**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN DAMAI KABUPATEN KUTAI BARAT**

**Adhitya Yonatan1 , Ahmad Jubaidi2 , Frendly Albertus3**

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

**ABSTRAK**

Adhitya Yonathan, skripsi dengan judul : Hubungan Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi product moment, perhitungan analisa menggunakan program SPSS R 2.5 for windows.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat sebanyak 30 orang pegawai dijadikan responden dalam penelitian ini, menggunakan metode sensus.

Berdasarkan analisis korelasi product moment diperoleh r hit 0,635, bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson) untuk n = 30 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0,316 atau dikatakan pula bahwa =0,635 > 0,316 dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.000 (0,000 < 0,05). Hal Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja. Dapat dikatakan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini terjawab dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian di terima dan dapat di buktikan kebenarannya secara ilmiah.

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R²), diperoleh angka R2(R Square) sebesar 0,408 atau (40,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 40,8% sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidakdimasukkan dalam model penelitian ini.

*Key word : Kepemimpinan, Disiplin*

**BAB I. PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan adalah faktor pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinannya, **t**erlebih lagi pada teknologi informasi saat ini, karena adanya perubahan di berbagai bidang kehidupan masyarakat yang dinamis diperlukan pegawai yang berkualitas dan tangguh, mempunyai dedikasi, disiplin dan tanggung jawab sebagai abdi negara dan abdi masyarakat khususnya pada bidang pelayanan publik.

Pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan kepada para pegawai menurut Danim (2004 : 23) mengatakan bahwa banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yangmenyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Faktor yang sangatumum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja disiplin ini adalah faktor perankunci kepemimpinan. Sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan jugapemberian contoh teladan perilaku terhadap para pegawai. peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi.

Keberhasilan pimpinan dalam mempengaruhi bawahan salah satunya ditentukan oleh penerapan gaya kepemimpinan, merupakan pola tingkah laku yang dirancang sedemkina rupa untuk mempengaruhi bawahannya, agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja dan tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan (Harsey, 2008 : 16).

Beberapa penjelasan tersebut di atas didukung oleh Tjiptono (2016 : 53)

mengatakan bahwa kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan, mempengaruhi interprestasi mengenai peristiwa-peristiwa kepada para pengikutnya, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Disisi yang lain Robbins (2006 : 36) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan, karena itu kepemimpinan adalah merupakan suatu yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu tanpa paksaan. Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh, bukan paksaan untuk memotivasi orang guna mencapai tujuan tertentu.

Selain itu juga fakta menunjukkan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi moral, disiplin dan etos kerja, pegawai suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan paranan penting dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam memberikan arahan kepada pegawai secara bersama-sama untuk mencapai tujuan. 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 (Rivai, 2003 : 21)

* 1. **Rumusan Masalah**

Menurut Fraenkel dan Wallen (dalam Sugiyono, 2015 : 36) mengatakan bahwa masalah panelitian yang baik adalah : masalah harus feasible, masalah harus jelas, masalah harus signifikan dan masalah harus bersifat etis. Lebih lanjut Tuckman (2008 : 25) rumusan masalah yang baik adalah yang mananyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya atau alternatif yang tetapi secara implisit mengandung pertanyaan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi permasalahan sebelumnya, penulis rumuskan masalah dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut**:Apakah terhadapat hubungan yang positif dan siginifikan antara kepemimpinan camat dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat.**

* 1. **Tujuan Penelitian**

Sudah merupakan suatu keharusan bahwa setiap pekerjaan tentu mempunyai tujuan sebab pada dasarnya seseorang melakukan suatu kegiatan apapun tidak terlepas untuk mencapai suatu tujuan, demikian pula dengan penelitian yang penulis lakukan bertujuan : **Untuk mengetahui dan menggambarkan hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat.**

* 1. **Manfaat Penelitian**

Umumnya hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan baik bagi peneliti maupun pihak lain. Demikian halnya dengan penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

* 1. Manfaat Akademis

Memberikan saran masukan wawasan, ilmu pengetahuan berkaitan dengan teori kepemimpinan dan teori perilaku pegawai disiplin kerja kepada Bapak Camat dan jajaran di kantor Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat.

