | 12 | 40% |
| Kurang Setuju | - | - |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

 Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas untuk pernyataan nomor 7 yaitu, pimpinan bapak/ibu/sdr(i) selalu memberikan tugas pekerjaan kepada bawahannya sesuai dengan wewenang pegawai. Menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 60%, dan menjawab setuju sebanyak 12 responden atau sebanyak 40%.

***Tabel 4.11. Jawaban responden tentang kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 8 | Sangat Setuju | 13 | 43.3% |
| Setuju | 15 | 50% |
| Kurang Setuju | 2 | 6.7% |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas untuk pernyataan nomor 8 yaitu, pimpinan bapak/ibu/sdr(i) selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan. Menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3%, menjawab setuju sebanyak 15 responden atau sebanyak 50%, dan menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden atau sebanyak 6.7%.

***Tabel 4.12. Jawaban responden tentang kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 9 | Sangat Setuju | 12 | 40% |
| Setuju | 18 | 60% |
| Kurang Setuju | - | - |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas untuk pernyataan nomor 9 yaitu, pimpinan bapak/ibu/sdr(i) mempunyai kekuasaan atau wewenang dan tanggung jawab sebagai kepala seksi diimplementasikan secara baik, tepat dan benar. Menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, menjawab setuju sebanyak 18 responden atau sebanyak 60%.

**Displin Kerja Pegawai**

 Sebagaimana telah peneliti kemukakan pada bab terdahulu untuk variabel Displin Kerja Pegawai , peneliti menggunakan 3 indikator, yaitu :

1. Kehadiran
2. Mengenakan pakaian kantor
3. Taat terhadap peraturan

Berikut peneliti akan menyajikan data yang berhasil dihimpun dilapagan dari masing-msaing indikator.

* 1. **Kehadiran**

Disiplin waktu kehadiran diartikan sebagai sikap atau perilaku pegawai yang menunjukkan kedisiplinan terdahap kehadiran dan kepatuhan pegawai pada pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda dengan hadir setiap hari selama 1 (satu) minggu pada hari kerja. Disiplin waktu kehadiran adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Kesadaran dan kesediaan ini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan terutama kehadiran dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya.

Data yang dihimpun berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada table di bawah ini :

***Tabel 4.13 : Jawaban Responden tentang Kehadiran***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 10 | Sangat Setuju | 12 | 40% |
| Setuju | 18 | 60% |
| Kurang Setuju | - | - |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas untuk pernyataan nomor 10 yaitu, bapak/ibu/sdr(i) bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan. Menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, menjawab setuju sebanyak 18 responden atau sebanyak 60%.

***Tabel 4.14 : Jawaban Responden tentang Kehadiran***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 11 | Sangat Setuju | 12 | 40% |
| Setuju | 17 | 56.7% |
| Kurang Setuju | 1 | 3.3% |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas untuk pernyataan nomor 11 yaitu, bapak/ibu/sdr(i) berusaha dating ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan. Menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, menjawab setuju sebanyak 17 responden atau sebanyak 56.7%. dan menjawab kurang setuju sebanyak 1 responden atau sebanyak 3.3%.

***Tabel 4.15 : Jawaban Responden tentang Kehadiran***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 12 | Sangat Setuju | 15 | 50% |
| Setuju | 13 | 43.3% |
| Kurang Setuju | 2 | 6.7% |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas untuk pernyataan nomor 12 yaitu, bapak/ibu/sdr(i) selalu datang dan masuk kerja tepat waktu. Menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, menjawab setuju sebanyak 13 responden atau sebanyak 43.3%, dan menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden atau sebanyak 6.7%.

* 1. **Mengenakan Pakaian Kantor**

Disiplin pada peraturan disini diartikan sebagai kepatuhan menggunakan pakaian seragam. Peratura maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi. Pimpinan di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda menghimbau para pegawainya untuk selalu mentaati berbagai peraturan dan taat tertib serta selalu menggunakan pakaian seragam dengan lengkap bila masuk kantor untuk melaksanakan pekerjaan atau dimanapun mereka melaksanakan tugas, karena pakaian seragam yang lengkap dari seorang pegawai menunjukan identitas dari para pegawai itu sendiri terutama pegawai yang berstatus pegawai negeri sispil.

***Tabel 4.16 : Jawaban Responden tentang mengenakan pakaian kantor***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 13 | Sangat Setuju | 20 | 66.7% |
| Setuju | 10 | 33.3% |
| Kurang Setuju | - |  |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas untuk pernyataan nomor 13 yaitu, bapak/ibu/sdr(i) selalu mengenakan pakaian sesuai dengan pakaian kerja yang telah ditetapkan . Menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 66.7%, menjawab setuju sebanyak 10 responden atau sebanyak 33.3%.

