

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA  
APARAT PADA KANTOR DESA HULAWA KECAMATAN  
BUNTULIA KABUPATEN POHUWATO**

**OLEH**

**DIDIN IBRAHIM**

**NIM : S2117153**

**S K R I P S I**

**Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Jurusan  
Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo**



**PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA  
APARAT PADA KANTOR DESA HULAWA KECAMATAN  
BUNTULIA KABUPATEN POHUWATO**

**OLEH**

**DIDIN IBRAHIM  
NIM : S.2117153**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar kesarjanaan  
Gorontalo..... 2021**

**PEMBIMBING I**



**DR. GRETTY SY. SALEH. S.IP., M.SI  
NIDN : 0922116103**

**PEMBIMBING II**



**DR. Dra. Hj. RUSNI DJAFAR., M.PA  
NIDN : 0901036601**

**Mengetahui  
Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**



**Darmawati Abdul Razak, S.IP., M.AP  
NIDN : 0924076701**

**HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI****PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA  
APARAT PADA KANTOR DESA HULAWA KECAMATAN  
BUNTULIA KABUPATEN POHUWATO****OLEH****DIDIN IBRAHIM****NIM : S.2117153****Telah memenuhi syarat dan Dipertahan Pada Komisi Penguji Ujian Akhir  
Tanggal ..... Mei 2021****KOMISI PENGUJI**

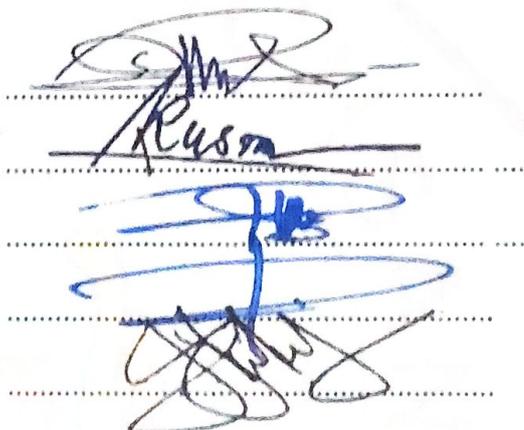
1. Dr. Gretty Syatriani Saleh, S.IP.,M.Si

2. Dr.Dra. Rusni Djafar.M.PA.

3. Iskandar Ibrahim, S.IP.,M.Si

4. Edy Sijaya, S.IP.,M.Si

5. Hasman Umuri, S.IP, M.Si



.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**MENGETAHUI,****Dekan Fakultas Ilmu Sosial  
Dan Ilmu Politik  
Universitas Ihsan Gorontalo****Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan**  
**DR. ARMAN, S.Sos.,M.Si**  
**NIDN : 0913.0786.02**  
**Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP**  
**NIDN : 0924.0767.01**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya Tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena Karya Tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Gorontalo, .....2021

Yang membuat Pernyataan



**DIDIN IBRAHIM**

## ABSTRACT

***DIDIN IBRAHIM. S21117153. THE EFFECT OF LEADERSHIP ON THE WORK DISCIPLINE OF APPARATUS AT HULAWA VILLAGE OFFICE, BUNTULIA SUBDISTRICT, POHUWATO DISTRICT***

*This study aims to 1) find out the effect of leadership (X) which covers Task Behavior (X1) and Relationship Behavior (X2) simultaneously on the Work Discipline of apparatus (Y) at the Hulawa Village Office, Buntulia Subdistrict, Pohuwato District. 2) determine the effect of leadership (X) in the form of Task Behavior (X1) and Relationship Behavior (X2) partially on the Work Discipline of apparatus (Y) at the Hulawa Village Office, Buntulia Subdistrict, Pohuwato District. The method in this research is the descriptive-quantitative approach, namely research that uses numbers and words or sentences and pictures by using samples and using questionnaires as a means of collecting primary data. The population in this study is the head of Huyula village and village apparatuses. The population in this study covers all of Hulawa village apparatuses, amounting to 13 people, and the society members Hulawa village amounting to 27 people. The sampling technique applies saturated sampling by taking all members of the population as samples. Meanwhile, the society members are determined by using purposive sampling based on the consideration of the researchers, amounting to 27 people. The number of respondents in this study is 40 people. The results of the study that the Leadership in the form of Task Behavior and Relationship Behavior simultaneously have a positive effect on the Work Discipline of apparatus at the Hulawa Village Office, Buntulia Subdistrict, Pohuwato District, with the number of coefficients of multiple determination ( $R^2_{y,x1,x2}$ ) of 0.417 (41.7%), while 0.583 (58.3%) is determined by other variables not examined. Based on the results of the significance test, it is found that the value of Sig (0.08) is higher than the value of alpha (0.05), so the effect is significant. The Task Behavior (X1) partially affects the Work Discipline of Apparatus at the Hulawa Village Office, Buntulia Subdistrict, Pohuwato District at 0.293 (29.3%). Based on the results of the significance test, it is found that the Sig. value (0.097) is higher than the alpha value (0.05), so the effect is significant. Partially, the Relationship Behavior (X2) affects the Work Discipline of Apparatus at the Hulawa Village Office, Buntulia Subdistrict, Pohuwato District at 0.246 (24.6%). Based on the results of the significance test, it is found that the value of Sig (0.038) is higher than the value of alpha (0.05), then the effect is significant.*

*Keywords: leadership, work discipline*



## ABSTRAK

### **DIDIN IBRAHIM. S2117153. PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA APARAT PADA KANTOR DESA HULAWA KECAMATAN BUNTULIA KABUPATEN POHUWATO.**

Penelitian ini bertujuan Untuk 1) mengetahui pengaruh kepemimpinan (X) berupa Perilaku Tugas (X1) dan Perilaku Hubungan (X2) secara simultan terhadap Disiplin Kerja Aparat (Y) pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X) berupa Perilaku Tugas (X1) dan Perilaku Hubungan (X2) secara parsial terhadap Disiplin Kerja Aparat (Y) pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato. Metode dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka dan kata-kata atau kalimat dan gambar dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala desa Huyula dan aparat desa yang Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur desa hulawa yang berjumlah 13 ditambah dengan masyarakat desa hulawa 27 orang. Penentuan sampel aparat desa menggunakan sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sedangkan masyarakat ditentukan dengan menggunakan purposive sampling yakni sampel masyarakat ditentukan berdasarkan pertimbangan peneliti yang berjumlah 27 orang. Sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan, Kepemimpinan berupa Perilaku Tugas, dan Perilaku Hubungan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato, dengan jumlah koefisien determinasi multipel ( $R^2_{y,x1,x2}$ ) sebesar 0.417 (41.7%). sedangkan sebesar 0.583 (58.3%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,08) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan. Secara parsial, Perilaku Tugas (X1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato sebesar 0.293 (29.3%). Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,097) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan. Secara parsial Perilaku Hubungan (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato sebesar 0.246 (24.6%). Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,038) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin kerja



## **MOTTO & PERSEMBAHAN**

### **MOTO :**

Kesuksesan tidak datang dari apa yang diberikan oleh orang lain melainkan Datang dari keyakinan dan kerja keras kita sendiri

### **PERSEMBAHAN :**

Sujud syukur kupersembahkan kepadamu ya-allah atas semua ilmu yang saya Peroleh selama di bangku perkuliahan. semoga keberhasilan ini menjadi salah Satu langkah awal untuk masa depanku yang cerah dalam meraih citi-cita

Karya kecil ini kupersembahkan kepada :

- Orang tuaku Maimun I Giasi yang telah mendukung dan selalu tak putus dalam mendoakan saya dalam mengejar cita-cita
- Kaka dan adik saya Mazhar Nota dan Dandi Ibrahim yang selalu mendukung saya dalam meraih cita-cita
- Dan terakhir yaitu untuk teman-teman seperjuangan yang senantiasa selalu memberikan motivasi untuk kesuksesan bersama

**ALMAMATERKU TERCINTA**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**TEMPAT AKU MENIMBA ILMU**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur kehadirat Allah S.W.T serta salam dan taslim atas junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengantarkan kita semua dari alam kegelapan ke alam terang sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul” **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparat Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato.** Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparat.

Adapun Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menghadapi banyak hambatan karena kurangnya literature dan referensi dalam mendukung teori-teori, akan tetapi berkat petunjuk berbagai pihak akhirnya Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dan penulis sangat menyadari bahwa masih terdapat kekurangan, oleh karena itu Penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun ke arah perbaikan dan kesempurnaan Skripsi ini.

Melalui kesempatan ini tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo.
2. Bapak DR. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. Arman, S.Sos.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo

4. Ibu Darmawati Abdrazak, S.IP.,M.AP selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo.
5. IbuDr. Gretty Syatriani, S.IP.,M.SI dan Ibu, Dr. Dra Rusni Djafar, M.PA selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang selalu membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Seluruh staf dosen dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
7. Terisitimewa Kedua orang tua tercinta yang selama ini telah bersusah payah membesarkan saya, dan telah banyak membantu mendoakan kesuksesan saya.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian karya tulis ini.

Gorontalo,..... 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>	i
<b>HALAMAN KOMISI PENGUJI .....</b>	ii
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	iii
<b>ABSTRACT .....</b>	iv
<b>ABSTRAK .....</b>	v
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	vi
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	vii
<b>DAFTAR ISI .....</b>	ix
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xii
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	7
1.3.Tujuan Penelitian.....	8
1.4.ManfaatPenelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1.Konsep Kepemimpinan.....	10
2.1.1. Definisi Kepemimpinan .....	10
2.1.2. Sifat-sifat Kepemimpinan .....	12
2.1.3. Peran pemimpin .....	14
2.1.4. Tugas-tugas Kepemimpinan.....	15
2.1.5. Tipe-tipe Kepemimpinan .....	16
2.1.6. Perilaku Pemimpin.....	19
2.2.Konsep Disiplin Kerja .....	22
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.2.2. Alat Mengukur Kedisiplinan.....	25
2.2.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	26

2.2.4. Tujuan Disiplin Kerja .....	28
2.2.5. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	28
2.2.6. PedomanPendisiplinan .....	31
2.2.7. Ukuran Disiplin Kerja.....	32
2.2.8. Prinsip-Prinsip Pendisiplinan .....	33
2.3.Konsep Aparat Desa .....	34
2.4.Kerangka Konseptual .....	36
2.5.Hipotesis Penelitian .....	38

### **BAB III OBJEK METODE PENELITIAN**

3.1.Objek dan Waktu Penelitian.....	39
3.2. Desain Penelitian .....	39
3.3.Definisi Operasional Variabel .....	39
3.4. Populasi dan Sampel .....	41
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	42
3.6.Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.7.Prosedur Penelitian .....	43
3.8.Teknik Analisis Data .....	47

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1. Sejarah Singkat Desa Hulawa .....	50
4.1.2. Penyajian Visi, Misi, Tujuan Dan Sasaran .....	55
4.1.3. Struktur Organisasi Desa Hulawa .....	57
4.1.4. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi.....	59
4.1.5. Deskripsi Responden .....	63
4.2. Analisis Hasil Penelitian .....	65
4.2.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	65
4.2.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian.....	66
4.2.3. Analisa Data Statistik dan Pengujian Hipotesis .....	73
4.2.4. Pengujian Hipotesis .....	75
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	77

**BAB V PENUTUP**

5.1. Kesimpulan.....	82
5.2. Saran-Saran .....	82

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR TABEL**

Tabel-1 : Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel-2 : Persentase Responden Berdasarkan Usia .....	59
Tabel-3 : Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel-4 : Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel-5 : Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel-6 : Skala Penilaian Jawaban Responden .....	62
Tabel 7 : Nilai (Skor) Perilaku Tugas ( $X_1$ ).....	62
Tabel 8 : Nilai (Skor) Perilaku Hubungan ( $X_2$ ).....	64
Tabel-9 : Nilai (Skor) Disiplin Kerja (Y).....	65
Tabel-10 : Matriks Korelasi antara Variabel X dan Y .....	68
Tabel-11 : Koefisien Jalur $P_{YX}$ ) .....	68
Tabel-12 : Dekomposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y.....	70
Tabel-13 : Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y .....	71

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 : Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 2 : Struktur Path Analisis .....	47
Gambar 3 : Struktur Pemerintahan Desa Hulawa.....	53
Gambar 4 : Struktur Jalur Variabel X Terhadap Y.....	69

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Pengolahan Data

Lampiran 3 : Dokumentasi Penelitian

Lampiran 4 : Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 5 : Surat Rekomendasi Penelitian

Lampiran 6 : Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi

Lampiran 7 : Similarity Hasil Turtitin

Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan Sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Maka seringkali organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Schein dalam Mangkunegara, 2001:23).

Kepemimpinan yang efektif menurut Blake (dalam Nawawi, 2003:83) bahwa pemimpin mampu mengaktifkan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat diwujudkan dengan kombinasi perilaku atau gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan pada bawahan atau orang. Pihak yang dipimpin atau masyarakat juga harus berperan aktif. Selain interaksi kepala desa dengan masyarakat, kepemimpinan juga dipengaruhi oleh elemen lingkungan dan situasional kepemimpinan itu berlangsung, terutama perangkat nilai budaya yang menjiwai kehidupan organisasi dan masyarakat dalam segala kegiatannya.

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan dalam mengerjakan pekerjaannya

untuk mencapai tujuan organisasi. Peran pemimpin dalam mengerakkan dan memberdayakan pegawainya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perilaku pemimpin dapat menimbulkan dampak yang signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Seorang pemimpin dapat dikatakan efektif apabila dapat memotivasi dan menggerakkan pegawainya pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Menurut Handoko (2001:294) kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kesuksesan suatu organisasi maupun perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan dalam organisasi yang bersangkutan. Kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi maupun perusahaan amat penting dalam usaha dalam mencapai tujuan organisasi.

Pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan dimana ia dapat bekerjasama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi didalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, organisasi ini perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan baik kepada bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Keberhasilan seorang pemimpin dalam gaya

kepemimpinannya, dimana terdapat perilaku antar individu yang dihadapi akan menunjang terbentuknya suatu gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh yang besar terhadap kelangsungan kegiatan dan perkembangan organisasi.

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Peran pemimpin dalam mengerakkan dan memberdayakan pegawainya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perilaku pemimpin dapat menimbulkan dampak yang signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Seorang pemimpin dapat dikatakan efektif apabila dapat memotivasi dan menggerakkan pegawainya pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Kepala desa memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin untuk menjalankan penyelenggaraan pemerintah di desa. Pada penyelenggaraan pemerintahan desa, kepemimpinan kepala desa merupakan faktor penting dan amat menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan di desa. Kepemimpinan kepala desa memiliki peran besar dalam menentukan arah kebijakan dalam pembangunan di desa. Kepala desa menjalankan hak, wewenang dan kewajiban mengatur dan mengurus rumah tangga desa serta penyelenggara dan penanggung jawab utama di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Di dalam menjalankan hak, wewenang dan kewajiban sebagai pimpinan pemerintahan desa, kepala desa itu dibantu oleh perangkat desa yang terdiri atas sekretariat desa sebagai unsur staf

dan kepala dusun sebagai unsur pelaksana tugas kepala desa dalam wilayah kerja tertentu.