* 1. Manfaat Praktis

Memberikan informasi sebagai sumbangan pemikiran data, fakta kepada Bapak Camat berkaiatan peranan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasiatau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2015 : 11).

Didukung oleh pendapat Singarimbun dan Effendi (2005 ; 13) mengatakan bahwa penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian survai, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok yang bertujuan untuk memberikan keterangan atau penjelasan dengan mempelajari fenomena sosial tertentu dan meneliti hubungan antara variabel-variabel penelitian serta melakukan penyajian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan. Sedangkan desain riset yang dipakai dalam peneletian ini adalah desain deskripstif eksplanatory, karena riset ini merupakan riset yang ditujukan untuk menguji hipotesis - hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian data yang telah diperoleh dihitung lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif, (HuseinUmar, 2005 ; 95).

**3.2. Populasi dan Sampel**

Sebelum penulis menentukan populasi dan menarik sampel dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis kemukakan beberapa pendapat mengenai pengertian populasi dan sampel. Menurut Sugiyono (2015 ; 56) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

**3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data,antara lain adalah sebagaiberikut:

1. Riset Kepustakaan, disini penulis mengadakan penelaahan kepustakaan guna mendapatkan informasi ilmiah berupa teori dan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
2. Riset Lapangan, disini penulis mengadakan penelitian dengan cara terjun langsung ke lapangan dimana obyek penelitian berada. Untuk penelitian lapangan ini penulis melakukannya dengan beberapa metode, yaitu :

a. Observasi

Yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala subyek yang diselidiki.Dalam observasi ini penulis menggunakan observasi partisipan, artinya penulis tidak mengambil jarak dengan subyek yang diselidiki, melainkan merupakan bagian dari subyek yang diteliti.Hal ini dilakukan dengan pertimbangan agar data dan informasi yang diperoleh lebih valid adanya.

1. Interview

Interview atau wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengadakan tanya jawab kepada responden, dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan kepada tujuan penelitian.

1. Angket

Disini penulis membuat angket/daftar pertanyaan dan menyebarkannya kepada seluruh responden yang di teliti.

**3.4. Definisi Operasional**

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka dan beberapa teori yang telah dikemukakan maka penulis memberikan batasan dari variabel yang akan diamati dalam penelitian ini sebagai berikut :

* 1. Kepemimpinan Camat adalah kemampuan menerapkan gaya kepemimpinandalam rangka mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan mengatur pegawai agar mentaati, menghormati peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang efesien dan efektif menuju pegawai yang bersih dan berwibawa.Penulis mengemukakan batasan indikator-indikator dari masing-masing variabel yang akan diamati, sebagai berikut :

Kepemimpinan Camat sebagai independeni variabel indikatornya terdiri dari

1. Keteladanan dan kewibawaan
2. Ketegasan
3. Pengawasan, pengarahan
   1. Disiplin Kerja Pegawai adalah kesadaran sikap mental dan perbuatan seseorang dengan persetujuan tunduk dan taat secara langsung kepada peraturan-peraturan, perintah-perintah, tata kerja dan tata hubungan kerja agar rencana yang telah ditetapkan dapat dicapai tepat waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Penulis mengemukakan batasan indikator-indikator dari masing-masing variabel yang akan diamati, sebagai berikut :

Disiplin Kerja Pegawai sebagai dependent variabel indikatornya terdiri dari

1. Ketaatan terhadap peraturan
2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
3. Ketaatan menerima sanksi

**3.5. Teknik Analisa Data**

1. Analisa data yang penulis gunakan di dalam penelitian skripsi ini adalah metode Analisis Koefisien Korelasi Product Moment ( *Pearson Product Momment Correlation Coefficient* ) yang pertama kali diperkenalkan oleh Karl Pearson (Sugoyono, 2015 : 76) mengatakan bahwa dua variabel dinyatakan dalam angka yang disebut koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel. Berikut rumus yang penulis gunakan untuk tekhnik analisa data adalah :

Dimana :

Koefisien Korelasi

Independen Variabel

Dependen Variabel

Jumlah Pengamatan (sampel)

Untuk menguji tingkat Korelasi antara independen variabel 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 harga rs empiris (hitung) lebih besar daripada harga – harga rs teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikasi 5%.Jika rs empiris lebih kecil daripada harga – harga kritis rs teoritis maka terdapat hubungan yang tidak signifikan antar independen variabel dan dependen variabel.