***Tabel 4.17 : Jawaban Responden tentang mengenakan pakaian kantor***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 14 | Sangat Setuju | 16 | 53.3% |
| Setuju | 11 | 36.7% |
| Kurang Setuju | 3 | 10% |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas untuk pernyataan nomor 14 yaitu, bapak/ibu/sdr(i) berusaha menjaga kerapian dalam berpakaian . Menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53.3%, menjawab setuju sebanyak 11 responden atau sebanyak 36.7%. dan menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebanyak 10%.

***Tabel 4.18 : Jawaban Responden tentang mengenakan pakaian kantor***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 15 | Sangat Setuju | 9 | 30% |
| Setuju | 13 | 43.3% |
| Kurang Setuju | 8 | 26.7% |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas untuk pernyataan nomor 15 yaitu, bapak/ibu/sdr(i) akan diberi sanksi jika tidak memakai pakaian kantor yang telah ditentukan . Menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 30%, menjawab setuju sebanyak 13 responden atau sebanyak 43.3%. dan menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden atau sebanyak 26.7%.

* 1. **Taat Terhadap Peraturan**

Disiplin disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, pegawai yang patuh dan taat pada peraturan senantiasa akan melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja, selalu memiliki sikap disiplin yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, dalam artian selalu berusaha mentaati peraturan dan berusaha menjaga kelancaran kerja sehingga pencapaian tujuan dalam suatu organisasi dapat terwujud.

***Tabel 4.19 : Jawaban Responden tentang Taat Terhadap Peraturan***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 16 | Sangat Setuju | 17 | 56.7% |
| Setuju | 12 | 40% |
| Kurang Setuju | 1 | 3.3% |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas untuk pernyataan nomor 16 yaitu, bapak/ibu/sdr(i) selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai. . Menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden atau sebesar 56.7%, menjawab setuju sebanyak 12 responden atau sebanyak 40%. dan menjawab kurang setuju sebanyak 1 responden atau sebanyak 3.3%.

***Tabel 4.20 : Jawaban Responden tentang Taat Terhadap Peraturan***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 17 | Sangat Setuju | 13 | 43.3% |
| Setuju | 10 | 33.3% |
| Kurang Setuju | 7 | 23.3% |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas untuk pernyataan nomor 17 yaitu, bapak/ibu/sdr(i) yang tidak menaati peraturan akan dikenakan sanksi. Menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3%, menjawab setuju sebanyak 10 responden atau sebanyak 33.3%. dan menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden atau sebanyak 23.3%.

***Tabel 4.21 : Jawaban Responden tentang Taat Terhadap Peraturan***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi****(F)** | **Persentase****(%)** |
| 18 | Sangat Setuju | 13 | 43.3% |
| Setuju | 13 | 43.3% |
| Kurang Setuju | 4 | 13.3% |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total  | 30 | 100% |

Sumber data : hasil penelitian

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas untuk pernyataan nomor 18 yaitu, bapak/ibu/sdr(i) tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja. Menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3%, menjawab setuju sebanyak 13 responden atau sebanyak 43.3%. dan menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebanyak 13.3%.

Setelah analisa data dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan hasil penelitian. Berdasarkan pernyataan nomor 1 (tabel 4.4 )Menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 66.7%, menjawab setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33.3%, ini membuktikan bahwa pimpinan mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan baik dengan pegawai/bawahannya didalam organisasi.

Berdasarkan pernyataan nomor 2 (tabel 4.5) menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 30%, menjawab setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 70%. Ini membuktikan pimpinan dapat menjalin hubungan yang baik dengan para pegawai/bawahannya.

Berdasarkan pernyataan nomor 3 (tabel 4.6). Menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden atau sebesar 80%, menjawab setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20%. Ini membuktikan pimpinan selalu memberikan motivasi kepada para bawahannya.

Berdasarkan pernyataan nomor 4 (tabel 4.7) Menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53.3%, menjawab setuju sebanyak 14 responden atau sebanyak 46.7%. Ini membuktikan pimpinan dapat menyelesaikan masalah secara tepat.

Berdasarkan pernyataan nomor 5 (tabel 4.8). Menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, menjawab setuju sebanyak 15 responden atau sebanyak 50%. Ini membuktikan pimpinan mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan nomor 6 (tabel 4.9) Menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 46.7%, menjawab setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3%. Ini membuktikan pimpinan selalu bersama-sama melibatkan bawahan dalam membuat suatu keputusan.

Berdasarkan pernyataan nomor 7 (tabel 4.10) Menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 60%, menjawab setuju 12 responden atau sebesar 40%. Ini membuktikan pimpinan selalu memberikan tugas pekerjaan kepada bawahannya sesuai dengan wewenang pegawai tersebut.

Berdasarkan pernyataan nomor 8 (tabel 4.11) Menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3%, menjawab setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 6.7%. Ini membuktikan pimpinan selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan pernyataan nomor 9 (tabel 4.12), Menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebanyak 20%, menjawab setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 80%. Ini membuktikan pimpinan mempunyai kekuasaan atau wewenang dan tanggung jawab sebagai kepala seksi diimplementasikan secara baik, tepat dan benar.

Berdasarkan pernyataan nomor 10 (tabel 4.13) Menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, menjawab setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 60%. Ini membuktikan bahwa para pegawai bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pernyataan nomor 11 (tabel 4.14) Menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, menjawab setuju sebanyak 17% atau sebesar 56.7%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3%. Ini membuktikan bahwa para pegawai berusaha dating ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.

Berdasarkan pernyataan nomor 12 (tabel 4.15) Menjawab sangat setuju 20 responden atau sebesar 66.7%, menjawab setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33.3%. Ini membuktikan para pegawai selalu datang dan masuk kerja tepat waktu.

Berdasarkan pernyataan nomor 13 (tabel 4.16) Menjawab sangat setuju 15 responden atau sebesar 50%, menjawab setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3%, menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 6.7%. Ini membuktikan para pegawai selalu menggunakan pakaian sesuai dengan pakaian kerja yang telah ditetapkan

Berdasarkan pernyataan nomor 14 (tabel 4.17) Menjawab sangat setuju 16 responden atau sebesar 53.3%, menjawab setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 36.7%, menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 10%. Ini membuktikan para pegawai berusaha menjaga kerapian dalam berpakaian.

Berdasarkan pernyataan nomor 15 (tabel 4.18) Menjawab sangat setuju 9 responden atau sebesar 30%, menjawab setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3%, menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 26.7%. Ini membuktikan para pegawai akan diberi sanksi jika tidak memakai pakaian yang telah ditentukan

Berdasarkan pernyataan nomor 16 (tabel 4.19) Menjawab sangat setuju 17 responden atau sebesar 56.7%, menjawab setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3%. Ini membuktikan para pegawai selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai

Berdasarkan pernyataan nomor 17 (tabel 4.20) Menjawab sangat setuju 13 responden atau sebesar 43.3%, menjawab setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33.3%, menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23.3%. Ini membuktikan para pegawai yang tidak menaati peraturan dan kesalahan akan dikenakan sanksi.

Berdasarkan pernyataan nomor 18 (tabel 4.21) Menjawab sangat setuju 13 responden atau sebesar 43.3%, menjawab setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3%, menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13.3%. Ini membuktikan para pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepemimpinan pada kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda sangat bepengaruh positif terhadap Disiplin Kerja dilihat dari hasil jawaban dari responden pada setiap indikator. Tanpa ada kepemimpinan akan menghambat jalannya Disiplin kerja dalam organisasi dikarenakan tidak ada yang menengahi yang memberi perintah , yang membagi tugas pekerjaan secara merata. Jadi kepemimpinan itu sangat mempengaruhi disiplin kerja didalam organisasi.

1. PENUTUP

**Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu,maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Penulis menggunakan skala 5 untuk pengukur data yang masing-masing diberi skor (5,4,3,2,1) dengan sampel 30 responden. Berdasarkan hasil Perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh rhit = 0.995, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel-tabel harga kritis dari Koefisien Product Moment (Person) untuk n = 30 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0.361 atau dikatakan pula bahwa rhit = 0.995˃ 0.361 Ini berarti bahwa ada tingkat hubungan yang positif antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Disiplin Kerja. Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, Sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,80-1,000, yang berarti terdapat hubungan yang Sangat Kuat, antara antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Disiplin Kerja Pegawai. Ini berarti bahwa pengaruh yang positif antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Disiplin Kerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji korelasi product moment maka hipotesis alternatif dapat dibuktikan kebenarannya bahwa Kepemimpinan mempunyai peranan positif terhadap disiplin kerja pegawai sementara H0 tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan instansi yang menjadi subyek didalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih memacu Disiplin kerja para pegawai yang selama ini sudah relative baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan Disiplin kerja di dalam bekerja sehingga fungsi produktivitas kerja yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melajutkan penelitian ini didasarkan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh didalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

A.Black, James dan Dean Jean J. Champion. 2001, Metode dan Masalah Penelitian
Sosial. Bandung: Reefika Aditama.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia Dharma, Agus. 2004. Manajemen Supervisi, Cetakan Keenam. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Edy, Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Hasibuan, Malayu S.P. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa

Hasibuan, Malayu SP. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Rosdakary.

Veithzal, Rivai dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Safari, Triantoro.2004. Kepemimpinan.Yogyakarta : Graha Ilmu

Sastrohadiwiryo. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Saydam, Gouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua. Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan
Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT. Refika Aditama

Sugiyono, 2010. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : CV Alfabeta.

Sugiyono, 2003. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas

Sutrisno, Edi. 2009. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan. Medan.

Suyanto, 2005. Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Kencana.

Widjaja, A W. 2006. Administrasi Kepegawaian. Bandung : Rajawali.