Dalam hal ini, pentingnya kepemimpinan berguna sebagai aspek manajerial yang mampu mengelola sumber daya manusia agar bekerja dengan baik. Operasional perusahaan bergantung pada seberapa baik dan besar usaha pemimpin mengelola, memberi arahan, membuat keputusan, dan mengoordinasi para karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan prosedur yang telah ditetapkan. Penting bagi seorang pemimpin menentukan bentuk gaya kepemimpinannya agar selaras dengan visi dan misi perusahaan, pekerjaan, dan bawahannya. Gaya memimpin yang tepat tentu saja diharapkan mampu mengendalikan perilaku kerja dan menyelaraskannya agar kinerja dapat meningkat. Salah satu bentuk perilaku kerja karyawan yang mampu mendorong kinerja yang baik, salah satunya adalah disiplin kerja. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin guna pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Disiplin menjadi salah satu faktor keberhasilan perusahaan yang dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan dalam ketepatan waktu bekerja hingga hasil akhirnya (output).

Kepemimpinan kepala desa dalam penelitian ini berfokus pada dua orientasi perilaku yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan.

1. Perilaku Tugas yang berorientasi tugas menurut Yukl (2005:79) adalah “Jenis perilaku ini terutama memperhatikan penyelesaian tugas, menggunakan personil dan sumber daya secara efisien, dan menyelenggarakan operasi yang teratur dan dapat diandalkan”. Pasolong (2008:91-92) juga mengemukakan

“Pemimpin yang berorientasi pada tugas menampilkan gaya kepemimpinan otokratik”.

2. Perilaku Hubungan. Perilaku pemimpin yang berorientasi hubungan menurut Yukl (2005:79) adalah “Jenis perilaku ini terutama memperhatikan perbaikan hubungan dan membantu orang, meningkatkan kooperasi dan kerja tim, meningkatkan kepuasan kerja bawahan, dan membangun identifikasi dengan organisasi”. Pasolong (2008:92) “Pemimpin yang berorientasi pada hubungan kemanusiaan menampilkan gaya kepemimpinan demokratis”.

Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato merupakan bagian dari badan pemerintah yang memiliki peranan penting dalam memberi pelayanan kepada masyarakat, namun pada kenyataannya aparat desa hulawa belum dapat menjalankan fungsi tersebut secara maksimal, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan kepala desa hulawa masih belum diketahui dengan jelas sehingga mempengaruhi disiplin kerja pegawainya.

Salah satu hal yang bisa menjadi penyebab adanya ketidakjelasan gaya kepemimpinan sehingga dapat berpengaruh kepada disiplin kerja pegawainya adalah kurangnya perhatian pemimpin terhadap hasil kerja pegawai dikantor. Sadar akan betapa pentingnya Aparatur desa, dalam hal ini adalah Pegawai Kantor Desa Hulawa dalam pembangunan, maka sangat disayangkan karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal, buktinya banyak terlihat gejala-gejala masalah yang terjadi yang berhubungan dengan semangat kerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada gaya kepemimpinan di desa hulawa berdasarkan observasi penulis didapatkan :

- a) Pemimpin disini yaitu kepala desa hulawa belum ada upaya untuk memberikan teguran kepada para aparat yang melakukan pelanggaran dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- b) Pemimpin disini yaitu kepala desa tidak ada upaya untuk memberikan teguran kepada para aparat yang bersantaisantai tidak melakukan pekerjaannya.
- c) Pemimpin disini yaitu kepala desa tidak ada teguran untuk para aparat yang datang terlambat tanpa alasan.

Sedangkan fenomena yang terjadi pada disiplin kerja pegawai dari pengamatan penulis juga didapatkan :

- a. Penulis melihat ada beberapa aparat justru banyak yang tidak mengerjakan pekerjaannya seperti melayani masyarakat dengan baik.
- b. Penulis melihat masih adanya beberapa orang aparat desa hulawa yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktu jam kerja selesai.
- c. Penulis melihat masih terlalu lamanya dahtm pemberian pelayanan kepada masyarakat, sehingga masyarakat harus menunggu beberapa lama untuk menyelesaikan urusannya.

Penyelenggaraan disiplin kerja oleh Kepala Desa sangat penting dikaitkan dengan upaya peningkatan semangat kerja pegawai di lingkungan Kantor Desa Hulawa. Rendahnya disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh perhatian pemimpin atau kepala desa terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam

meningkatkan profesionalisme dan pelayanan kepada masyarakat dan juga untuk meningkatkan etos kerja aparatur. Sebagaimana diketahui, manfaat terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat besar bagi upaya menciptakan tujuan organisasi dalam mencapai kesuksesan.

Disiplin kerja yang dilakukan bawahan selalu bergantung pada keberhasilan pemimpin, artinya pemimpin menjadi teladan bagi karyawan dalam bekerja karena karyawan akan mengikuti apa yang biasa dilakukan oleh seorang pemimpin saat bekerja. Dapat dikatakan bahwa gaya seorang pemimpin menjadi salah satu faktor penting untuk mendukung karyawan agar menyadari pentingnya disiplin dalam bekerja, selain itu juga dapat menghindari karyawan dari sikap kerja yang tidak baik agar tidak menghambat perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Melihat pentingnya pengaruh seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar-benar memberikan contoh yang baik agar dapat dicontoh oleh pegawainya sehingga menghasilkan tujuan yang diharapkan. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparat Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pokok pikiran dan identifikasi masalah pada latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang diajukan adalah :

- 1) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan (X) berupa Perilaku Tugas (X1) dan Perilaku Hubungan (X2) secara simultan terhadap Disiplin Kerja Aparat (Y) pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato ?
- 2) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan (X) berupa Perilaku Tugas (X1) dan Perilaku Hubungan (X2) secara parsial terhadap Disiplin Kerja Aparat (Y) pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X) berupa Perilaku Tugas (X1) dan Perilaku Hubungan (X2) secara simultan terhadap Disiplin Kerja Aparat (Y) pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X) berupa Perilaku Tugas (X1) dan Perilaku Hubungan (X2) secara parsial terhadap Disiplin Kerja Aparat (Y) pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hal penting dari sebuah penelitian adalah manfaat yang dapat dirasakan atau diterapkan setelah terungkap hasil penelitian. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Akademis**

Dari segi ilmiah penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja sehingga dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

#### **2. Manfaat Praktis**

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja sehingga memperoleh informasi untuk memperluas pengetahuan pada jurusan ilmu pemerintahan.

b. Bagi Pemerintah Desa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi para pimpinan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan kinerja aparatur desa.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Konsep Kepemimpinan**

##### **2.1.1. Definisi Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya kepemimpinan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Maju mundurnya organisasi maupun perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin dalam rangka mengelola sumber daya manusia yang ada karena pemimpin tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya sendirian saja, melainkan meminta bantuan orang lain untuk membantu dengan memberikan tugas-tugas atau mendelegasikan kepada orang lain dalam hal ini bawahannya.

Kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Dari berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli dapat diketahui bahwa konsepsi kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman.

Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titikkesamaan kata kunci yakni “suatu proses mempengaruhi”. Akan tetapi kita menemukan bahwa konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal “siapa yang mempergunakan pengaruh, tujuan dari

upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut”.

Kepemimpinan adalah gaya perilaku seseorang untuk membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendakinya (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007,137). Menurut Handoko (2001:294) kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Sudarwan (2004:56) mendefinisikan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinir dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2001:197). Kepemimpinan adalah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh (Wahjosumidjo, 1999:17).

Pendapat lain mengatakan kepemimpinan adalah adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa (Purwoto, 2005:26).

Siagian Dalam Brahmawati (2005:5) mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

### **2.1.2. Sifat-sifat Kepemimpinan**

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Usaha-usaha yang sistematis tersebut membuahkan teori sifat atau kesifatan dari kepemimpinan.

Edwin Ghiselli dalam Handoko (1995:297) mengemukakan teori mereka tentang teori kesifatan atau sifat kepemimpinan. Edwin Ghiselli mengemukakan enam sifat kepemimpinan yaitu :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pegawai (*Supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan untuk sukses.
3. Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.

6. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dalam menemukan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Menurut Cantika (2005:171) mengemukakan sifat-sifat pemimpin sebagai berikut :

1. Watak dan kepribadian yang terpuji

Agar bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi memercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai kepribadian yang terpuji.

2. Keinginan melayani bawahan

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahannya, ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka, menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.

3. Memahami kondisi lingkungan

Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang terjadi di sekitarnya, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang memadai sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.

4. Memiliki intelegensi yang tinggi

Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi, ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat dan memiliki minat yang tinggi untuk menggali dan mendalami ilmu.

5. Berorientasi kedepan

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya sejak awal.

6. Sikap terbuka dan lugas

Pemimpin harus dapat mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru, lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi.

### 2.1.3. Peran pemimpin

Menurut Mc.Leod, Jr (2004:8) peran-peran yang dimainkan oleh seorang pemimpin meliputi peran antar pribadi (*interpersonal*), informasi (*information*) dan keputusan (*desicional*).

1. Peran antar pribadi (*Interpersonal Roles*)

Peran antar pribadi meliputi peran pemimpin sebagai seorang tokoh (*Figurehead*) yang melaksanakan tugas-tugas seremonial seperti mendampingi pejabat yang berkunjung meninjau fasilitas, peran pimpinan sebagai pemimpin (*leader*) yang memelihara unit dengan memperkerjakan dan melatih staf serta menyediakan motivasi dan dorongan, dan peran pemimpin sebagai penghubung (*liaison*) yang menjadi hubungan dengan orang-orang diluar unit lingkungannya tersebut dengan tujuan menyelesaikan masalah-masalah bisnis.

2. Peran informasi (*Informational Roles*)

Peran informasi dimainkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya yaitu pemimpin berperan sebagai pemantau (*monitor*)

dimana dia secara tetap mencari informasi mengenai kinerja unit, indera pemimpin mengamati aktivitas intern unit dan lingkungannya, pemimpin berperan sebagai pewarta (*disseminator*) meneruskan informasi yang berharga kepada orang lain dalam unitnya, dan berperan sebagai juru bicara (*spokerperson*) yang meneruskan informasi yang berharga kepada orang-orang di luar unit pimpinan dan orang-orang dilingkungannya.

### 3. Peran keputusan (*Decisional Roles*)

Peran keputusan dijalankan oleh seorang pemimpin mencakup peran pemimpin sebagai wirausaha (*entrepreneur*) yang membuat perbaikan-perbaikan yang cukup permanen pada unit seperti mengubah struktur organisasi, pemimpin sebagai pengelola gangguan (*disturbance handler*) yang bereaksi pada kejadian-kejadian yang tak terduga seperti devaluasi dolar di negara asing yang menjadi tempat operasi perusahaannya, pemimpin sebagai sumber daya (*resource allocator*) yang mengendalikan pengeluaran unitnya, menentukan unit bawahan mana yang mendapatkan sumber daya dan pemimpin sebagai perunding (*negotiator*).

#### **2.1.4. Tugas-tugas Kepemimpinan**

Berdasarkan pengertian bahwa kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi tingkah laku yang mengandung indikasi serangkaian tugas yang perlu dilaksanakan oleh seorang pemimpin, maka tugas seorang pemimpin antara lain:

1. Membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan
2. Mengkomunikasikan gagasan kepada orang lain

3. Dengan berbagai cara mempengaruhi orang lain
4. Seorang pemimpin adalah seorang yang besar yang dikagumi, mempesona dan dikagumi bawahannya (Wahjosumidjo, 2002:40)

Masih menurut Wahjosumidjo empat macam tugas penting seorang pemimpin yaitu :

1. Mendefinisikan misi dan peranan organisasi Misi dan peranan organisasi hanya dapat dirumuskan dan didefinisikan sebaik-baiknya, apabila seorang pemimpin memahami lebih dulu asumsi struktural sebuah organisasi.
2. Pemimpin merupakan pengejawantahan tujuan organisasi Pemimpin harus menciptakan sebuah kebijakan ke dalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan.
3. Mempertahankan keutuhan organisasi. Pemimpin bertugas untuk mempertahankan keutuhan organisasi dengan melakukan koordinasi dan kontrol melalui dua cara yaitu melalui otoritas peraturan dan melalui pertemuan koordinasi khusus terhadap berbagai peraturan.
4. Mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi Pemimpin bertugas untuk mengendalikan konflik yang terjadi didalam organisasi agar konflik yang terjadi tidak berdampak buruk terhadap pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.1.5. Tipe-tipe Kepemimpinan**

Menurut Siagian (2002:17-26) tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

1. Tipe Kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik, wibawa yang luar biasa sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pegawai-pegawai yang bisa dipercaya.

## 2. Tipe Paternalistis dan Maternalistis

Tipe kepemimpinan paternalistis dan maternalistis ini merupakan tipe seorang pemimpin yang menggabungkan antara ciri positif dan negatif, antara lain:

- a. Bersikap terlalu melindungi.
- b. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
- c. Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui segala hal.
- e. Melakukan pengawasan yang ketat.

## 3. Tipe Militeristis

Tipe kepemimpinan ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter tapi bukan kepemimpinan organisasi militer. Lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahannya, menurut adanya disiplin keras dan kaku, tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritikan-kritikan dari bawahan.

## 4. Tipe Otokratis

Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal, setiap perintah dan

kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya dan para bawahannya sebagai pelaksana.

5. Tipe *Laissez-Faire*

Kebebasan penuh diberikan kepada kelompok dalam menentukan kebijakan dimana peran pemimpin sangat minim, pemimpin tidak ikut serta dalam membahas kegiatan, non partisipasi pemimpin dalam pemberian tugas, pemimpin tidak berusaha mengatur jalannya kegiatan. Pemimpin ini tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan *status quo*.

6. Tipe populistis

Berpegang teguh pada nilai masyarakat tradisional. Kepemimpinan ini mengutamakan penghidupan nasionalisme. Misal Soekarno dengan pemahaman Marhaenismenya.

7. Tipe Administratif dan Eksekutif

Kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

8. Tipe Demokratis

Semua kebijakan dibahas dan diputuskan dalam kelompok dengan pemimpin sebagai pendorong. Langkah-langkah umum perspektif kegiatan dibahas bersama demi kepentingan kelompok dengan pemimpin memberikan alternatif, pemberian tugas diberikan kepada kelompok, pemimpin cenderung bersifat objektif.