Disamping dengan metode tersebut, maka untuk dapat menerbitkan penafsiran terhadap Koefisien Korelasi Product Moment dapat pula berpedoman

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Kutai Barat merupakan salah satu dari sepuluh Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Kalimantan Timur. Kabupaten Kutai Barat dengan Ibu kota Sendawar merupakan daerah hasil pemekaran dari wilayah Kabupaten Kutai yang telah ditetapkan berdasarkan UU Nomor 47 tahun 1999 tentang pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang tertanggal 4 Oktober 1999. Secara simbolis diresmikan oleh Mentri dalam Negri R.I. pada 12 Oktober 2009 di Jakarta secara oprasional diresmikan oleh Gubernur Kalimantan Timur pada tanggal 5 November 1999 di sendawar.

Kabupaten Kutai Barat, dengan batas wilayah, disebelah utara berbatasan Kabupaten Mahakam Hulu. sebelah Timur berbatasan Kabupaten Kutai Kartanegara. sebelah selatan berbatasan Kabupaten Panajam Paser Utara, dan sebelah Barat berbatasan provinsi Kalimantan Tengah.

Sebelum pemekaran jumlah kecamatan dikabupaten Kutai Barat sebanyak 21 Kecamatan terdiri dari 236 kampung dari kelurahan. Namun setelah keluarnya undang-undang No. 2 Tahun 2013 tentang pembentukan Kabupaten Mahakam Ulu di Provinsi Kalimantan Timur Maka 5 Kecamatan yaitu Long Apari, Long Bagun, Laham dan Long Hubung secara resmi menjadi Wilayah Kabupaten Mahakam Ulu, sehingga jumlah Kecamatan di Kabupaten Kutai Barat Berkurang menjadi 16 Kecamatan. Salah satunya adalah Kecamatan Damai yang menjadi lokasi dalam peneneltian.

4.2. Hasil Penelitian

Pada bagian ini penulis akan menyajikan hasil penelitian yang ada hubungannya dengan variabel yang diteliti. Data dalam penelitian ini adalah semua gejala yang meliputi semua gejala yang berhubungan dengan kepemimpinan sebagai independen variabel dan disiplin kerja sebagai dependen variabel. Adapun indikator dari variabel kepemimpinan sebagai independen variabel, indikatornya terdiri dari : keteladanan, ketegasan dan pengawasan. Sedangkan disiplin pegawai sebagai dependen variabel dengan indikator terdiri: ketaatn terhadap

peraturan yang berlaku, tanggungjawab terhadap pekerjaan dan ketaatan menerima sanksi yang berlaku.

Untuk mengukur variabel kepemimpinan sebagai independen variabel terhadap disiplin kerja pegawai sebagai dependen variabel, penulis menggunakan 6 (enam) indikator yaitu 3 (tiga) indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan dan 3 (tiga) indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja.

Dalam pengukuran penelitian ini penulis menggunakan jenjang 5 (lima), berarti dalam setiap pertanyaan akan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan skor penilaian sebagai berikut : (1) jika responden menjawab A, diberi skor 5 ; (2) jika responden menjawab B, diberi skor 4; (3) jika responden menjawab C, diberi skor 3 ; (4) jika responden menjawab D, diberi skor 2; dan (5) responden menjawab E, diberi skor 1.

4.2.1. Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dengan indikator yang telah ditetapkan sebelumnya, dimana variabel kepemimpinan diajukan dengan enam pernyataan atau pertanyaan, setiap pertanyaan diberi alternatif jawaban yaitu A, B, C, D. serta E. Berikut ini digambarkan hasil jawaban responden tentang variabel kepemimpinan, dengan indikator : keteladanan, ketegasan dan pengawasan, sebagai berikut:

4.2.1.1. Keteladanan

Yang dimaksud dengan keteladanan adalah suatu sifat atau karakter yang dimiliki Bapak Camat selaku pemimpin yang menjadi akan menjadi teladan, panutan bagi bawahannya baik dari sikap maupun perilaku pimpinan. Keteladaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap keberhasilan

menerapkan gaya kepemimpinannya dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan oeganisasi.

Berikut ini digambarkan tanggapan, penilaian responden berkaitan dengan keteladanan Bapak Camat selaku pimpinan pada kantor Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat, seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.

Tanggapan Responden Tentang Keteladanan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban | Responden | Persentase (%) |
|  |  |  |
| A = Sangat teladan | 6 | 20.0% |
|  |  |  |
| B = Teladan | 10 | 33.3% |
|  |  |  |
| C = Cukup Teladan | 12 | 40.0% |
|  |  |  |
| D = Kurang Teladan | 2 | 6.7% |
|  |  |  |
| E = Sangat Tidak Teladan | 0 | 0% |
|  |  |  |
| Jumlah | 30 | 100,00% |
|  |  |  |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat digambarkan jawaban responden untuk pertanyaan nomor 5 (lima) tentang apakah keteladanan Bapak Camat menjadi panutan dan contoh bagi bawahannya, sebanyak 12 orang pegawai atau sebesar 40.0% menjawab cukup menjadi teladan, sebanyak 10 orang pegawai atau sebesar 33,3% menjawab teladan, sebanyak 6 orang pegawai atau sebesar 20.0% menjawab sangat teladan dan hanya 2 orang pegawai atau sebesar 6,7% menjawab kurang menjadi teladan bawahan.

4.3. Analisa Data dan Pembahasan

4.3.1. Analisa

Berdasarkan penyajian data hasil penelitian, maka peneliti melakukan analisa data sehubungan dengan data yang diperoleh serta tujuan penelitian yang ingin dicapai, untuk membuktikan ada atau tidak hubungan variabel kepemimpinan

(X) dengan variabel disiplin kerja (Y), berikut ini digambarkan hasil analisa data untuk menjawab rumusan masalah serta membuktikan kebenaran hipótesis yang telah diajukan sebelumnya. Untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan fungsional antara variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja, penulis menggunakan alat analisa statistik, yaitu Korelasi Product Moment (Pearson). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 2.5 for Windows, Seperti telah dikemukakan pada bab terdahulu rumusan koefisien korelasi product momen adalah sebagai berikut.



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

4.3.3. Pembahasan

Setelah perhitungan dan analisis data dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah pembahasan data yang telah diuraikan di atas. Interpretasi data secara

keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu diklasifikasikan, yang berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari jawaban responden, yaitu pegawai Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat.

Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang diperoleh dari jawaban responden untuk masing-masing variabel penelitian dapat gambarkan pembahasan sebagai berikut.

Berdasarkan tabel lima di atas, dapat digambarkan jawaban responden untuk pertanyaan nomor 1 (satu) tentang apakah keteladanan Bapak Camat menjadi panutan dan contoh bagi bawahannya, sebanyak 12 orang pegawai atau sebesar 40.0% menjawab cukup menjadi teladan, sebanyak 10 orang pegawai atau sebesar 33,3% menjawab teladan, sebanyak 6 orang pegawai atau sebesar 20.0% menjawab sangat teladan dan hanya 2 orang pegawai atau sebesar 6,7% menjawab kurang menjadi teladan bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa dari jawaban pegawai menunjukkan bahwa Bapak Camat saat ini menjadi teladan para pegawai dan menjadi disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor.

Berdasarkan gambaran fakta tersebut di atas, berkaitan dengan keteladanan pimpinan didukung pendekatan teoritis menurut Nawawi (2010; 115) kemampuan yang harus diwujudkan pemimpin sebagai leader dapat dianalisis dari aspek keteladanan akan mencerminkan kepribadian. Kepribadian menurut Gibson dkk dalam Djarkasih (2005; 70), adalah pola perilaku dan proses mental yang unik, yang mencirikan seseorang. Kepribadian leader akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keteladanan pimpinan sangat berpengaruh bagi para pegawainya dan bisa menjadi contoh, selain itu juga pimpinan dikantor bisa menjadi inspirasi keteladanan bawahannya. Keteladanan pimpinan sangat diperlukan untuk menunjang para pegawainya bekerja lebih baik dan lebih jujur.