### 2.1.6. Perilaku Pemimpin

Menurut Yulk, (2010:54) Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Dalam hal ini, pemimpin mempunyai deskripsi perilaku:

1. Perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri ramah tamah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dirinya. Di samping itu terdapat pula kecenderungan perilaku pemimpin yang lebih mementingkan tugas organisasi.
2. Berorientasi kepada bawahan dan produksi perilaku pemimpin yang berorientasi kepada bawahan ditandai oleh penekanan pada hubungan atasan-bawahan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku bawahan. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan pada segi teknis pekerjaan, pengutamakan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan.
3. Pada sisi lain, perilaku pemimpin menurut model leadership continuum pada dasarnya ada dua yaitu berorientasi kepada pemimpin dan bawahan. Sedangkan berdasarkan model grafik kepemimpinan, perilaku setiap pemimpin dapat diukur melalui dua dimensi yaitu perhatiannya terhadap hasil/tugas dan terhadap bawahan/hubungan kerja. Kecenderungan

perilaku pemimpin pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dari masalah fungsi dan gaya kepemimpinan.

Perilaku seorang pemimpin dengan pemimpin yang lainnya mungkin sangatlah berbeda beda, walaupun ada banyak juga yang hampir menyerupai, disini ada 4 perilaku pemimpin menurut Robbins (2008:58), yaitu:

1. Pemimpin yang Direktif Pemimpin yang memberitahu kepada para pengikut mengenai apa yang diharapkan dari mereka, menentukan pekerjaan yang harus diselesaikan, memberikan bimbingan khusus terkait dengan cara menyelesaikan berbagai tugas tersebut.
2. Pemimpin yang Suportif Pemimpin yang ramah dan memperhatikan kebutuhan para pengikutnya
3. Pemimpin yang Partisipatif Pemimpin yang melakukan perundingan dengan para pengikutnya dan menggunakan saran-saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan
4. Pemimpin yang Berorientasi Pencapaian tujuan. Pemimpin yang menetapkan tujuan-tujuan dan mengharapkan para pengikutnya untuk bekerja dengan sangat baik.

Menurut Yukl (2010:79) terdapat dua teori kepemimpinan yang berorientasi perilaku yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan:

### **1. Perilaku Tugas**

Perilaku tugas yang berorientasi tugas adalah “Jenis perilaku ini terutama memperhatikan penyelesaian tugas, menggunakan personil dan sumber daya secara efisien, dan menyelenggarakan operasi yang teratur dan

dapat diandalkan”. Pasolong (2008:91-92) juga mengemukakan “Pemimpin yang berorientasi pada tugas menampilkan gaya kepemimpinan otokratik”. Thoha (2009:77) mengemukakan “Perilaku tugas ialah suatu perilaku seorang pemimpin untuk mengatur dan merumuskan peranan-peranan dari anggota-anggota kelompok atau para pengikut; menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota, kapan dilakukan, di mana melaksanakannya, dan bagaimana tugas-tugas itu harus dicapai”. Perilaku pemimpin yang berorientasi tugas memiliki tiga jenis spesifik yang sangat relevan bagi kepemimpinan yang efektif yang dapat dijadikan sebagai indikator perilaku ini menurut Yukl (2005:81). Perilaku tugas itu meliputi: 1) merencanakan, 2) menjelaskan, dan 3) memantau.

## **2. Perilaku Hubungan**

Perilaku pemimpin yang berorientasi hubungan menurut adalah “Jenis perilaku ini terutama memperhatikan perbaikan hubungan dan membantu orang, meningkatkan kooperasi dan kerja tim, meningkatkan kepuasan kerja bawahan, dan membangun identifikasi dengan organisasi”. Pasolong (2008:92) “Pemimpin yang berorientasi pada hubungan kemanusiaan menampilkan gaya kepemimpinan demokratis”. Thoha (2009:77) mengemukakan “Perilaku hubungan ialah suatu perilaku seorang pemimpin yang ingin memelihara hubungan-hubungan antarpribadi di antara dirinya dengan anggota-anggota kelompok atau para pengikut dengan cara membuka lebar-lebar jalur komunikasi, mendelegasikan tanggung jawab, dan memberikan kesempatan pada para bawahan untuk menggunakan potensinya”.

Perilaku pemimpin yang berorientasi hubungan memiliki tiga jenis spesifik yang relevan untuk kepemimpinan yang efektif dan dapat dijadikan sebagai indikator perilaku hubungan, tiga jenis spesifik tersebut dijelaskan oleh Yukl (2005:85) bahwa “Perilaku hubungan itu meliputi: 1) memberikan dukungan,2) mengembangkan, dan 3) memberikan pengakuan.

## **2.2.Konsep Disiplin Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Disiplin**

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Susanto,1989:278).

Disiplin Kerja menurut (Wursanto, 1984:108) yaitu keadaan yang menyebabkan /memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma / peraturan yang telah ditetapkan.Sedangkan menurut (Nitisemito,1986:263) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya.

Disiplin tidak hanya diartikan tunduk kepada peraturan-peraturan dan

ketentuan yang sudah lazim dilaksanakan, akan tetapi dapat mendorong manusia melaksanakan kegiatan-kegiatan sadar diyakini manfaatnya.

Disiplin adalah suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari kantor baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan demikian jelaslah bahwa tujuan yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik apabila pegawainya tidak memiliki disiplin kerja yang baik pula. Untuk itu perlu ditingkatkan disiplin kerja para pegawai negeri sipil agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Disiplin juga dapat diartikan sebagai suasana kerja yang tertib aman dan tenang yang dapat membuat para pegawai lebih berkonsentrasi dalam pelaksanaan pekerjaannya dan akhirnya segala pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Disiplin pada dasarnya mempunyai dua objek yang meliputi disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku yang ada kalanya keduanya tergabung menjadi satu, dimana mereka dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan.

Disiplin terhadap waktu menekankan akan pentingnya waktu dari detik sampai tahun. Arti disiplin terhadap waktu adalah jika sesuatu telah ditetapkan pada waktu tertentu maka sesuatu yang telah ditetapkan itu harus diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Ada 2 (dua) unsur pokok yang membentuk disiplin :

- 1) Sikap yang telah ada pada diri manusia
- 2) Sistem budaya yang hidup dalam masyarakat

Disiplin lahir, tumbuh dan berkembang dari sikap seseorang dalam sistem nilai budaya yang di masyarakat. Disiplin dapat dimulai dari atas, maksudnya disiplin dimulai dari para atasan. “teladan adalah guru yang paling baik”. Disiplin juga dapat dimulai dari dalam, maksudnya disiplin dimulai dari kesadaran tiap manusia disiplin yang muncul dari kesadaran pribadi lebih baik dari pada karena ancaman/paksaan.

Menurut Moenir (1986:184) “Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku mengharuskan orang untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau tingkah laku tertentu dalam perbuatan, agar dapat menghasilkan sesuatu dengan standar. Keharusan untuk mengikuti dengan ketat langkah atau perbuatan tersebut menentukan berhasil atau tidaknya sesuatu itu. Langkah atau perbuatan yang ada dibidang administrasi biasanya disebut prosedur sedangkan dibidang tehnik operasional disebut metode.”

Dan perlu diingat apapun objeknya ada 3 faktor yang berfungsi untuk menumbuhkan dan memelihara disiplin ketiga faktor itu adalah kesabaran, keteladanan, dan ketaatan peraturan. Kesadaran jelas merupakan faktor utama sedangkan keteladanan dan ketaatan merupakan penyerta dan penguat terhadap faktor utama tersebut. Keteladanan dan ketaatan pengaturan tidak akan mampu bertahan tanpa dilandasi oleh kesadaran sebaliknya jika sudah ada kesadaran maka keteladanan dan ketaatan peraturan akan memperkuat sikap disiplin seseorang.

Menurut Westra (1989:131) bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib, dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk kepada peraturan yang telah ada dengan senang hati.

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan sikap tertib seseorang yang menunjukkan kepatuhan atau ketaatan kepada peraturan ketentuan yang telah ada dengan senang hati, dalam arti tanpa paksaan. Untuk membentuk dan membina disiplin itu perlu adanya peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan tersebut dimaksudkan sebagai pedoman atau acuan dalam bertindak, berperilaku atau bersikap yang diharapkan dapat menjadi suatu kebiasaan atau sesuatu yang wajar dengan senang hati.

### **2.2.2. Alat Mengukur Kedisiplinan**

Umumnya Disiplin Kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor / Instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

Disiplin Kerja pegawai kantor / Instansi dapat dikatakan baik (Leteiner & Levine, Terjemahan Soejono, 1980 : 67) apabila :

- a. Adanya ketaatan pegawai terhadap peraturan jam kerja.
- b. Ketaatan pegawai terhadap pakaian kerja.
- c. Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor.
- d. Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar.

e. Adanya semangat pegawai dalam bekerja.

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu diantaranya :

1. Ketepatan waktu Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989 : 1006). Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.
2. Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada Peraturan 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 sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.
3. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko akan kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari pegawai.

### **2.2.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 1993 : 218) terdiri dari :

- 1) Self imposed dicipline, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah mejadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- 2) Command dicipline, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Menurut (Handoko, 1987:209) dalam setiap organisasi atau Instansi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari:

1. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “Self Dicipline” pada setiap pegawai tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan

tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap pegawai, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan.

## 2. Disiplin Korektif.

Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (disiplin action) yang wujudnya berupa scorsing.

### **2.2.4. Tujuan Disiplin Kerja**

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Siswanto Sastrohadwiryono (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.

- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma- norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.2.5. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Hani Handoko (2008:208) menggolongkan jenis- jenis disiplin antara lain:

#### **1) Disiplin Preventif**

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya “*self discipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Dimana manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif, dimana berbagai standart diketahui dan dipahami. Dalam upaya membentuk lingkungan kerja yang menunjang pendekatan disiplin preventif manajer perlu mengikuti hal-hal berikut :

- a) Menyelaraskan karyawan dan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian dan penempatan yang efektif.
- b) Mengorientasikan karyawan dengan benar pada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- c) Menjelaskan perilaku karyawan yang tepat.
- d) Memberikan umpan balik positif dan konstruktif kepada karyawan.
- e) Memungkinkan karyawan mengutarakan masalah-masalah mereka kepada

manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok manajemen karyawan.

## 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), yang wujudnya dapat berupa “peringatan” ataupun berupa “*schorsing*”. Sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, berupa sifat mendidik, dan mengkoreksi bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berupa berbuat salah. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu. Absensi meningkat, kelesuan, ketakutan pada penyelia. Sasaran pendisiplinan adalah sebagai berikut :

- a) Untuk memperbaiki pelanggaran
- b) Untuk menghalangi para pelanggar yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa
- c) Untuk menjaga berbagai standart kelompok yang konsisten dan efektif

Sedangkan menurut Keith Davis dan John W. Newstrom dalam Triguno (1997:50-51), menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, sebagai berikut :

### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

## 3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

### **2.2.6. Pedoman Pendisiplinan**

Heidjracman (1983:228 ) mengemukakan bahwa dalam pendisiplinan perlu diperhatikan beberapa pedoman sebagai berikut:

- a) Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi tidak menegur bawahan dihadapan orang banyak. Hal ini akan mempermalukan bawahan yang ditegur. Akibatnya dapat menimbulkan rasa dendam
- b) Pendisiplinan harus bersifat membangun memberikan teguran hendaknya disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya tidak berbuat lagi dengan

kesalahan yang sama.

- c) Pendisiplinan harus dilaksanakan oleh pimpinan
- d) Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen
- e) Setelah pendisiplinan sikap pimpinan haruslah wajar

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa pendisiplinan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan bukan proses yang berlarut-larut akan tetapi sudah sewajarnya diberikan oleh pimpinan kepada bawahan dan para bawahannya menganggapnya sebagai perbaikan atas tindakan kesalahannya. Dengan demikian seorang pemimpin haruslah memperhatikan bagaimana pedoman pendisiplinan terhadap bawahan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat
- 2) Adanya perilaku yang dikendalikan
- 3) Adanya ketaatan

Dari ciri-ciri tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan, dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam memcapai tujuan. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi yang disiplin.

### **2.2.7. Ukuran Disiplin Kerja**

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin pegawai. Namun untuk mengetahui apakah pegawai telah besikap disiplin atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukkannya. Seorang ahli mengemukakan pendapatnya bahwa “Bagaimana kita mengukur adanya disiplin yang baik” umumnya disiplin kerja terdapat apabila pegawai datang ke kantor tepat pada waktu, apabila mereka berpakaian rapi di tempat kerja, apabila mereka menggunakan perlengkapan-perengkapan kantor dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerja dengan memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan suatu organisasi (perusahaan), apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat baik.

Menurut Soejono, (1986 : 67). Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

- a) Para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur
- b) Berpakaian rapi
- c) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
- d) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- e) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi
- f) Memiliki tanggung jawab yang tinggi

### **2.2.8. Prinsip-Prinsip Pendisiplinan**

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo (1990 : 241-242) adalah :

1. Pendisiplinan dilakukan secarapribadi.

Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasamalu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.

Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

3. Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera.

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan.

4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

6. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar

kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

### **2.3. Konsep Aparat Desa**

Aparat pemerintah desa ialah mereka yang bekerja di kantor kepala desa dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat pedesaan. Dalam perkembangannya, aparat pemerintah desa masih banyak mengalami kendala dalam melaksanakan pemerintahan di desa. Itu tentu menghambat dan mempengaruhi, mengingat pemerintahan desa merupakan organisasi publik yang paling berperan di dalam penyelenggaraan Pemerintah desa. Penyelenggaraan pemerintahan desa identik dengan berbagai keluhan yang berasal dari masyarakat tentang pelayanan aparatur pemerintah desa (pemdes).

Aparat sering diartikan sebagai pegawai negeri atau pegawai Negara atau seperangkat sistem yang digunakan oleh penguasa/pemerintah untuk mengelola kekuasaannya atau semua perangkat yang digunakan oleh pemerintah untuk menerapkan kekuasaan pada masyarakat. Oleh karena itu, seandainya aparat diartikan sebagai pegawai sekalipun maka tidak hanya meliputi pegawai yang berstatus pegawai negeri melainkan pegawai yang bukan pegawai negeri juga sepanjang terlibat dalam kegiatan pemerintahan.

Dalam Pasal 202 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) dinyatakan bahwa pemerintah desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa. Perangkat desa terdiri dari sekretaris desa, kepala dusun, rukun tetangga dan rukun warga. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa aparat desa meliputi semua orang yang terlibat dalam urusan pemerintahan desa.

Aparatur desa yang dimaksud adalah

- a. Kepala desa
- b. Sekertaris Desa
- c. Kepala Urusan
- d. Kepala Dusun
- e. Rukun Tetangga (RT)
- f. Rukun Warga (RW)

#### **2.4. Kerangka Konseptual**

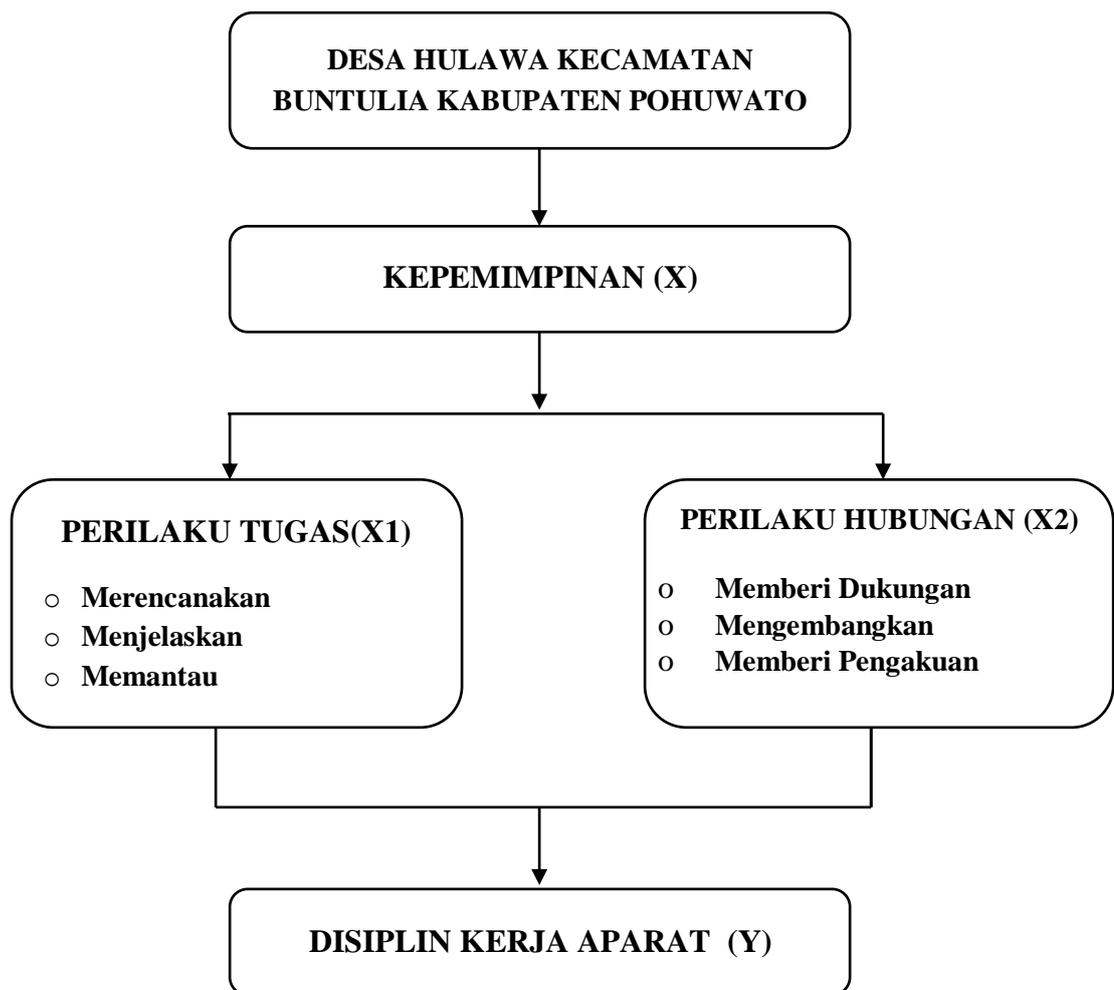
Kerangka konseptual bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan sebagai variabel X dan disiplin kerja aparat sebagai variabel Y.

Kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan manajemen. Kepemimpinan mempunyai peran menentukan kegagalan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Seorang pemimpin dapat dipercaya oleh pengikutnya melalui sikap, kemampuan berkomunikasi dan memimpin, serta kemampuan pengambilan keputusan (Ali, 2012:66). Perilaku pemimpin di dalam suatu organisasi sangat berperan penting dalam jalannya kegiatan organisasi. Apabila seorang pemimpin memiliki kemampuan memimpin yang baik dan peduli terhadap bawahannya, akan lebih mudah bagi para pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan karena tidak adanya tekanan dari pemimpin, sehingga semua tugas dapat diselesaikan dengan baik oleh pegawai dan target kerja dapat tercapai yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di organisasitersebut.

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan kepala desa dalam penelitian ini berfokus pada dua orientasi perilaku menurut Thoha (2010:79) yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan, yang di gambarkan pada skema kerangka konseptual dibawah ini :

**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual**



Sumber : Yukl, Gary. (2005 : 79)

## **2.5. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka serta kerangka konseptual diatas, maka dugaan sementara atau hipotesa dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kepemimpinan (X) berupa Perilaku Tugas (X1) dan Perilaku Hubungan (X2) berpengaruh positif secara simultan terhadap Disiplin Kerja Aparat (Y) pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato.
- 2) Kepemimpinan (X) berupa Perilaku Tugas (X1) dan Perilaku Hubungan (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap Disiplin Kerja Aparat (Y) pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek dan Waktu Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka konseptual yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah mengenai Kepemimpinan serta Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Aparat. Penelitian ini direncanakan selama  $\pm$  2 (dua) bulan bertempat di Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato.

#### **3.2. Desain Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka dan kata-kata atau kalimat dan gambar dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Adapun peneliti dalam hal ini menggunakan metode survey langsung ke perusahaan. Metode survey ini melalui cara datang langsung ke lapangan dengan disertai menyebarkan kuesioner yang telah disusun. Berdasarkan hipotesis dalam rancangan penelitian ini ditentukan variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian.

#### **3.3. Operasional Variabel Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual maka yang menjadi operasionalisasi variabel penelitian adalah di uraikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Menurut Yukl (2010:79) terdapat dua teori kepemimpinan yang berorientasi perilaku yaitu :

- 1) Perilaku tugas yang berorientasi tugas adalah “Jenis perilaku ini terutama memperhatikan penyelesaian tugas, menggunakan personil dan sumber daya secara efisien, dan menyelenggarakan operasi yang teratur dan dapat diandalkan”. Perilaku tugas itu meliputi: 1) merencanakan, 2) menjelaskan, dan 3) memantau.
  - 2) Perilaku pemimpin yang berorientasi hubungan menurut adalah “Jenis perilaku ini terutama memperhatikan perbaikan hubungan dan membantu orang, meningkatkan kooperasi dan kerja tim, meningkatkan kepuasan kerja bawahan, dan membangun identifikasi dengan organisasi”. Perilaku hubungan itu meliputi: 1) memberikan dukungan, 2) mengembangkan, dan 3) memberikan pengakuan.
2. Disiplin Kerja. Disiplin tidak hanya diartikan tunduk kepada peraturan-peraturan dan ketentuan yang sudah lazim dilaksanakan, akan tetapi dapat mendorong manusia melaksanakan kegiatan-kegiatan sadar diyakini manfaatnya. Menurut Soejono, (1986 : 67). Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut :
- a) Para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur

- b) Berpakaian rapi
- c) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
- d) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- e) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi
- f) Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert. Kuisisioner disusun dengan menyiapkan 5 (lima) pilihan yakni :Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1**  
**Bobot Nilai Variabel**

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju /Selalu	5
Setuju /Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak Setuju /Jarang	2
Sangat Tidak Setuju /TidakPernah	1

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Menurut (Sugiyono,2008:57), definisi populasi yaitu “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur desa hulawa yang berjumlah 13 ditambah dengan masyarakat desa hulawa 27 orang.

### **3.4.2. Sampel**

Sugiyono (2008:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena populasi ini terbatas dan berukuran kurang dari 100, maka diambil semua populasi diambil sebagai sampel. Penentuan sampel aparat desa menggunakan sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sedangkan masyarakat ditentukan dengan menggunakan purposive sampling yakni sampel masyarakat ditentukan berdasarkan pertimbangan peneliti yang berjumlah 27 orang. Sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

### **3.5. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden tempat penelitian dengan sumber datanya adalah kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu data yang sudah dipublikasikan oleh pihak lain, dan sumber datanya adalah berupa dokumen-dokumen dan laporan tertulis yang ada kaitannya dengan objek penelitian, dan lain-lain.

### **3.6. Metode Pengumpulan data**

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengambilan data sebagai berikut :

1. Observasi adalah melihat secara langsung serta mencari informasi yang ada kaitannya dengan penelitian.

2. Kuesioner adalah memberikan daftar pertanyaan kepada setiap responden sebagai alat pengumpul data.

### 3.7. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (obyektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data obyektif.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2001:219) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Menurut Masrun, yang dikutip Sugiyono (1999:106) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n\sum X^2) - (\sum X)^2)((n\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

dimana :

r = Koefisien Korelasi

X	=	Variabe bebas (Independent)
Y	=	Variabel terikat (Dependent)
n	=	Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t	=	Nilai t hitung
n	=	Jumlah responden
r	=	Koefisien korelasi hasil r hitung

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan di transformasi kenilai t – student dan di dibandingkan dengan tabel – t pada derajat bebas (n-2), taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungannya nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t dibawah atau sama dengan nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti pada tabel 3.3, berikut :

**Tabel 2**  
**Interpretasi koefisien korelasi**

R	Keterangan
0,000 < 0,199	Korelasi sangat rendah
0,200 < 0,399	Korelasi rendah
0,400 < 0,699	Korelasi sedang
0,700 < 0,899	Korelasi Tinggi
0,900 < 1,000	Korelasi sangat tinggi

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikans kor yang relatif sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda. Uji dilakukan menggunakan teknik belah dua dari *Spearman Brown*, yang langkah-langkah kerjanya sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan-pernyataan menjadi dua belahan
2. Skor untuk masing-masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden.
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (*split-half*), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik *test-retest*.

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

dimana:

$r_i$  = Reliabilitas internal seluruh instrumen atau pernyataan

$r_b$  = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Reliabel setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil  $r_i$  positif dan  $r_i$  hitung  $> r$  tabel, berarti seluruh item pernyataan adalah reliabel/handal.

### 3.7.3. Konversi data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *method of successive interval*, (Hays: 1976:39-42, dalam Riduwan 2009:30). Pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3,4 dan 5, setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan kedalam interval, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan Hitung frekuensi (f) setiap skor ( 1 sampai dengan 5 ) dari responden yang memberikan tanggapannya
2. Hitung proporsi dengan membagi jumlah f (frekuensi) dengan jumlah n sampel
3. Tentukan proporsi kumulatif dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan setiap responden
4. Proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku. Selanjutnya, hitung nilai Z berdasarkan pada proporsi kumulatif tadi
5. Dari nilai Z yang diketahui tersebut, tentukan nilai density-nya dengan menggunakan tabel 4 (*ordinates Y the Normal Curve a Z*).
6. Menghitung SV untuk masing-masing pilihan dengan rumus :

$$SV (scale value) = \frac{(density\ at\ lower\ limit) - density\ at\ upper\ limit}{(area\ under\ upper\ limit) - (density\ under\ lower\ limit)}$$

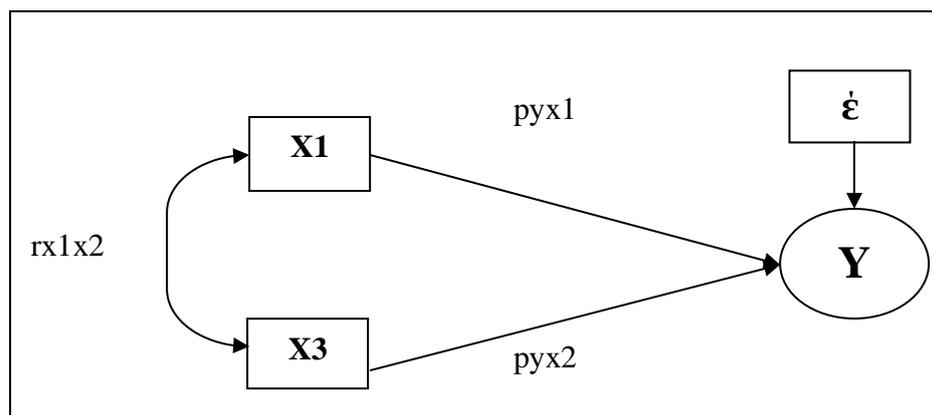
Keterangan :

<i>density at lower limit</i>	: Kepadatan batas bawah
<i>density at upper limit</i>	: Kepadatan batas atas
<i>area under upper limit</i>	: Daerah dibawah batas atas
<i>area under upper limit</i>	: Daerah dibawah batas bawah

### 3.8. Metode Analisis

#### 3.8.1. Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis dilakukan untuk memastikan variabel X yaitu Kepemimpinan, berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Aparat (variabel Y), dengan menggunakan jalur, sebagai berikut :



Gambar – 3.1. Struktur Path Analisis

#### Keterangan

- X1 : Perilaku Tugas
- X2 : Perilaku Hubungan
- Y : Disiplin Kerja Aparat
- ε : Variabel lainnya yang mempengaruhi Y

Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan jalur (*path*

*analysis*) yang memperlihatkan pengaruh antar variabel. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa variabel Y tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X tetapi ada variable lain ikut mempengaruhi yang dinyatakan dengan variable *epselon* ( $\epsilon$ ) yaitu variable yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.8.2. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Nirwana dalam Darnawati, 2003:64-65) dengan langkah-langka sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:

$$Y = \beta_{YX_1}X_1 + \beta_{YX_2}X_2 + \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$  dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variable eksogenus, yaitu
4. Menghitung matriks invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung Koefisien jalur  $\beta_{YX_i}$  ( $i = 1, 2,$ )
6. Menghitung  $R^2_Y$  ( $X_1, X_2$ ) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $\beta_{Y\epsilon}$ )

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 4.1.1. Sejarah Singkat Desa Hulawa

Desa Hulawa merupakan Desa yang terletak disebelah utara Kecamatan Buntulia. Desa ini sejak tahun 1994 menjadi Desa persiapan yaitu pemekaran dari Desa Taluduyunu setelah itu pada tanggal 21 Maret 1995 dijadikan Desa Definitif oleh Bapak. E.E. Mangindaan dengan dasar pemekaran Desa Hulawa adalah mempercepat terwujudnya pertumbuhan ekonomi masyarakat dan mengembangkan usaha masyarakat bagi yang kurang mampu dan miskin. pekerjaan masyarakat Desa Hulawa adalah Petani dan penambang. kondisi wilayah Desa Hulawa merupakan daerah perbukitan dan terdapat 2 (dua) buah sungai yang dinamakan sungai Taluduyunu dan sungai Botudulanga selain itu Desa Hulawa merupakan daerah tujuan dari berbagai warga Desa maupun dari warga daerah lain karena Desa Hulawa terdapat pertambangan Emas diantaranya di gunung Pani dan Gunung Baginite yang terkenal diseluruh wilayah Sulawesi utara dan daerah Sulawesi tengah.

Desa Hulawa sekarang memiliki jumlah penduduk 1.840 jiwa dengan luas wilayah 236,34 km<sup>2</sup>, kondisi kehidupan masyarakat Desa Hulawa adalah terkenal dengan *mohuyula* atau *gotong royong* dalam segala kehidupan dan rata-rata pemeluk agama islam.

Luas wilayah Desa Hulawa : 45832,81 Km<sup>2</sup>

Dengan batas wilayah :

- Sebelah Utara berbatasan dengan : Toli – toli
- Sebelah Timur berbatasa dengan : Dengilo
- Sebelah Selatan berbatasan dengan : Karyah Indah
- Sebelah Barat berbatasan dengan : Balayo

1. Letak dan kondisi geografis antara lain terdiri dari:

- a) Posisi astronomis : -
- b) Posisi geostrategis : -
- c) Kondisi/kawasan, antara lain meliputi:
  - 1) Terpencil : Dusun Butato
  - 2) Pegunungan : Dusun mekar Jaya
  - 3) Terpencil :Dusun Poladingo
  - 4) Pesisir : -

2. Topografi, antara lain terdiri dari:

- a) Kemiringan lahan : 16 °C
- b) Ketinggian lahan : -

3. Geologi, antara lain terdiri dari:

- a) Struktur dan karakteristik : Pasir Dan Krikil
- b) Potensi kandungan : Galian C

4. Hidrologi, antara lain terdiri dari:

- a) Daerah Aliran Sungai : Sungai Botudulanga dan  
Taluduyunu
- b) Sungai, dan rawa : Sungai Botudulanga
- c) Debit : -

5. Klmatologi, antara lain terdiri dari:

- a) Tipe : -
- b) Suhu : 28-33 °C
- c) Curah Hujan : Sedang
- d) Kelembaban Udara : 75%
- e) Kelembapan :

6. Pegunungan Lahan, Antara lain meliputi :

- a) Kawasan Budidaya : -
- b) Kawasan lindung : -

Berdasarkan deskripsi karakteristik wilayah dapat diidentifikasi wilayah yang memiliki potensi untuk dikembangkan sebagai kawasan budidaya seperti perikanan, pertanian, pariwisata, industri, pertambangan dan lain-lain dengan berpedoman pada rencana tata ruang wilayah.

Berdasarkan deskripsi karakteristik wilayah dapat diidentifikasi wilayah yang berpotensi rawan bencana alam, seperti banjir, tsunami, abrasi, longsor, kebakaran hutan, gempa tektonik dan vulkanik dan lain-lain. Penyajian data mengacu pada contoh tabel berikut :

No	Uraian	Desa Hulawa	Dusun Mekar Jaya	Dusun Hele	Dusun Kapali	Dusun Popaya	Dusun Butato	Dusun Poladingo
1	Wilayah rawan banjir (Hektar)	37	9	15	8	5	-	-
2	Abrasi (km)	24	6	5	8	-	-	-

Tabel-1 :Bencana alam 2020

Memberikan deskripsi ukuran, struktur, dan distribusi penduduk serta bagaimana jumlah penduduk berubah setiap waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi, serta penuaan. Analisis kependudukan dapat merujuk masyarakat secara keseluruhan atau kelompok tertentu yang didasarkan kriteria seperti pendidikan, kewarganegaraan, agama, atau etnisitas tertentu. Penyajian data mengacu pada tabel berikut :

Tabel-2 :Demografi tahun 2020

No	Uraian	Desa	Dusun Mekar Jaya	Dusun Hele	Dusun Kapali	Dusun Popaya	Dusun Butato	Dusun Poladingo
1	Jumlah Penduduk	502	53	174	96	66	78	34
2	Penduduk laki-laki	918	89	310	165	120	160	54
3	Penduduk perempuan	874	87	297	172	125	138	57
4	Penduduk agama islam	1790	176	605	337	245	298	111
5	Penduduk pendidikan SD	1048	103	291	98	188	102	266
6	Penduduk Pendidikan SMP	162	18	58	32	13	31	10
7	Penduduk Pendidikan SMA	152	25	66	18	12	8	3
8	Penduduk Pendidikan SI	16	4	4	4	2	2	--

Tabel-3 Kejehateraan Masyarakat

No	Indikator	Tahun	Desa Hulawa	Dusun Mekar Jaya	Dusun Hele	Dusun Kapali	Dusun Popaya	Dusun Butato	Dusun Poladingo
1	Jumlah penduduk yang miskin	2013	199	34	54	30	24	37	20
		2014	199	34	54	30	24	37	20
		2015	199	34	54	30	24	37	20
		2016	199	34	54	30	24	37	20
2	Angka kriminalitas yang terjadi	2013		-	5	2	-	-	-
		2014		-	-	-	-	-	-
		2015	11	3	3	2	-	3	-
		2016	12	2	4	4	-	2	-

No	Indikator	Tahun	Desa	Dusun Mekar Jaya	Dusun Hele	Dusun Kapali	Dusun Popaya	Dusun Butato	Dusun Poladingo
1	Jumlah penduduk yang buta huruf	2013	18	2	-	-	3	4	9
		2014	8	-	-	-	-	3	5
		2015		-	-	-	-	-	-
		2016		-	-	-	-	-	-
2	Angka Partisipasi Murni (APM) SD/MI/Paket A	2013	55	8	9	12	12	12	2
		2014	34	7	5	11	4	2	5
		2015	39	11	10	9	3	3	3
		2016	33	9	8	5	6	5	-
3	Persentase balita gizi buruk	2013	1	-	-	-	-	-	1
		2014	2	1	-	-	-	-	1
		2015	2	1	-	-	-	-	1
		2016	2	1	-	-	-	-	1
4	Persentase penduduk yang memiliki lahan	2013						-	-
		2014	43 %	10 %	7 %	12 %	14%	-	-
		2015	54 %	15%	10 %	14%	15%	-	-
		2016	-	-	-	-	-	-	-
5	Persentase penduduk yang bekerja	2013	-	-	-	-	-	-	-
		2014	-	-	-	-	-	-	-
		2015	-	-	-	-	-	-	-
		2016	-	-	-	-	-	-	-

Sumber : RPJMDES 2020

#### 4.1.2. Penyajian Visi, Misi, Tujuan Dan Sasaran

##### 1. Visi

Visi  
Mewujudkan Desa Hulawa Yang Maju Melalui Pemberdayaan Dan Pembangunan Yang Ramah Lingkungan

Pada Visi Desa Hulawa 2016-2022 Terdapat 3 Kata Kunci Yaitu “ Rakyat Desa Hulawa Yang Maju” Yaitu Rakyat Desa Yang Maju Dalam Pelaksanaan Pemerintahan Desa Yang Baik,Pendidikan,keagamaan,Budaya,Kesehatan Dan Infrastruktur Desa Hulawa.”Masyarakat Desa Hulawa Melalui Pemberdayaan” Adalah Meningkatkan Pengetahuan Masyarakat Dalam Usaha EKONOMI Mikro,dalam meningkatkan ekonomi Kerakyatan Desa Hulawa “Pembangunan Ramah lingkungan “ Adalah meningkatkan pembangunan sesuai kebutuhan Masyarakat Dan memperhentikan dampak Lingkungan.

##### 2. Misi

###### MISI

1. Membangun dan menerapkan pemerintah yang baik dan bersih
2. Memberdayakan masyarakat desa hulawa
3. Membangun sarana dan prasarana yang ramah lingkungan

##### 3. Tujuan dan Sasaran

Tabel-4  
Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran  
\*Desa Hulawa

Visi: Terwujudnya Desa Hulawa yang relegius, akuntabel, aman, asri, cepat optimis, unggul berdaya saing dengan semangat untuk menuju masyarakat madani		
Misi	Tujuan	Sasaran

<p>Misi 1: membangun dan menerapkan pemerintahan yang baik dan bersih</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan reformasi birokrasi dan pemberdayaan Pemerintah desa yang representatif</li> <li>2. Melakukan reformasi sistem kinerja aparatur pemerintahan desa hulawa guna meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat secara cepat dan tepat</li> <li>3. Menyelenggarakan pemerintahan yang bersih,terbebas dari korupsi serta bentuk – bentuk penyelewengan lainnya</li> <li>4. Menyelenggarakan pemerintah desa yang terbuka dan bertanggung jawab sesuai dengan perundang – undangan</li> <li>5. Memberdayakan aparat desa secara profesional dan proposional</li> <li>6. Meningkatkan komunikasi yang intensif dan bekerjasama dengan PBD,LPM dan organisasi karang taruna sebagai mitra kerja dalam meningkatkan pembangunan desa</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kapasitas aparat desa</li> <li>2. Mengadakan reformasi birokrasi Aparat Desa</li> <li>3. Penyediaan data dan keuangan secara terbuka</li> <li>4. Menyeleggarakan pemerintahan desa secara terbuka</li> <li>5. Mengadakan pelatihan untuk aparat desa dan bekerja sesuai tufoksi</li> <li>6. Penyelarasan dan bekerja sama dalam pemerintahan desa</li> </ol>
<p>Misi 2 Memberdayakan masyarakat desa hulawa</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mewujudkan masyarakat Desa Hulawa yang religius dan berahlak mulia dalam kehidupan bermasyarakat yang harmonis melalui prinsip adat bersendikan syara dan syara bersendiakn kitabullah</li> <li>2. Meningkatkan perekonomian masyarakat melalui perdampingan berupa penyuluhan khusus kepada UKM,wiraswasta,petani seta mendorong secara optimal keberadaan BUMDES untuk menggenjot perekonomian masyarakat.</li> <li>3. Menempatkan pengelola BUMDES yang memiliki kualitas dan kemampuan yang memandai untuk mengerjakan BUMDES</li> <li>4. Meningkatkan perekonomian masyarakat melalui penciptaan lapangan kerja seluas luasnya dengan berbasis pada potensi asli desa (PAD)</li> <li>5. Meningkatkan mutu kesejatraan masyarakat untuk mencapai tarap kehidupan yang lebih baik dan layak sehingga menjadi desa yang maju dan mandiri</li> <li>6. Menjalin kerja sama dengan semua pihak,seperti tokoh Masyarakat,</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan dan mengembangkan kegiatan keagamaan</li> <li>2. Meningkatkan sumberdaya masyarakat yang mampu berdaya saing menghadapi perkembangan lingkungan</li> <li>3. Memperluas lapangan kerja seperti pertanian,perternakan industri kecil,pertambangan serta usaha lainnya dapat meningkatkan ekonomi masyarakat dan menjadikan BUMDES sebagai utama</li> <li>4. Melakukan sosialisasi antara pemerintah dengan tokoh masyarakat Tokoh agama,tokoh pemudah dalam mencari Solusi terhadap permasalahan yang berkembang ditengah masyarakat</li> <li>5. Mengembangkan kegiatan UKM terhadap masyarakat</li> <li>6. Mengaktifkan pos kamling dan berkoordinasi dengan BABINSA dan</li> </ol>

	pemuka agama, dan tokoh pemudah untuk mewujudkan keamanan dan kesejahteraan masyarakat	BABINKAMTIBMAS Desa.
Misi 3. Membangun sarana dan prasaran yang ramah lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas inprastruktur Desa yang terintegrasi dengan pengelolaan lingkungan hidup yang sehat, alami dan lestrari</li> <li>2. Meningkatkan mutu kesejateraan, pendidikan dan kesehatan masyarakat untuk mencapai tarap kehidupan yang lebih baik dan layak sehingga menjadi desa maju dan mandiri</li> <li>3. Meningkatkan sarana dan prasarana wilayah yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perekonomian masyarakat</li> <li>4. Meningkatkan ketertiban dan keamanan sebagai hak dasar masyarakat</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembuatan jalan Tani, Rabnat beton dan Penerangan lampu Jalan</li> <li>2. mengsosialisakan terhadap masyarakat program pemerintah</li> <li>3. pembuatan sarana dan prasaran yang memadai</li> <li>4. mengadakan Pos keamanan Desa dan sosialisasi keamanan desa</li> </ol>

#### 4.1.3. Struktur Organisasi Desa Hulawa

Sejak berdirinya Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato sudah pernah di pimpin oleh 8 orang Kepala Desa sampai dengan saat ini. Berikut ini adalah nama-nama kepala desa yang pernah menjabat di desa hulawa kecamatan marisa :

**Tabel-5**  
**Nama-Nama Kepala Desa Hulawa**

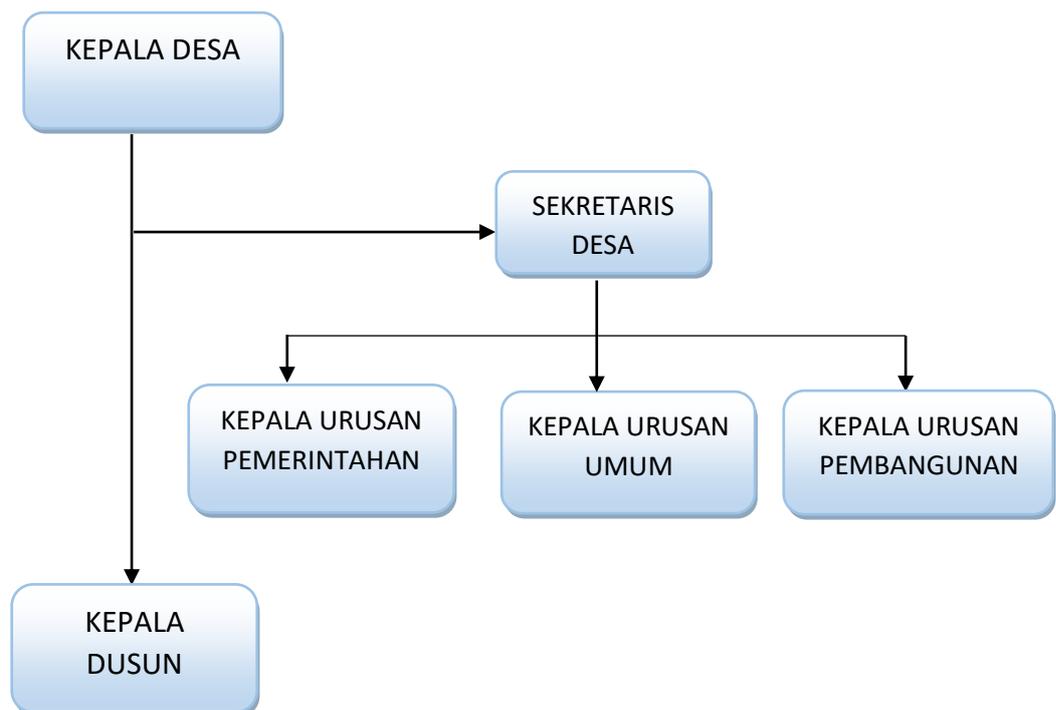
No	Peroide	Nama Kepala Desa	Keterangan
1	1993-1995	Suleman Hasan	Plh
2	1995-2000	Suleman Hasan	Definitive
3	2000-2006	Suleman Hasan	Definitive
4	2006- Februari 2009	Weni Saleh.S.Pdi	Definitif
5	Februari 2009-Juni 2009	Irpan Buheli	Plh
6	Juni 2009 -2015 Juli	Amina Dj.Paana	Definitif

7	Juni 2015 – Juli 2016	Idris Botutihe	Plh
8	Juli 2016 -2022	Hi.Suleman Hasan	Defintif

**Tabel-6**  
**Struktur Organisasi Desa Hulawa 2020**

No	NAMA	JABATAN
1	HI.SULEMAN HASAN	KEPALA DESA
2	ISMAIL MALIK.SE	SEKDES
3	HARTATI BOKINGO	KAUR UMUM
4	HAPSA HUSAIN	KAUR PEMERINTAHAN
5	RAHMAT RIVAI	KAUR PEMBANGNAN
6	PATHAN GIASI	KEPALA DUSUN MEKAR JAYA
7	ROBINSON BABUTA	KEPALA DUSUN HELE
8	ADRIANTO HASAN	KEPALA DUSUN KAPALI
9	ADAM KADIR	KEPALA DUSUN POPAYA
10	RIAN MONGGALO	KEPALA DUSUN BUTATO
11	YUSRIL GOI	KEPALA DUSUN POLADINGO
12	WINDRIAWATI PAANA	BENDAHARA DESA
13	ROSTIN BIKI S.KOM	OPERATOR KEUANGAN
14	AYUN PAANA.S.PDI	OPERATOR PROFIL

Gambar-1 : Struktur Pemerintahan Desa Hulawa



#### **4.1.4. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Struktur Pemerintah Desa**

##### Tugas Dan Fungsi Pemerintahan Desa Hulawa

###### a. Tugas dan Fungsi kepala Desa

- Menjalankan roda pemerintahan Desa dengan dasar kebijakan yang Telah ditetapkan bersama dengan BPD
- Mengajukan suatu rancangan tentang peraturan yang akan diterapkan di suatu Desa
- Menetapkan peraturan Desa yang sudah di setujui bersama dengan BPD
- Menyusun serta membuat peraturan tentang anggaran pendapataan Desa yang selanjutnya akan dibahas dan di tetapkan bersama – sama dengan BPD
- Melakukan pembinaan terhadap masyarakat Desa dan juga ekonomi Desa
- Pembangunan yang hendak dilakukan di Desa, lebih dahulu dikoordinasikan dan dilaksanakan dengan partisipasi semua orang
- Mewakili Desa baik di luar pengadilan atau di dalam pengadilan serta memiliki hak menunjukan kuasa hukum sebagai wakil dirinya,tentunya sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku.
- Melakukan kewajiban dan wewenang kepala Desa sesuai dengan peraturan yang berlaku.

b. Tugas dan fungsi Sekretaris Desa

- Membantu Kepala Desa dalam hal penyelenggaraan pemerintahan desa;
- Melakukan pengumpulan data untuk keperluan penyelenggaraan pemerintah desa sesuai dengan aturan yang berlaku, untuk kelancaran pelayanan masyarakat desa;
- Melakukan perencanaan dan pengelolaan keuangan desa sesuai dengan aturan yang berlaku agar tertib administrasi keuangan;
- Melakukan penata usahaan administrasi desa sesuai dengan aturan yang berlaku agar tertib administrasi;
- Memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang pemerintahan dan kesejahteraan sesuai dengan aturan yang berlaku agar terwujud tata pemerintahan yang baik;
- Membuat laporan secara berkala pada atasan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan;
- Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan.

c. Tugas dan Fungsi Kaur Umum

- ✓ melakukan kegiatan urusan perlengkapan dan inventaris kekayaan Desa.
- ✓ melakukan urusan rumah tangga
- ✓ mengatur penyelenggaraan rapat-rapat dinas dan upacara
- ✓ melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala Desa.

d. Tugas dan fungsi kaur pemerintahan

- ✓ mengumpulkan, mengelola, mengevaluasi data dibidang pemerintahan, ketentraman, ketertiban, dalam rangka pembinaan wilayah masyarakat.

- ✓ Melakukan pelayanan kepada masyarakat dibidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban.
- ✓ Membantu pelaksanaan tugas-tugas dibidang pemungutan pajak bumi dan bangunan, (PBB).
- ✓ Membantu pelaksana tugas-tugas dibidang keagrarian sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- ✓ Melakukan pembinaan, ketentraman dan ketertiban masyarakat melalui kesatuan sipil dan yang ada di desa
- ✓ Membantu penyegaran kagiatan administrasi pertahan sipil dan yang ada di desa.
- ✓ Membantu pelaksanaan pengawasan terhadap penyaluran bantuan kepada masyarakat serta melakukan kegiatan pengamanan akibat bencana alam dan bencana lainnya.
- ✓ Menginventaris dan megelola serta merencanakan sumber-sumber pendapatan asli desa.
- ✓ Membantu dan mengusahakan kegiatan yang berkaitan dengan pembinaan kerukunan warga.
- ✓ Mengumpulkan bahan dan menyusun laporan dibidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban.
- ✓ Melaksanakan administrasi kependudukan, mencatat kegiatan monografi.
- ✓ Melaksanakan administrasi peraturan desa, peraturan kepala desa, dan keputusan kepala desa.
- ✓ Mencatat kegiatan politik.

✓ Melaksanakan tugas lainnya.

d. Tugas dan fungsi kepala urusan pembangunan

1. Mengumpulkan, mengelola, mengevaluasi data dibidang perekonomian, pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.
2. Melakukan kegiatan pembinaan terhadap perkoperasian dan pengusaha ekonomi lemah dan kegiatan perekonomian lainnya dalam rangka meningkatkan kehidupan perekonomi masyarakat.
3. Melakukan pembinaan keagamaan, kesehatan, keluarga berencana dan pendidikan masyarakat.
4. Melakukan Pelayanan kepada masyarakat dibidang perekonomian, pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.
5. Melakukan kegiatan dalam rangka meningkatkan swadaya dan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan perekonomian dan pelaksanaan pembangunan
6. Membantu pembinaan koordinasi pelaksanaan pembangunan serta menjaga, memelihara sarana dan prasarana fisik dilingkungan desa.
7. Melakukan kegiatan administrasi perekonomian dan pembangunan di desa.
8. Membantu membina dan menyiapkan bahan – bahan dalam rangkaian musawarah lembaga pemberdayaan masyarakat desa.
9. Membantu mengumpulkan dan menyelurkan dana dan bantuan terhadap korban bencana alam serta bencana lainnya.

10. Melaksanakan perencanaan dan pencatatan dalam pembuatan daftar usulan rencana pembangunan.

11. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala desa.

e. Tugas dan kepala dusun

- Membantu pelaksanaan tugas kepala desa dalam wilayah kerjanya.
- Melakukan pembinaan dalam rangka meningkatkan swadaya dan gotong royong masyarakat.
- Melakukan kegiatan penerangan tentang program pemerintah kepada masyarakat.
- Membantu kepala desa dalam pembinaan diwilayah ke

#### 4.1.5. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang terdiri dari merupakan Aparatur Sipil Negera ditambah dengan pegawai honor/kontrak yang bekerja di Kantor Sekretariat Daerah (Setda) kabupaten pohuwato. Kuisisioner yang kembali juga berjumlah 40 kuisisioner Jadi *responserate* dalam penelitian ini ialah 100 % artinya semua jawaban lengkap dan layak digunakan untuk analisa. Berikut akan dipaparkan karakteristik responden.

Adapun karakteristik responden Secara umum berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pekerjaan responden dapat diuraikan berdasarkantabel di bawah ini :

**Tabel 1 :Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekwensi	Presentase%
1	Pria	25	62.5
2	Wanita	5	12.5

<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

*Sumber Data :Olah Data Kuesioner (2020)*

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 yang menjadi responden pada penelitian ini, 25 orang berjenis kelamin pria dengan persentase 62.5%. Sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 5 orang dengan persentase 12.5%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa jumlah responden berjenis kelamin pria lebih banyak dari jumlah responden berjenis kelamin wanita.

**Tabel 2 :Persentase Responden Berdasarkan Usia**

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekwensi</b>	<b>Presentase%</b>
<b>1</b>	<b>20 - 35</b>	<b>12</b>	<b>30</b>
<b>2</b>	<b>36-45</b>	<b>22</b>	<b>55</b>
	<b>46 keatas</b>	<b>6</b>	<b>15</b>
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber Data :Olah Data Kuesioner (2020)*

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 yang menjadi responden pada penelitian ini, 12 orang memiliki kelompok umur antara 20 – 35 tahun dengan persentase 30%, sebanyak 22 orang dengan kelompok umur antara 36 – 45 dengan persentase 55%, dan sebanyak 6 orang kelompok umur 46 keatas dengan persentase 15%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa jumlah responden dengan kelompok umur 36-45 tahun keatas adalah merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini.

**Tabel 3 :Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>No</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase%</b>
<b>1</b>	<b>SLTP/Sederajat</b>	<b>12</b>	<b>30</b>
<b>2</b>	<b>SMA/Sederajat</b>	<b>22</b>	<b>55</b>
<b>3</b>	<b>Strata 1 (S1)</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

<b>4</b>	<b>Lainnya</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber Data :Olah Data Kuesioner (2020)*

Berdasarkan data pada tabel diatas bahwa terdapat 12 orang yang berpendidikan SLTP/Sederajat dengan persentase 30%, kemudian terdapat 22orang yang berpendidikan SMA/Sederajat dengan persentase 55%, sedangkan responden yang berpendidikan S1 atau sarjana sebanyak 2 orang dengan persentase 5%, serta responden yang berpendidikan lainnya atau lulusan SD sebanyak 4 orang dengan persentase 10%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak yang pendidikan SLTA/Sederajat

## **4.2. Analisis Hasil Penelitian**

### **4.2.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program komputer pada halaman lampiran menunjukkan bahwa keseluruhan item dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel.

#### **4.2.1.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner atau pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat mengukur variabel yang ingin diukur. Uji ini dilakukan dengan mengukur korelasi antara masing-masing item pertanyaan dengan total, semua item pertanyaan dikatakan valid jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Dalam uji ini korelasi yang digunakan adalah korelasi *Rank Spearman*.

Uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4:Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Item	T.Validitas	Ket
Perilaku Tugas(X1)	3	Valid	Lampiran
Perilaku Hubungan (X2)	3	Valid	Lampiran
Disiplin Kerja (Y)	6	Valid	Lampiran

Sumber : Data olahan Kuesioner 2020

Setelah diperoleh hasil pengujian validitas dari keseluruhan item yang ada maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

#### 4.2.1.2.Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya), walaupun dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Uji Reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 5 :Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	$r_1$	r tabel	Reliabilitas (jika $r_1 > r$ tabel)
Perilaku Tugas(X1)	0.592	0.312	Reliabel
Perilaku Hubungan (X2)	0.541	0.312	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.558	0.312	Reliabel

Sumber : Data olahan Kuesioner 2020

Berdasarkan tabel 7 diatas, diperoleh angka reliabilitas ( $r_1$ ) untuk setiap variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0.312. Hal ini berarti setiap variabel dalam penelitian tersebut sudah layak (reliabel).

#### 4.2.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Penelitian ini akan melihat seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia. Masing-masing indikator dari setiap variabel akan dilakukan pendeskripsian. Langkah awal untuk mendeskripsikan setiap indikator adalah membuat tabel kategori atau skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan. Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduwan (2003:15) bahwa perhitungan skor tiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya. Adapun hasil perhitungannya, yaitu :

$$\text{Bobot terendah} \times \text{item} \times \text{jumlah responden} = 1 \times 1 \times 40 = 40$$

$$\text{Bobot tertinggi} \times \text{item} \times \text{jumlah responden} = 5 \times 1 \times 40 = 200$$

$$\text{Rentang skala} : \frac{200 - 40}{5} = 32$$

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala tersebut, maka dapat dibuatkan skala penilaian seperti pada tabel 8 berikut ini :

**Tabel 6 : Skala Penilaian Jawaban Responden**

Range	Kategori
168 - 200	Sangat tinggi
135 - 167	Tinggi
102 - 134	Sedang
69 - 101	Rendah

Sumber : Data Olahan 2020

Adapun deskripsi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan pada masing-masing indikator adalah :

#### 4.2.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Tugas (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel Perilaku Tugas(X<sub>1</sub>) menurut tinjauan responden berdasarkan tabel 9 dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Nilai (Skor) Perilaku Tugas (X<sub>1</sub>)**

Bobot Tangg. Resp	Item 1			Item 2			Item 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	<b>45</b>	22.5	4	<b>20</b>	10.0	4	<b>20</b>	10.0
4	28	<b>112</b>	70.0	26	<b>104</b>	65.0	25	<b>100</b>	62.5
3	3	<b>9</b>	7.5	10	<b>30</b>	25.0	11	<b>33</b>	27.5
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Jumlah</b>	40	<b>166</b>	100	40	<b>154</b>	100	40	<b>153</b>	100

Sumber : Data olahan Kuesioner 2020

Item 1 dari tanggapan responden mengenai pernyataan“Kepala desa Hulawa sering membuat perencanaan kepada aparat desa dalam pelaksanaan pekerjaan”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 9orang dengan skor 45 memberikan jawaban “SANGAT SETUJU”, sebanyak 28 orang dengan skor 112 memberikan jawaban “SETUJU” dan sebanyak 3 orang dengan skor 9 menjawab “KURANG SETUJU”. Ini berarti bahwa Kepala desa Hulawa sering membuat perencanaan kepada aparat desa dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan skor total adalah 166termasukkategori “**TINGGI**”.

Item 2 dari tanggapan responden mengenai pernyataan“Kepala desa Hulawa sering memberikan penjelasan kepada aparat desa dalam pelaksanaan pekerjaan”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 4orang dengan skor 20memberikan jawaban “SANGAT SETUJU”, sebanyak 26 orang dengan skor 104 memberikan jawaban “SETUJU” dan sebanyak 10 orang

dengan skor 30 menjawab “KURANG SETUJU”. Ini berarti bahwa Kepala desa Hulawa sering memberikan penjelasan kepada aparat desa dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan skor total adalah 154 termasuk kategori “**TINGGI**”.

Item 3 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “Kepala desa Hulawa selalu memantau aparat desa dalam pelaksanaan pekerjaan”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 4 orang dengan skor 20 memberikan jawaban “SANGAT SETUJU”, sebanyak 25 orang dengan skor 100 memberikan jawaban “SETUJU” dan sebanyak 11 orang dengan skor 33 menjawab “KURANG SETUJU”. Ini berarti bahwa Kepala desa Hulawa selalu memantau aparat desa dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan skor total adalah 153 termasuk kategori “**TINGGI**”.

#### 4.2.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Hubungan (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel Perilaku Hubungan (X<sub>2</sub>) menurut tinjauan responden berdasarkan tabel 10 dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Nilai (Skor) Perilaku Hubungan (X<sub>2</sub>)**

Bobot Tangg. Resp	Item 1			Item 2			Item 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	6	<b>30</b>	15.0	5	<b>25</b>	12.5	0	0	0
4	31	<b>124</b>	77.5	31	<b>124</b>	77.5	23	<b>92</b>	57.5
3	3	<b>9</b>	7.5	4	<b>12</b>	10.0	17	<b>51</b>	42.5
2	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	22.5
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>J u m l a h</b>	40	<b>163</b>	100	40	<b>161</b>	100	40	<b>143</b>	100

Sumber : Data olahan Kuesioner 2020

Item 1 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “Kepala desa Hulawa selalu memberikan dukungan kepada seluruh aparat desa”. Tanggapan

responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 6 orang dengan skor 30 memberikan jawaban “SANGAT SETUJU”, sebanyak 31 orang dengan skor 124 memberikan jawaban “SETUJU” dan sebanyak 3 orang dengan skor 9 memberikan jawaban “KURANG SETUJU”. Ini berarti bahwa Kepala desa Hulawa menurut penilaian responden sering memberikan dukungan kepada seluruh aparat desa, dengan skor total adalah 163 termasuk kategori “**TINGGI**”.

Item 2 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “Kepala desa Hulawa selalu mengembangkan kemampuan aparat desa dengan selalu mengikutkan aparatnya dalam pendidikan dan pelatihan dan bimtek”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 5 orang dengan skor 25 memberikan jawaban “SANGAT SETUJU”, sebanyak 31 orang dengan skor 124 memberikan jawaban “SETUJU” dan sebanyak 4 orang dengan skor 12 menjawab “KURANG SETUJU”. Ini berarti bahwa Kepala desa Hulawa menurut penilaian responden sering mengikutkan aparatnya dalam pendidikan dan pelatihan dan bimtek, dengan skor total adalah 161 termasuk kategori “**TINGGI**”.

Item 3 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “Kepala desa Hulawa selalu memberikan pengakuan apabila aparatnya memiliki kinerja yang baik”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 23 orang dengan skor 92 memberikan jawaban “SETUJU” dan sebanyak 17 orang dengan skor 51 menjawab “KURANG SETUJU”, dengan pernyataan tersebut. Ini berarti bahwa Kepala desa Hulawa menurut penilaian responden masih kurang memberikan pengakuan apabila aparatnya memiliki kinerja yang baik, dengan skor total adalah 143 termasuk kategori “**TINGGI**”.

#### 4.2.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel Disiplin Kerja(Y) menurut tinjauan responden berdasarkan tabel 11 dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Nilai (Skor) Disiplin Kerja (Y)**

Bobot Tangg. Resp	Item 1			Item 2			Item 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	7	<b>28</b>	17.5	30	<b>120</b>	75.0	3	<b>12</b>	7.5
3	33	<b>99</b>	82.5	10	<b>30</b>	25.0	28	<b>84</b>	70.0
2	0	0	0	0	0	0	9	<b>18</b>	22.5
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>J u m l a h</b>	40	<b>127</b>	100	40	<b>150</b>	100	40	<b>114</b>	100

Bobot Tangg. Resp	Item 4			Item 5			Item 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	11	<b>44</b>	27.5	15	<b>60</b>	37.5	10	<b>40</b>	25.0
3	29	<b>87</b>	72.5	25	<b>75</b>	62.5	30	<b>90</b>	75.0
2	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>J u m l a h</b>	40	<b>131</b>	100	40	<b>135</b>	100	40	<b>130</b>	100

Sumber : Data olahan Kuesioner 2020

Item 1 dari tanggapan responden mengenai pernyataan“ Aparat desa Hulawa selalu datang tepat waktu, tertib dan teratur”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 7 orang dengan skor 28 memberikan jawaban “SETUJU”, dan sebanyak 33 orang dengan skor 99 memberikan jawaban “KURANG SETUJU”. Ini berarti bahwa Aparat desa Hulawa menurut penilaian responden jarang datang tepat waktu, tertib dan teratur, dengan skor total adalah 127 termasuk kategori “**SEDANG**”.

Item 2 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “Aparat desa Hulawa selalu Berpakaian rapi sesuai dengan aturan berpakaian”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 30 orang dengan skor 120 memberikan jawaban “SETUJU” dan sebanyak 10 orang dengan skor 30 menjawab “KURANG SETUJU”. Ini berarti bahwa Aparat desa Hulawa selalu Berpakaian rapi sesuai dengan aturan berpakaian, dengan skor total adalah 150 termasuk kategori “**TINGGI**”.

Item 3 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “Aparat desa hulawa Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 3 orang dengan skor 12 memberikan jawaban “SETUJU” sebanyak 28 orang dengan skor 84 menjawab “KURANG SETUJU”, dan sebanyak 9 orang dengan skor 18 memberikan jawaban “TIDAK SETUJU” dengan pernyataan tersebut. Ini berarti bahwa Aparat desa hulawa menurut penilaian responden belum Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik terutama dalam hal penguasaan komputerisasi, dengan skor total adalah 114 termasuk kategori “**SEDANG**”.

Item 4 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “Aparat desa hulawa Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 11 orang dengan skor 44 memberikan jawaban “SETUJU” dan sebanyak 29 orang dengan skor 87 menjawab “KURANG SETUJU”, dengan pernyataan tersebut. Ini berarti bahwa

Aparat desa hulawa menurut penilaian responden belum menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, dengan skor total adalah 131 termasuk kategori “**SEDANG**”.

Item 5 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “Aparat desa hulawa Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 15 orang dengan skor 60 memberikan jawaban “SETUJU” dan sebanyak 25 orang dengan skor 75 menjawab “KURANG SETUJU”, dengan pernyataan tersebut. Ini berarti bahwa Aparat desa hulawa menurut penilaian responden belum sepenuhnya Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, dengan skor total adalah 135 termasuk kategori “**TINGGI**”.

Item 6 dari tanggapan responden mengenai pernyataan “Aparat desa hulawa Memiliki tanggung jawab yang tinggi”. Tanggapan responden mengenai indikator ini menunjukkan sebanyak 10 orang dengan skor 40 memberikan jawaban “SETUJU” dan sebanyak 30 orang dengan skor 90 menjawab “KURANG SETUJU”, dengan pernyataan tersebut. Ini berarti bahwa Aparat desa hulawa menurut penilaian responden belum memiliki tanggung jawab yang tinggi, dengan skor total adalah 130 termasuk kategori “**SEDANG**”.

#### **4.2.3. Analisa Data Statistik dan Pengujian Hipotesis**

Hasil dari olah data statistik dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) didasarkan pada koefisien korelasi modifikasi Harun Al Rasyid untuk masing-masing variabel X dan Y dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

- a. Membuat Hasil Persamaan Struktural Jalur

$$Y = 0,293X_1 + 0,246X_2 + 0.583\varepsilon$$

- b. Hasil perhitungan untuk koefisien korelasi antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dengan variabel  $Y$  yang disusun dalam matriks korelasi secara rinci pada tabel berikut:

**Tabel 10**  
**Matriks Korelasi antara Variabel X dan Y**

Variabel	X1	X2	Y
X1	1,000	0,226	0,114
X2	0,226	1,000	0,310
Y	0,114	0,310	1,000

Sumber : Hasil olahan data 2020

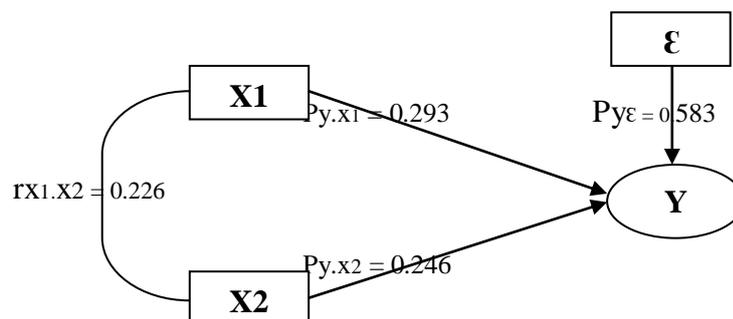
- c. Hasil perhitungan untuk koefisien jalur  $PYX_i$ , ( $i=1,2$ ) secara rinci dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 11 Koefisien Jalur  $PYX$**

Koefisien jalur X1 terhadap Y	$(P_{y.x1})$	0,293
Koefisien jalur X2 terhadap Y	$(P_{y.x2})$	0,246
Koefisien Determinasi Multipel	$R^2_{y,X_1,X_2}$	0,417
Koefisien Determinasi Var. Luar Terhadap Y	$P_{Y,\epsilon}$	0,583

Sumber : Hasil Olahan data 2020

- d. Berdasarkan pada hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka koefisien jalur dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , serta variabel luar terhadap variabel  $Y$  dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar-4.1**  
**Struktur Jalur Variabel X Terhadap Y**

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa hubungan korelasional antara Perilaku Tugas (X1) dengan Perilaku Hubungan (X2) sebesar 0,313 hasil ini menunjukkan bahwa terjadi korelasi positif dengan kategori sedang.

Kemudian sub variabel Perilaku Tugas (X1) memiliki koefisien jalur terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,293; sub variabel Perilaku Tugas (X2) memiliki koefisien jalur terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,246; serta adanya variabel lain yang ikut mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) yang dinyatakan dengan variabel *epselon* ( $\epsilon$ ) sebesar 0,583.

#### 4.2.4. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis statistik menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS dan Microsoft Excel 2013, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji kemaknaan signifikan, pada tabel berikut:

**Tabel 12 : Dekomposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y**

Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total (%)
X1 Terhadap Y	0.293	-	29.3%
X2 Terhadap Y	0.246	-	24.6%
Pengaruh Variabel X1, X2 Terhadap Y			41.7 %
<b>Pengaruh Variabel Luar Terhadap Y</b>			58.3%
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan data 2020

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa pengaruh Pengawasan terhadap disiplin kerjasecara *simultan* dapat dijelaskan oleh model sumary atau R square yakni sebesar 41.7%, yang terdiri dari sub variabel Perilaku Tugas (X1) sebesar 29.3%, sub variabel Perilaku Hubungan (X2) sebesar 24.6%, serta terdapat

variabel luar atau model lain yang turut mempengaruhi tetapi tidak diteliti sebesar 58.3%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2_{Y.X_1X_2}$ ) atau kerapatan hubungan kausal variabel X terhadap Y sebesar 41.7%; artinya Kepemimpinan secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model, mengacu pada nilai koefisien determinasi total ( $R^2_{Y.X_1X_2}$ ) atau kerapatan hubungan sebesar 41.7%, maka dapat dikategorikan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh "SEDANG" terhadap variabel Y (berdasarkan tafsiran dari Guilford, 1956:145).

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagaimana yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka dapat dilakukan uji kemaknaan signifikansi. Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 13**  
**Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha( $\alpha$ )	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2$	0,08	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,097	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,038	0,05	Signifikan

Keterangan :Jika nilai Sig < nilai Alpha ( $\alpha$ ), maka signifikan.

Sumber : Hasil olahan data 2020, dengan program SPSS

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model yang terdiri dari Perilaku Tugas dan Perilaku Hubungan, karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_1, X_2$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) ( $0,08 < 0,05$ ). Sub variabel Perilaku Tugas ( $X_1$ ) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap

variabel Disiplin Kerja (Y), karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_1$ ) > nilai alpha ( $\alpha$ ) ( $0,097 < 0,05$ ). Sub variabel Perilaku Hubungan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y), karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_2$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) ( $0,038 < 0,05$ ).

### 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato. Adapun besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Aparatur Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia, diperoleh melalui hasil uji regresi dan analisis jalur (*Path Analysis*) yang dilakukan berdasarkan Sub Variabel Perilaku Tugas ( $X_1$ ) dan Sub Variabel Perilaku Hubungan ( $X_2$ ). Uji regresi dan analisis jalur (*Path Analysis*) dilakukan untuk menjawab rumusan masalah, sekaligus menjawab 3 (tiga) hipotesis yang diajukan.

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Perilaku Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia”. Perhitungan analisis jalur (*Path Analysis*) bahwa pengaruh Kepemimpinan yang terdiri dari Perilaku Tugas ( $X_1$ ) dan Perilaku Hubungan ( $X_2$ ) secara *simultan* berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerjasebesar 0.417 atau 41.7%. Sedangkan hubungan korelasional antara Perilaku Tugas ( $X_1$ ) dengan Perilaku Individu ( $X_2$ ) sebesar 0,226 hasil ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif serta terdapat korelasi positif terhadap variabel Y dengan kategori sedang.(berdasarkan tafsiran dari Guilford, 1956:145).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato, secara simultan, dapat dilihat pada perhitungan dalam *model summary*, khususnya angka *R Square*,

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.430 <sup>a</sup>	.417	.136	1.352	.017	.320	2	37	.008

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 sebagaimana terlihat pada table di bawah ini :

Tabel tersebut menggambarkan bahwa besarnya angka *R square* adalah 0,417. Angka tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato secara *sumultan*, adalah sebesar 41.7%. Adapun sisanya sebesar 58.3 % dipengaruhi oleh faktor lain variabel luar atau model lain yang turut mempengaruhi tetapi tidak diteliti. Dengan kata lain, besarnya probabilitas Disiplin Kerja Aparatur Pada Kantor Desa Hulawa, dapat diterangkan dengan variabel Kepemimpinan sebesar 41.7 %, sedangkan pengaruh 58.3 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya salah satunya di pengaruhi oleh disiplin kerja bawahannya atau aparatnya. Pemimpin dapat dikatakan berhasil apabila diikuti oleh bawahannya. Menurut Sudarwan (2004:56) mendefinisikan kepemimpinan

adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinir dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepala desa Hulawa kecamatan buntulia sudah berupaya menerapkan pola dan perilaku kepemimpinan agar dapat diikuti oleh aparatnya, salah satunya dalam hal penerapan disiplin kerja aparatnya, akan tetapi berdasarkan temuan dilapangan masih banyak aparat desa yang belum mengikuti aturan disiplin kerja yang telah diterapkan oleh kepala desa sebagai pemimpin, salah satunya adalah masih didapatkannya aparat desa yang sering datang terlambat ke kantor atau terkadang tidak mematuhi disiplin yang ada, sehingga hal tersebut dipengaruhi oleh perilaku pemimpin ataupun bagaimana hubungan yang terjalin antara pemimpin dengan bawahan.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Perilaku Tugas (X1) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y) Pada Kantor Desa Hulawa”. Berdasarkan Perhitungan analisis jalur (*Path Analisis*) bahwa pengaruh Perilaku Tugas (X1) secara *parsial* berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Aparatur sebesar 0.293 atau 29.3%. Hasil ini didapatkan berdasarkan indikator penelitian tentang perilaku tugas pemimpin yang terdiri dari merencanakan, menjelaskan, dan memantau. Perilaku tugas seorang pemimpin adalah merupakan cerminan dari perilaku bawahannya.

Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku tugas pemimpin yang dimiliki oleh kepala desa terutama

dalam proses penyelenggaraan pemerintah desa maka akan semakin tinggi pula Disiplin Kerja Aparat kerana terdapat kesesuaian antara hipotesis dengan hasil penelitian. Hal ini pula menguatkan pandangan Menurut Yukl (2010:79) mengemukakan bahwa “Perilaku tugas yang berorientasi tugas adalah “Jenis perilaku ini terutama memperhatikan penyelesaian tugas, menggunakan personil dan sumber daya secara efisien, dan menyelenggarakan operasi yang teratur dan dapat diandalkan”.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Perilaku Hubungan (X2) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y) Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia”. Berdasarkan Perhitungan analisis jalur (*Path Analysis*) bahwa pengaruh Perilaku Hubungan (X2) secara *parsial* berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Aparatur sebesar 0.246 atau 24.6%. Hasil ini didapatkan berdasarkan indikator penelitian tentang perilaku hubungan yaitu memberikan dukungan, mengembangkan dan memberikan pengakuan. Disamping perilaku tugas yang di tunjukan oleh pemimpin terhadap bawahan, terdapat pula perilaku hubungan yang mencerminkan peran pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan. Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa dari ketiga indikator perilaku hubungan, yang mendapatkan penilaian paling rendah adalah pengakuan yang diberikan kepala desa kepada bawahan atau aparat apabila ada aparat yang memiliki kinerja baik dan mematuhi aturan disiplin hal ini menjadi temuan peneliti. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku hubungan memiliki pengaruh lebih kecil dibanding dengan perilaku tugas, akan tetapi variabel tersebut tetap memiliki pengaruh positif.

Berdasarkan hasil penelitian, pengujian data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Perilaku Tugas (X1) dan Perilaku Hubungan (X2), baik secara *simultan* maupun secara *parsial* berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato. Hal ini berkesesuaian dengan pandangan Yukl (2010:79) terdapat dua teori kepemimpinan yang berorientasi perilaku yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan.

## **BAB V**

### **P E N U T U P**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan, Kepemimpinan berupa Perilaku Tugas, dan Perilaku Hubungan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato, dengan jumlah koefisien determinasi multipel ( $R^2_{y,x_1,x_2}$ ) sebesar 0.417(41.7%). sedangkan sebesar 0.583 (58.3%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,08) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan.
2. Secara parsial, Perilaku Tugas (X1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato sebesar 0.293 (29.3%). Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,097) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan.
3. Secara parsial Perilaku Hubungan (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato sebesar 0.246(24.6%). Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,038) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan.

#### **5.2. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala desa adalah merupakan cerminan aparatnya maupun masyarakatnya, sehingganya dalam menjalankan kepemimpinan sebaiknya kepala desa selalu menjadi contoh dalam perilakunya sehari-hari terutama dalam menjalin hubungan antar sesama.
2. Kurangnya disiplin aparat desa di kantor desa hulawa bukan semata-mata adalah kesalahan kepala desa sebagai pemimpin, akan tetapi ketidakdisiplinan tersebut diakibatkan oleh tidak adanya sanksi atau hukuman apabila melanggar disiplin, sehingga di butuhkan penerapan sanksi disiplin sebagai efek jera bagi aparat desa.
3. Kepala desa sebagai pemimpin, seharusnya banyak memberikan dukungan kepada bawahan atau aparat desa serta pengakuan terhadap mereka yang memiliki kinerja yang baik dan disiplin yang tinggi agar dapat memotivasi kerja dari aparat desa itu sendiri

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Danim, Sudarman (2004), "*Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*", Asdi Mahasatya, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Harbani, Pasolong. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung CV. Alfabeta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, pengkompemsasian, dan peningkatan produktifitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo, PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrahman dan Husnan, R. Suad. 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta ; BPFE.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ketiga)*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mathis, Robert. L. dan John. H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.

- McLeod, Jr. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Raja Gramedia
- Ranupandoyo, Hedjrahman. 1993. *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta: FE UGM.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi jilid 1 Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT.Prenhalindo.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Balai Pustaka
- Yukl, Gary. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

## KUESIONER PENELITIAN

**Kepada Yth.**

**Bapak/Ibu/Saudara (i)**

**Di Tempat**

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Universitas Ichsan Gorontalo Program Studi Ilmu Pemerintahan,

Nama : DIDIN IBRAHIM

NIM : S2117153

Dalam kesempatan ini, saya sebagai mahasiswa yang melakukan penelitian saat ini berterima kasih sebelumnya atas partisipasi anda dalam pembuatan/penulisan skripsi sebagai tugas akhir kuliah saya di Universitas Ichsan Gorontalo. Sehingga pada kesempatan ini saya meminta kesediaan Anda untuk menjawab kuesioner yang saya ajukan. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparat Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato”**.

Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Anda akan kami jaga kerahasiaannya. Agar tidak menimbulkan dampak yang tidak diinginkan maka dalam kuesioner ini tidak perlu mencantumkan nama.

Atas kesediaan dan kerjasama Anda, saya ucapkan terima kasih.

## **A. IDENTITAS RESPONDEN :**

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang [X] pada kotak yang disediakan.

1. Jenis kelamin Anda:

[1] Pria [2] Wanita

2. Berapakah usia Anda:

[1] 20-35 tahun  
[2] 35-45 tahun  
[3] >45 tahun

3. Tingkat pendidikan terakhir Anda:

[1] SLTA/ Sederajat [2] Diploma  
[3] S1 [4] Lainnya:

4. Pekerjaan Anda:

[1] Aparat Desa [2] Wiraswasta  
[3] Petani [4] Lain-lain

Untuk menjawab pertanyaan berikutnya, perhatikan keterangan berikut.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### B. Pertanyaan Variabel X Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Perilaku Tugas (X1)</b>						
1	Kepala desa Hulawa sering membuat perencanaan kepada aparat desa dalam pelaksanaan pekerjaan					
2	Kepala desa Hulawa sering memberikan penjelasan kepada aparat desa dalam pelaksanaan pekerjaan					
3	Kepala desa Hulawa selalu memantau aparat desa dalam pelaksanaan pekerjaan					
<b>Perilaku Hubungan (X2)</b>						
1	Kepala desa Hulawa selalu memberikan dukungan kepada seluruh aparat desa					
2	Kepala desa Hulawa selalu mengembangkan kemampuan aparat desa dengan selalu mengikutkan aparatnya dalam pendidikan dan pelatihan dan bimtek					
3	Kepala desa Hulawa selalu memberikan pengakuan apabila aparatnya memiliki kinerja yang baik					

### C. Pertanyaan Variabel Y Disiplin Kerja Aparat

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Aparat desa Hulawa selalu datang tepat waktu, tertib dan teratur					
2	Aparat desa Hulawa selalu Berpakaian rapi sesuai dengan aturan berpakaian					
3	Aparat desa hulawa Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik					
4	Aparat desa hulawa Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan					
5	Aparat desa hulawa Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi					
6	Aparat desa hulawa Memiliki tanggung jawab yang tinggi					

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

## Regression

[DataSet0]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	19.68	1.328	40
X1	11.83	.958	40
X2	11.68	.888	40

**Correlations**

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.226	.114
	X1	.226	1.000	.310
	X2	.114	.310	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.437	.243
	X1	.437	.	.226
	X2	.243	.226	.
N	Y	40	40	40
	X1	40	40	40
	X2	40	40	40

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.430 <sup>a</sup>	.417	.136	1.352	.017	.320	2	37	.008

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.169	2	.584	2.320	.001 <sup>b</sup>
	Residual	67.606	37	1.827		
	Total	68.775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.125	4.701		4.919	.001
	X1	.293	.238	.267	.393	.097
	X2	.246	.256	.234	.784	.038

a. Dependent Variable: Y

## DOKUMENTASI PENELITIAN



Nama : Rahmat Saleh  
Jabatan : Kasie Perencanaan Pembangunan



Nama : Rostin Biki S.KOM  
Jabatan : Operator Keuangan



Nama : Sri Novanti Tino  
Jabatan : Operator Desa



Nama : Rahman Saleh  
Perwakilan masyarakat dalam pengisian kuesioner



Nama : Dahlin Haluta  
Perwakilan masyarakat dalam pengisian kuesioner



Nama : Hartati bokingo  
Jabatan : Kaur Umum



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh N0.17 Kota Gorontalo  
Telp. (0435) 824466, 829975 Fax (0435) 829976,  
Email : [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 2863/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2020  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
Kepala Desa Hulawa Kecamatan Buntulia  
Di-  
Marisa

Yang bertandan tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.SE.MM  
NIDN : 0929117202  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Didin Ibrahim  
NIM : S2117153  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia  
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN  
KERJA APARAT DESA DI DESA HULAWA KEC.  
BUNTULIA

Atas kebijakan dan kerja samanya di ucapkan terima kasih.

Gorontalo, 05 September 2020

Mengetahui,  
Ketua Lembaga Penelitian  
Universitas Ichsan Gorontalo

  
Dr. Rahmisyari, ST. SE. MM  
NIDN. 0929117202



**PEMERINTAH KABUPATEN POHUWATO  
KECAMATAN BUNTULIA  
DESA HULAWA**

Jln. Tambang Emas No. Hulawa, Kec. Buntulia Kode Pos. 96266

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 307 /DH-BTLA/ VI /2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Sekretaris Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato dengan ini menerangkan :

Nama Lengkap : **DIDIN IBRAHIM**  
Tempat/Tgl. Lahir : Hulawa, 23-02-1999  
Nim : S2117153  
Program : S1 Ilmu Pemerintahan  
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo

Bahwa Mahasiswa Tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian di Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato dengan Judul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA APARAT PADA KANTOR DESA HULAWA KEC. BUNTULIA KAB. POHUWATO"**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan siberikan Kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Hulawa, 18 Juni 2021  
**KEPALA DESA HULAWA**

  
**ILYAS HAKIM, S.IP**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS ICHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0830/UNISAN-G/S-BP/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : DIDIN IBRAHIM  
NIM : S2117153  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparat Desa Di Desa Hulawa Kec. Buntulia

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 33%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 07 Juni 2021  
Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**  
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



SKRIPSI\_S2117153\_DIDIN IBRAHIM\_Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparat Pada Kantor Desa Hulawa Kecamatan Buntulia Kabupaten Po...

Jun 5, 2021

14497 words / 92053 characters

S2117153

# SKRIPSI\_S2117153\_DIDIN IBRAHIM\_Pengaruh Kepemimpinan T...

## Sources Overview

# 33%

OVERALL SIMILARITY

1	lib.unnes.ac.id INTERNET	5%
2	repository.usu.ac.id INTERNET	3%
3	www.scribd.com INTERNET	3%
4	publishing-widyagama.ac.id INTERNET	3%
5	mafiadoc.com INTERNET	2%
6	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28 SUBMITTED WORKS	1%
7	jurnal.umrah.ac.id INTEPNET	1%
8	media.neliti.com INTERNET	1%
9	www.mubakab.go.id INTERNET	<1%
10	jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id INTERNET	<1%
11	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 SUBMITTED WORKS	<1%
12	desarejosarimegangsakti.blogspot.com INTERNET	<1%
13	journal.umgo.ac.id INTERNET	<1%
14	repository.uin-suska.ac.id INTERNET	<1%
15	jurnal.unigo.ac.id INTERNET	<1%
16	repository.upi.edu INTERNET	<1%

17	download.garuda.ristekdikti.go.id INTERNET	<1%
18	123dok.com INTERNET	<1%
19	id.scribd.com INTERNET	<1%
20	edoc.pub INTERNET	<1%
21	pt.scribd.com INTERNET	<1%
22	belajarpendidikanpkn.blogspot.com INTERNET	<1%
23	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id INTERNET	<1%
24	triatmamulya.ejurnal.info INTERNET	<1%
25	tanjungpinangpos.id INTERNET	<1%
26	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	<1%
27	anzdoc.com INTERNET	<1%
28	andir.desamajalengka.or.id INTERNET	<1%
29	www.slideshare.net INTERNET	<1%
30	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-16 SUBMITTED WORKS	<1%
31	es.scribd.com INTERNET	<1%
32	www.infodiknas.com INTERNET	<1%
33	bpdmotongutan.wordpress.com INTERNET	<1%
34	repository.unpas.ac.id INTERNET	<1%
35	jokoloveriska.blogspot.com INTERNET	<1%
36	jurnal.unpand.ac.id INTERNET	<1%
37	repository.stimart-amni.ac.id INTERNET	<1%
38	ojs.polinpdg.ac.id INTERNET	<1%
39	docobook.com INTERNET	<1%
40	eprints.ung.ac.id INTERNET	<1%

41 text-id.123dok.com  
INTERNET

<1%

42 repository.radenintan.ac.id  
INTERNET

<1%

43 id.123dok.com  
INTERNET

<1%

**Excluded search repositories:**

- None

**Excluded from Similarity Report:**

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

**Excluded sources:**

- None

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Didin Ibrahim
2. Nim : S2117153
3. Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
4. Jurusan : Ilmu pemerintahan
5. Tempat Tanggal Lahir : Marisa, 23 Februari 1999
6. Jenis Kelamin : laki-laki
7. Agama : Islam
8. Status Perkawinan : Belum Menikah
9. Nama Suami :-
10. Anak : 1.  
: 2.
11. Alamat :
  - a) Desa : Hulawa
  - b) Kecamatan : Buntulia
  - c) Kabupaten : Pohuwato
  - d) Provinsi : Gorontalo
  - I. Data Keluarga :  
Ayah : Alm.Ibrahim Nota  
Ibu : Maimun i Giasi
  - II. Pendidikan :  
SD : Tamat tahun 2011  
SMP : Tamat tahun 2014  
SMA : Tamat tahun 2017  
Perguruan Tinggi S1 : Universitas Ichsan Gorontalo  
No. HP : 082266463470



Pohuwato

2021

**Didin Ibrahim**  
**Nim. S2117153**