Berdasarkan tabel tujuh di atas, dapat digambarkan jawaban responden untuk pertanyaan nomor 3 (tiga) tentang apakah Bapak Camat mempunyai ketegasan dalam bertindak atau memutuskan sesuatu untuk kepentingan organisasi, sebanyak 14 orang pegawai atau sebesar 46.7% menjawab tegas, sebanyak 7 orang pegawai atau sebesar 23.3 % menjawab sangat tegas, sebanyak 4 orang pegawai atau sebesar 13.3% menjawab ragu-ragu dalam bertindak, sebanyak 3 orang pegawai atau sebesar 10.0% menjawab kurang tegas dan hanya 2 orang pegawai atau sebesar 6.7% pegawai menjawab tidak tegas. Hal ini menunjukkan bahwa Bapak Camat mempunyai ketegasan dalam bertindak atau mengambil keputusan.

Fakta atau data hasil penelitian tersebut di atas juga didukung oleh wawancara peneliti dan pertanyaan terbuka pada kuesioner yang dijawab oleh responden bahwa ketegasan pimpinan dalam bertindak dan mengambil keputusan dapat mempengaruhi disiplin pegawai dan selanjutnya dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam rangka mencapai tujuan kantor salah satunya adalah ditentukan oleh faktor ketegasan pimpinan dalam bertindak yang adil, tidak pandang bulu bagi seluruh pegawai yang ada.

Ketegasan pimpinan dalam arti bersikap luwes tidak identik dengan sikap lemah dalam menghadapi para bawahan, namun dalam penegakan disiplin kerja diperlukan ketegasan. Sedangkan Keberanian, yakni keberanian yang berkaitan

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisa data dan proses pengujian hipotesis, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis korelasi product moment diperoleh r hit 0,635, bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson) untuk n = 30 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0,316 atau dikatakan pula bahwa =0,635 > 0,316 dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.000 (0,000 < 0,05). Hal Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja. Dapat dikatakan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini terjawab dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian di terima dan dapat di buktikan kebenarannya data atau fakta hasil penelitian secara ilmiah.

2. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R²), diperoleh angka R2(R Square) sebesar 0,408 atau (40,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 40,8% sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3. Salah satu keberhasilan pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai antara lain ditentukan oleh keteladanan, ketegasan, keberanian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, dengan disiplin kerja yang baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja dan sinergitas pegawai dalam rangka mencapai tujuan pembangunan di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat.

5.2. Saran - Saran

Sehubungan dengan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disarankan hal-hat sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat, hal yang diperhatikan dan dipertahankan Bapak Camat yaitu keteladanan, wibawa, ketegasan dan pengawasan serta pengarahan. Keteladanan dan wibawa pimpinan sangat berpengaruh bagi para pegawainya dan bisa menjadi contoh, inspirasi untuk menunjang para pegawainya bekerja lebih baik dan lebih jujur.

2. Penerapan sanksi disiplin pegawai yang melanggar peraturan, ketentuan yang berlaku harus lebih tegas, sanksi disiplin adalah bisa menjadi efek jera bagi para pegawai yang tidak disiplin. Sanksi berupa hukuman disiplin kepada pegawai yang melanggar harus tegas tanpa-ragu-ragu, tanpa pandang bulu sesuai kenetuan yang berlaku.

3. Mengingat saat ini wabah covid 19 belum berakhir, perlu penyesuaian dan feleksibiltas berkaitan dengan Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 kepada semua Aparatur Sipil Negara (ASN) tentang kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan merupakan isi dari pada peraturan sedangkan hukuman yang diberikan merupakan cara atau alat yang digunakan untuk memberikan sanksi dalam setiap pelanggaran yang dilakukan oleh setiap para pegawai, harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi saat ini.

4. Dalam rangka meningkatkan kerja disiplin pegawai, aspek penting yang harus diperhatikan dan dilaksanakan oleh pimpinan maupun pegawai antara lain : peraturan-peraturan harus jelas dan terinci serta setiap pelanggaran yang terjadi harus bisa dibuktikan, segala bentuk deskriminasi dan kecenderungan memihak harus dihindarkan dan sanksi keras misalnya pemecatan, hanya dapat dilaksanakan sebagai tindak lanjut dari sanksi lunak, misalnya peringatan atau teguran lisan

5. Perlunya implementasi absensi kehadiran pengawai dengan system ON LINE, menggunakan internet, dimana dan kapanpun pimpinan bisa memantau dan memonitor kehadiran pegawai setiap saat, system absensi on line lebih cangging dari pada absensi dengan menggunakan sidik jari.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adji. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Prajurit Korem 091/ Aji Surya Natakesuma. Skripsi. Fisipol Untag 1945 Samarinda.

A.W. Widjaja.2006. Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan, Penerbit Akademi Pressindo, Jakarta.

Amalia, R. 2006. Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Keterlibatan Kerja dan Sikap Positif Karyawan. Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, Surakarta.

Danim, Sudarwan., 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Pustaka Ilmu, Bandung.

GR. Terry, 2003. Pengembangan sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.

Handayaningrat, Soewarno, 2006, Pengantar Ilmu Pengetahuan dan Manajemen. Gunung Agung, Jakarta.

Handoko,T.Hani, (2016), Manajemen Edisi 2. Badan Penerbit Fakultas Ekoomi (BPFE). Yogyajakarta.

Hasibuan Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Harsey. 2008. Kunci Sukses Pemimpin Situasional. Delaprasata. Jakarta.

Jasin., 2005. Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional. Dalam Analisis CSIS. No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 1989, Jakarta.Earl Babbie, 2006. Menerapkan Metode Penelitian Survai untuk Ilmu-ilmu Sosial. Palmall, Yogyakarta.

Kartini Kartono, 2002. Psikologi Sosial untuk Managemen dan Industri. Rajawali Pers, Jakarta.

Kartono, K 2007, Pemimpin dan Kepemimpinan, Rajawali Press, Jakarta.

Ig. Suroso, 2002, Disiplin Motivasi Dengan kerja Karyawan Edisi Pertama PT. Intan, Klaten.

Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta

Moh Nazir, 2005. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta

Moekijat, 1999, Manajemen Kepegawaian, Aalumni, Bandung.

Nainggolan, 2007, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Cetakan ke tujuh.

Nawawi, H. Hadari. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Pembangunan Nasional. Seri Pustaka Eksekutif. Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen. Jakarta

Nawawi Hadari. 2010. Kepemimpinan yang Efektif. UGM Press. Yogyakarta.

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

Robins Stephen P., 2006, Perilaku Organisasi, Gramedia, Jakarta.

Robbins, Stephen P and Mary Coulter, 2001, Manajemen (Judul Asli Management) Alih Bahasa T. Hermaya, Prenhallindo, Jakarta.

Rivai, Dr. Veithzal M.B.A, 2003. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Edisi Kedua dan Ketiga. PT Raja Grafindo Parsada. Jakarta.

Sastrohadirwiryo, Siswanto, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional), Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Siswanto, Sastrohadiwiryo, B 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, EdisiI, cet. Ke-I, Yogyakarta.

Sondang P. Siagian, 2005. Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi. Jakarta : Gunung Agung.

Sondang P Siagian, 2004, Fungsi-Fungsi Manajerial, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.

Soejono,2007. Disiplin Kerja Karyawan, Penertbit Offside. Jakarta

Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Penerbit Alfabeta. Bandung

Sugiyono, 2014. Memahami Penelitian Kualitatif. CV. Alfabeta. Bandung

Sugiyono. 2010. Statistik untuk Penelitian, Alfabeta. Bandung

Sutrisno Hadi. (2004), Metode Penelitian Administrasi, Bandung: Penerbit Alfabeta

Tri Wahyuningsih., 2013. Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Motivator Karyawan. Dalam Benefit: Jurnal Manajemen dan Binis Volume 7, Nomor 1, Juni 2003. Hal 44-55.

Prayudi Admosudirdjo, 2003, Researcht Suatu Pengantar Ilmiah, CV. Tarsito, Bandung.

Tjiptono Fendy. 2016. Manajemen Jasa. Andi Offset. Yogyakarta.

Thoha, Muhammad. 2003, Perilaku Organisasi. UGM Press. Jogyakarta.

Wursanto, 2000. Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta : Kanisius.

Winardi, 2002, Kepemimpinan Dalam Manajemen,Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta