

**PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT KWANDANG KABUPATEN
GORONTALO UTARA**

**OLEH :
YASER M. IBRAHIM
NIM : S.21.18.060**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP DISPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KWANDANG

OLEH :

YASER M. IBRAHIM
NIM. S21.18.060

SKRIPSI

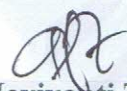
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah disetujui oleh Pembimbing

Gorontalo, 27 Maret 2022

PEMBIMBING I



Marten Nusi, S.IP., M.AP
NIDN : 0927128301

PEMBIMBING II


Noviyanti Tue, S.IP., M.Si
NIDN : 0929118904

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo


Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP DISPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KWANDANG

OLEH :

YASER M. IBRAHIM
NIM. S21.18.060

SKRIPSI

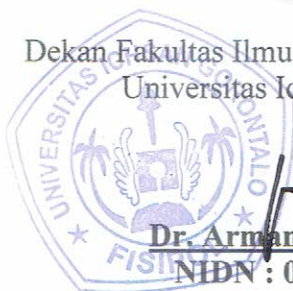
Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh
Pembimbing pada tanggal 27 Maret 2022

TIM PENGUJI

- | | |
|-------------------------------------|---------|
| 1. Dr. Arman S.SOS.,M.SI | (.....) |
| 2. Dr. Fatma Ngabito, S.IP.,M.Si | (.....) |
| 3. Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP | (.....) |
| 4. Marten Nusi S.IP ., M.AP | (.....) |
| 5. Noviyanti Tue S.IP., M.SI | (.....) |

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo



Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0913078602

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924076701

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : YASER M. IBRAHIM
NIM : S.21.18.060
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja
Pegawai Di Kantor Camat Kwandang Kabupaten
Gorontalo Utara.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain. Atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Ichsan gorontontaloatau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Ichsan Gorontalo.

Demikian pernyataan saya buat guna dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, Maret 2022

Yang membuat pernyataan



YASER M. IBRAHIM
NIM. S.21.18.060

ABSTRACT

YASER M IBRAHIM. S2118060. THE EFFECT OF SUBDISTRICT HEAD'S LEADERSHIP ON THE APPARATUS WORK DISCIPLINE AT THE KWANDANG SUBDISTRICT OFFICE, NORTH GORONTALO DISTRICT

This study aims: (1) to find out to what extent the effect of the initiating structure and consideration simultaneously on the apparatus work discipline at the Kwandang Subdistrict Office, North Gorontalo District, (2) to find out to what extent the effect of the initiating structure and consideration partially on the apparatus work discipline at the Kwandang Subdistrict Office, North Gorontalo District. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study covers all apparatus at the Kwandang Subdistrict Office, North Gorontalo District, which amounted to 22 people. The results of this study are: 1) There is an effect of the subdistrict head's leadership consisting of the initiating structures and considerations simultaneously on the apparatus work discipline at the Kwandang Subdistrict Office, North Gorontalo District by 57.3%. 2) There is an effect of the initiating structure partially on the apparatus work discipline at the Kwandang Subdistrict Office, North Gorontalo District by 40%. (3) There is no partial effect of consideration on the apparatus work discipline at the Kwandang Subdistrict Office, North Gorontalo District.

Keywords: subdistrict head, leadership, apparatus, work discipline

ABSTRAK

YASER M. IBRAHIM. S2118060. PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KWANDANG KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh struktur pemrakarsa dan pertimbangan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara,(2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh struktur pemrakarsa dan pertimbangan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 22 orang. Hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh kepemimpinan camat berupa struktur pemrakarsa dan pertimbangan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 57,3%. (2) Terdapat pengaruh struktur pemrakarsa secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 40%. (3) Tidak ada pengaruh pertimbangan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara.

Kata kunci: camat, kepemimpinan, pegawai, disiplin kerja

KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur kepada Allah SWT, karena dengan kuasa-Nyalah sehingga saya masih diberikan kesempatan, kekuatan, serta kemampuan dalam merampungkan Skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam kita hanturkan kepada junjungan kita yaitu Nabi besar Muhammad SAW. yang telah membawa manusia dari alam jahiliah menuju alam berpendidikan dan telah membawa suatu ajaran keselamatan kepada manusia sampai akhir zaman. Semoga rahmat dan hidayah tetap sampai kepada kita.

Tidak lupa pula, Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada Bapak Mohhamad Ichsan Gaffar S.E.,M.AK sebagai ketua yayasan pengembang ilmu pengetahuan dan teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Abdul Gaffar La Tjokke.,M.SI selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Arman S.sos sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Darmawaty Abdul Razak S.IP, M.Ap sebagai ketua program studi Ilmu pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Dr. Fatma Ngabito S.IP.M.SI yang telah banyak memberikan bimbingan. Serta Ibu/bapak pembimbing Ibu Noviyanti tue S.IP.M.SI dan Bapak Dr. Marten Nusi S.IP.,M.AP yang telah memberikan bimbingan dan masukan. Serta Bapak/ibu staf pengajar dilingkungan Universitas Ichsan Gorontalo. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Pogram studi Ilmu pemerintahan dan teman-teman seperjuangan dijurusan Ilmu Pemerintahan yang telah mendukung dan memotivasi.

Dalam kesempatan ini tak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua Ayah (Mohamad Ibrahim), Ibu (Sunanti Datau), Kakak (Rizky Ibrahim) dan Adik (Delsi Ibrahim) serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga bisa sampai ketahap ini.

Wassalamu Alaikum Warahmatulahi Wabarakatu.

Gorontalo, Maret 2022
Penulis

Yaser M. Ibrahim

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1. Kepemimpinan	5
2.2. Pendekatan Teori Kepemimpinan.....	7
2.3. Disiplin Kerja	10
2.4. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja	13
2.5. Faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai.....	14
2.6. Kerangka Pemikiran.....	15
2.7. Hipotesis	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1. Objek Penelitian	17
3.2. Metode Penelitian	17
3.2.1. Desain Penelitian	17
3.2.2. Operasionalisasi Variabel	17
3.3. Populasi dan Sampel	19
3.4. Prosedur Pengumpulan Data	20

3.5. Prosedur Penelitian	20
3.5.1. Uji Validitas.....	20
3.5.2. Uji Reliabilitas	20
3.6. Metode Analisis Data	21
3.6.1. Konversi Data	21
3.6.2. Rancangan Uji Hipotesis	22
3.7. Pengujian Hipotesis	22
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	24
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	24
4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian	24
4.1.2. Visi dan Misi	24
4.1.3. Struktur Organisasi	25
4.2. Hasil Penelitian	25
4.2.1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan	25
4.2.2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	30
4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas	35
4.2.4. Analisis Jalur	38
4.2.5. Pengujian Secara Simultan	39
4.2.6. Pengujian Secara Parsial	41
4.2.7. Persamaan Analisis Jalur	42
4.2.8. Diagram Analisa Jalur	43
BAB V PENUTUP	46
5.1. Kesimpulan	46
5.2. Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	47

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel X dan Y	17
Tabel 3.2	Bobot Nilai Variabel.....	19
Tabel 4.1	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan dan pegawai berdiskusi dalam menetapkan strategi kerja.....	26
Tabel 4.2	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan menetapkan prosedur kerja.....	26
Tabel 4.3	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan menekankan capaian kerja yang harus dicapai masing-masing unit kerja.....	27
Tabel 4.4	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan menekankan hasil kerja yang maksimal.....	27
Tabel 4.5	Distribusi pendapat responden tentang pemimpin memupuk rasa saling percaya dengan pegawai.....	28
Tabel 4.6	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan meminta masukan dari pegawai.....	29
Tabel 4.7	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan menghargai gagasan dari pegawai.....	29
Tabel 4.8	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memiliki kepekaan dalam memperhatikan perasaan pegawai.....	30
Tabel 4.9	Distribusi pendapat responden tentang pegawai datang dan pulang dari kantor tepat.....	31
Tabel 4.10	Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	31
Tabel 4.11	Distribusi pendapat responden tentang pegawai memanfaatkan waktu istirahat secara maksimal	32
Tabel 4.12	Distribusi pendapat responden tentang pegawai mengikuti apel dengan tepat waktu.....	32
Tabel 4.13	Distribusi pendapat responden tentang pegawai tidak meninggalkan tempat kerja pada jam kerja	33
Tabel 4.14	Distribusi pendapat responden tentang pegawai melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya	34

Tabel 4.15	Distribusi pendapat responden tentang pegawai ramah dalam bekerja	34
Tabel 4.16	Distribusi pendapat responden tentang pegawai mematuhi aturan tertulis maupun tidak tertulis seperti penggunaan atribut kerja, pakaian seragam, dan lain lain	35
Tabel 4.17	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Struktur Pemrakarsa (X1).....	36
Tabel 4.18	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Pertimbangan (X1).....	36
Tabel 4.19	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	37
Tabel 4.20	Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	38
Tabel 4.21	Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	38
Tabel 4.22	Korelasi antar Variabel.....	39
Tabel 4.23	Annova.....	39
Tabel 4.24	Model Summary	41
Tabel 4.25	Pengujian Secara Parsial.....	41
Tabel 4.26	Coeffitien.....	43
Tabel 4.27	Korelasi antar Variabel	43
Tabel 4.28	Pengaruh langsung dan tidak langsung (X1) Kepemimpinan Pegawai Struktur Pemrakarsa terhadap Disiplin Kerja (Y).....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Struktur Analisis Jalur Variabel Penelitian	22
Gambar 4.1	Analisis Jalur Kepemimpinan Pegawai terhadap Disiplin Kerja	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disiplin dalam melakukan pekerjaan adalah merupakan tantangan terbesar bagi pegawai untuk memaksimalkan pekerjaannya. Dengan menerapkan disiplin kerja yang tinggi maka pekerjaan dapat dipastikan akan sesuai dengan target yang diharapkan. Dengan mengatur jam kerja sesuai jadwal lebih memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta menghindari penumpukan pekerjaan. Hasil pekerjaan akan lebih tepat karena dikerjakan dengan cermat tidak terburu-buru.

Disiplin berarti menaati segala bentuk peraturan yang berlaku dalam organisasi. Upaya untuk berusaha menaati peraturan, menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien adalah upaya-upaya untuk mendisiplinkan pegawai.

Upaya ini seharusnya ditingkatkan, karena dalam tingkat identifikasi para pemimpin diharapkan dapat menjadi model peran dan pusat identifikasi bagi anggotanya dalam melaksanakan disiplin kerja.

Disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara, dari hasil pengamatan penulis belum begitu maksimal. Hal ini dapat dilihat dari ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap aturan, utamanya ketetapan mengenai waktu dan masuk, pulang kantor sangat memprihatinkan. Fenomena lain yang tampak ialah masih tingginya ketidakhadiran pegawai pada setiap apel pegawai, masih ada beberapa pegawai yang tidak berada di kantor saat jam kerja, masih adanya pegawai yang datang dan pulang kantor tidak sesuai waktu yang

ditentukan, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Kenyataan yang terjadi di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara ini mengindikasikan masih rendahnya disiplin kerja sebagian pegawai. Pegawai yang datang terlambat lebih banyak dari yang datang tepat waktu. Pekerjaan sering tidak diselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan. Untuk menegakkan disiplin kerja pegawai maka seorang pemimpin sangat diharapkan dalam mengendalikan anak buahnya. Sejauh mana fungsi seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas mereka, merupakan faktor penentu suatu organisasi.

Hal ini berarti bahwa seorang pemimpin dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki harus mampu mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi atau kelompok tanpa menggunakan paksaan. Kepemimpinan terjadi bila seseorang mampu mempengaruhi pengikutnya untuk menerima perintahnya tanpa adanya penggunaan kekuatan. Melalui kemampuan mempengaruhi, pemimpin membentuk dan menggunakan kekuatan serta otoritas, yang diterima pengikutnya. Jadi pada intinya kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, kemampuan mempengaruhi perilaku pengikutnya, adanya tujuan yang diharapkan.

Pemimpin merupakan orang yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi yang dipimpinnya, karena seorang pemimpin adalah motor penggerak yang harus mampu mempengaruhi dan membimbing bawahannya untuk bekerja semaksimal mungkin.

1.2. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Camat berupa struktur pemrakarsa (X1) dan pertimbangan (X2) secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Camat berupa struktur pemrakarsa (X1) secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Camat berupa pertimbangan (X2) secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan Camat berupa struktur pemrakarsa (X1) dan pertimbangan (X2) secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan Camat berupa struktur pemrakarsa (X1) secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan Camat berupa pertimbangan (X2) secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk praktisi

Sebagai bahan masukan bagi Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara dalam menerapkan aktivitas kepemimpinannya sehari – hari dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

2. Untuk akademisi

Diharapkan penelitian ini memberikan sumbangan pengembangan ilmu pemerintahan, khususnya mengenai pengembangan teori kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai.

3. Untuk peneliti

Sebagai bahan referensi pembaca dan peneliti selanjutnya dalam upaya pengembangan ilmu pemerintahan dan yang akan meneliti lebih lanjut mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

Para ahli mendefinisikan pengertian kepemimpinan (*leadership*) dengan analisa dari sudut pandang yang berbeda (Soekarso, dkk, 2010 : 15), antara lain:

1. Ordway Tead

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mengarahkan orang lain supaya bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

2. Harld Koontz dan Cyrill O'Donnele

Kepemimpinan adalah seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan mereka dengan semangat keyakinan.

3. Paul Harsey dan Kenneth H. Blanchard

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

4. Gary Yukl

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

5. John C. Maxwell

Pemimpin adalah pengaruh. Kepemimpinan adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain.

Kemudian berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat dikemukakan beberapa pengertian kepemimpinan (*leadership*) yang mudah dipahami sebagai berikut: (Soekarso, dkk, 2010:16):

- a. Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dalam, hubungan interpersonal, penetapan keputusan, dan pencapaian tujuan.
- b. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan.

Selanjutnya menurut Soekarso, dkk (2010:17) dari aspek definisi tersebut, terdapat tiga komponen penting dalam kepemimpinan, yaitu sebagai berikut: (a)pengaruh, (b)legitimasi, dan (c)tujuan.

a) Pengaruh

Kepemimpinan adalah pengaruh; karena kepemimpinan merupakan tindakan mempengaruhi bawahan untuk menaati aturan yang telah ditetapkan.

b) Legitimasi

Kepemimpinan adalah legitimasi; yaitu pengakuan atau pengesahan atas jabatan atau kedudukan pemimpin.

Fleisman dan Harris dalam Soekarso, dkk (2010 : 107) mengidentifikasi dua variabel atau dua dimensi perilaku yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, yaitu :

1) Struktur pemrakarsa / tugas (*initiating structure*)

Sejauh mana seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk menetapkan dan menstruktur tugas perannya dan peran bawahannya dalam upaya mencapai tujuan.

2) Pertimbangan / tenggang rasa (*consideration*)

Sejauh mana seorang pemimpin memiliki hubungan kerja dengan bawahannya yang dicirikan oleh saling percaya, menghargai gagasan, dan kepekaan dalam memperhatikan perasaan bawahan.

Selanjutnya Rauch dan Behling dalam Sofyandi dan Garniwa (2007 : 174) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas – aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan. Kemudian Adapun menurut Hosking dalam Sofyandi dan Garniwa (2007 : 174) para pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberi kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, dan yang diharapkan dan dipersepsikan melakukannya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan ialah upaya mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela.

2.2. Pendekatan Teori Kepemimpinan

Syafi'ie (2008 : 15) mengatakan ada beberapa teori kepemimpinan pemerintahan, yakni:

1. Teori Otokratis Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori otokratis dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori bagaimana seorang pimpinan pemerintahan dalam menjalankan tugasnya bekerja tanpa menerima saran dari bawahan, perintah diberikan dalam satu arah saja artinya bawahan tidak diperkenankan membantah, mengkritik, bahkan bertanya. Cara ini biasanya terjadi pada organisasi militer terutama dalam keadaan darurat, dan memang berakibat cepat serta efektif namun tidak menutup kemungkinan

timbulnya keresahan dikalangan bawahan. Apabila penyampaian pesan cukup jelas maka kebijakan (*police*) atasan tidak memerlukan kebijaksanaan (*wisdom*) bawahan sebagai penjabaran dan inisiatif, tetapi bila ada yang kurang jelas maka bawahan sudah harus mengerti kebiasaan atasan.

2. Teori Sifat Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori sifat dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan tercipta dari seorang berdasarkan sifat – sifat yang dimiliki seseorang tersebut, berarti yang bersangkutan sudah sejak lahir sudah memiliki ciri – ciri untuk menjadi pemimpin.

3. Teori Manusiawi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori manusiawi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang pemimpinnya benar – benar merasakan bawahannya (baik rakyat maupun staf) sebagai manusia yang dapat dimotivasi kebutuhannya sehingga menimbulkan kepuasan kerja, untuk itu teori ini berkaitan dengan teori motivasi.

4. Teori Perilaku Pribadi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori perilaku pribadi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori dimana pemimpin melakukan pendekatan pada bawahan melalui cara – cara non formal yang tidak resmi, dengan begitu perintah biasanya dilakukan secara lisan dan bukan tertulis. Jadi kalau teori otokratis dinilai cukup efektif hasilnya maka teori perilaku pribadi cukup efisien dalam tenaga dan biaya.

Tidak menutup kemungkinan pemimpin yang menggunakan teori ini memberikan perintahnya pada tempat yang tidak resmi, misalnya lapangan

olahraga seperti tenis, badminton, golf, bola kaki dan lain – lain. Hal ini melihat ruang tempat memberikan perintah yang tidak resmi.

5. Teori Lingkungan Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori dalam lingkungan dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang memperhitungkan ruang dan waktu, berbeda dengan teori sifat yang mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan (*leader is born*) maka dalam teori ini pemimpin dapat dibentuk.

Karena situasi kemerdekaan membutuhkan seorang politikus yang memiliki kemampuan orasi yang membakar semangat rakyat yang, Soekarno tampil ke panggung kepemimpinan pemerintahan. Begitu juga ketika PKI dipersalahkan melakukan pemberontakan dan pembantaian para jenderal, maka diperlukan seorang jenderal bernama Soeharto naik ke panggung kepemimpinan pemerintahan.

Lingkungan dapat diciptakan suasana, misal kondisi dibuat sedemikian rupa kacau, datanglah seseorang menjadi arbiter walau pun yang bersangkutan dapat saja menjadi pemicunya. Hal ini dikenal dengan pemimpin yang berasal dari provokator.

6. Teori Situasi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori situasi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori dimana pemimpin memanfaatkan situasi dan kondisi bawahannya dalam kepemimpinannya. Yaitu dengan memperhatikan dukungan (*support*) dan pengarahan (*directif*).

7. Teori Pertukaran Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori pertukaran dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori dimana pemimpin pemerintahan dalam mempengaruhi bawahannya memakai strategi *take and give* yaitu sebagai berikut: ketika atasan hendak memberikan perintah maka selalu diutarakan bahwa bila berhasil akan dinaikkan gaji, atau sebaliknya sebelum penerimaan suatu honor lalu pemimpin mengutarakan selayaknya bawahan bekerja lebih rajin, dengan demikian akan menjadi bawahan yang tahu diri.

Dengan begitu pemimpin yang memakai teori ini senantiasa dalam setiap penggajian, penghormatan, dan pemberian apapun dijadikan semacam jasa yang ditanamkan organisasi yang saat itu sedang dipimpin oleh yang bersangkutan.

8. Teori Kontingensi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori kontingensi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang berpatokan pada tiga hal yaitu hubungan atasan dengan bawahan (*leader-member relations*), struktur/orientasi tugas (*task structure*) dan posisi/wibawa pemimpin (*leader position power*) yang dikemukakan oleh Fred Fiedler.

2.3. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2008 : 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur kerja, melalaikan pekerjaan,

tindakan yang tidak sopan kemasyarakat, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang beresifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakkan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh pimpinan langsung. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sinungan (2008 : 145) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau langkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan – peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Menurut A.S Moenir (2008 : 181) disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan. Sifat taat terhadap aturan memang menjadi dasar disiplin, tidak perlu baik atau tidak peraturan itu. Selanjutnya menurut A.S Moenir (2008 : 182) bahwa cara untuk menjalankan suatu disiplin yang baik dalam suatu organisasi adalah melalui peraturan yang :

- a. Sedapat mungkin terperinci dan terpisah
- b. Cukup singkat dan sederhana
- c. Sedapat mungkin jelas sehubungan dengan adanya sanksi atau hukuman

Peraturan tersebut dapat diketahui secara luas oleh pegawai melalui buku pedoman, surat edaran yang ditempel dipapan pengumuman dan penjelasan secara lisan kepada para pegawai utamanya pegawai baru.

Kemudian Moenir (2008 : 95) mengatakan bahwa ada 2 jenis disiplin yang sangat dominan dalam usaha menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi. Kedua jenis disiplin itu ialah disiplin dalam hal waktu dan disiplin dalam hal kerja tidak ada artinya, dengan kata lain tidak ada hasil sesuai dengan ketentuan organisasi. Sebaliknya disiplin kerja tanpa didasari dengan disiplin waktu tidak ada manfaatnya. Oleh karena itu usaha pendisiplinan tidak dapat dilakukan separoh – separoh melainkan harus serentak keduanya.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2007 : 236) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Hubungan antara pegawai dan organisasi merupakan sesuatu yang dinamis, hubungan itu terus berubah sebab setiap pihak menyesuaikan, baik harapan terhadap yang lain dan sumbangan yang akan diberikannya sebagai imbalan tersebut. Pada tingkat formal, kedua proses tersebut telah ditetapkan untuk dipakai oleh organisasi dan pegawai, apabila salah satu merasa bahwa harapan terhadap yang lain telah dilanggar.

Menurut Klingner dalam Sulistiyani dan Rosidah (2007 : 236) menjelaskan tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalan organisasi karena suatu sebab.

Sedangkan keluhan adalah keluhan – keluhan yang dilakukan pegawai sehubungan dengan perlakuan yang tidak adil dalam distribusi imbalan – imbalan atau hukuman – hukuman yang dilakukan organisasi.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah sikap mental pegawai yang tercermin dalam perbuatan berupa ketaatan terhadap peraturan – peraturan atau ketentuan yang ditetapkan dalam bekerja.

2.4 Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2008 : 451) untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa pegawai telah diperlukan secara wajar.

1) Standar Disiplin

Beberapa standar disiplin kerja berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum, aturan berkomunikasi dan ukuran capaian. Tiap pegawai dan pimpinan perlu memahami kebijakan organisasi serta mengikuti prosedur secara penuh.

Pegawai yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para pimpinan perlu mengumpulkan sejumlah buku untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati – hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah :

- a) Apabila seorang pegawai melakukan suatu kesalahan, maka pegawai harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.

- b) Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti pegawai tersebut melecehkan peraturan yang ditetapkan.
 - c) Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan pegawai harus menerima hukuman tersebut.
- 2) Penegakkan Standar Disiplin

Jika pencatatan tidak adil/syah menurut undang – undang atau pengecualian kepegawaian sesuka hati. Untuk itu pengendalian memerlukan bukti dan pemberi kerja untuk membuktikan sebelum pegawai ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

2.5. Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Pegawai

Menurut Fathoni (2006 : 173) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya ialah:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu ada/hadir ditempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Jadi, waskat ini menuntut adanya

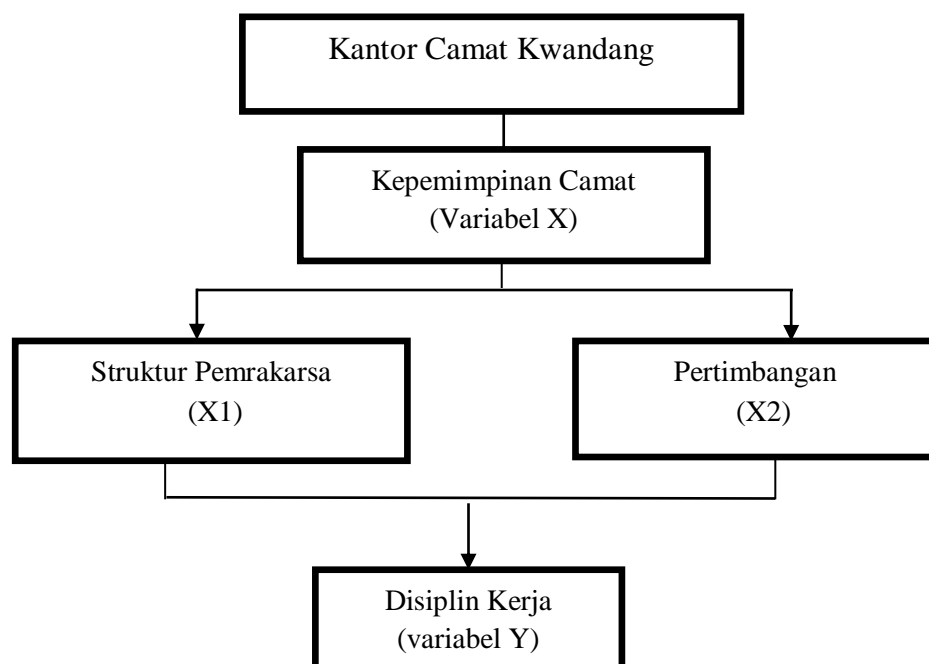
kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Jadi, pengertian waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem – sistem kerja yang bpaling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

2.6. Kerangka Pemikiran

2.1. Bagan Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

1. Kepemimpinan Camat berupa struktur pemrakarsa (X1) dan pertimbangan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Kepemimpinan Camat berupa struktur pemrakarsa (X1) secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Kepemimpinan Camat berupa pertimbangan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini ialah pengaruh kepemimpinan Camat berupa struktur pemrakarsa (X1) dan pertimbangan (X2) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian akan dilaksanakan selama kurang lebih tiga (3) bulan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Menurut Winarno dalam Riduwan (2009:414) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri – ciri variabel.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel X dan Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (variabel X) Menurut Fleisman dan Harris dalam Soekarso, dkk (2010 : 107)	Struktur pemrakarsa (X1)	<ul style="list-style-type: none">- Menetapkan strategi kerja- Menetapkan prosedur kerja- Menekankan capaian kerja yang harus dicapai per unit kerja- Menekankan hasil kerja yang maksimal	Ordinal
	Pertimbangan (X2)	<ul style="list-style-type: none">- Membina saling percaya dengan pegawai- Meminta masukan dari pegawai- Menghargai gagasan	Ordinal

Tabel 3.2
Bobot nilai variabel

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang - kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sasaran adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara yang terdiri dari 22 pegawai.

3.3.2. Sampel

Sampel menurut Riduwan (2009 : 70) adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Karena populasi di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara kecil, maka metode penarikan sampelnya menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Riduwan (2008 : 64) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, dengan demikian jumlah sampel sebanyak 35 orang.

3.4. Prosedur Pengumpulan Data

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan/kuesioner untuk dijawab dan penulis mendampingi responden

pada saat menjawab guna memberikan penjelasan atas pertanyaan yang kurang dipahami.

2. Obsevasi, yaitu melalui pengamatan langsung ke lokasi penelitian seraya mencermati hal – hal yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.5. 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 (reliabel).

3.5.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006 : 168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan masing – masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing – masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Masrun dalam Sugiono (2001 : 106) mengatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) dan korelasinya, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama kepada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda. Uji dilakukan dengan 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 tidak dibelah, seperti teknik *tes-retest*.

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

Dimana:

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument atau pernyataan

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

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

3.6. Metode Analisis Data

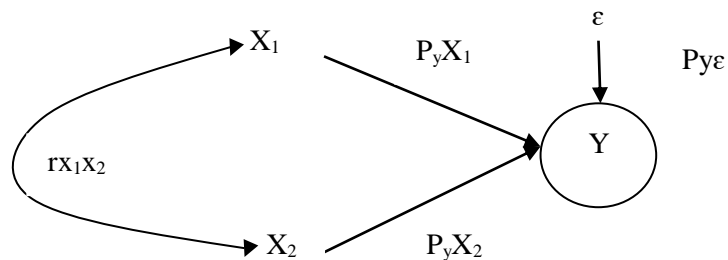
3.6.1. Konversi Data

Untuk mengukur variabel – variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang disebarkan adalah data dalam bentuk skala ordinal dan untuk menganalisa penelitian ini maka peneliti perlu melakukan konversi data. Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval sering dijumpai pada saat melakukan analisis data, terutama data penelitian sosial.

3.6.2. Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan bahwa ada pengaruh kepemimpinan Camat berupa struktur pemrakarsa (X_1) dan pertimbangan (X_2) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval.

Gambar 3.1
Struktur Analisis Jalur Variabel Penelitian



Keterangan :

X_1 = Struktur pemrakarsa

X_2 = Pertimbangan (X_2)

Y = Disiplin kerja pegawai

ε (epselon) = Variabel lain yang mempengaruhi variabel Y tetapi tidak dipengaruhi

3.7. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab terdahulu maka pengujian hipotesis menggunakan analisis dengan langkah – langkah berikut.

1. Membuat persamaan struktural, yaitu.

$$Y = P_{YX_1}X_1 + P_{YX_2}X_2 + \varepsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antar X_1 , X_2 , dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenous

4. Menghitung matriks inverse R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{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. Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti ($P_{y\epsilon}$) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_y (X_1, X_2)}$$

8. Menghitung variabel independent terhadap variabel dependen yaitu :

1. Pengaruh langsung

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (P_{yx_1}) (P_{yx_1}) \text{ dimana } i = 1, 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y$$

= $(P_{yx_i}) (R_{yx_{ij}}) (P_{yx_j})$, dimana i = yang berpengaruh dan j = yang dilalui.

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung, atau dengan rumus = $P_{yx_i}^2 + \sum P_{yx_i} r_{x_{ij}}$.

Semua pengujian yang disebutkan di atas akan diproses melalui program komputer SPSS Versi 17 dan EXCEL 2007.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Kecamatan Kwandang merupakan salah satu kecamatan di wilayah kabupaten Gorontalo Utara yang di dirikan pada tahun 2007 dan menjadi Ibukota dari Kabupaten Gorontalo utara. Melalui kantor kecamatan ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Kecamatan Kwandang merupakan kecamatan yang pertama kali berdiri setelah Kabupaten Gorontalo Utara dimekarkan dari Kabupaten Gorontalo oleh karena itu kecamatan Kwandang merupakan kecamatan tertua yang ada di Gorontalo Utara. Kantor Camat Kwandang terletak di Desa Titidu, Kecamatan Kwandang, Kabupaten Gorontalo Utara dengan memiliki luas tanah 4.410 m², kantor Camat Kwandang bersebelahan dengan Kantor Kejaksaan Negeri Gorontalo Utara.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi : Mewujudkan pelayanan bagi masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan menuju Kwandang sebagai kecamatan yang mandiri

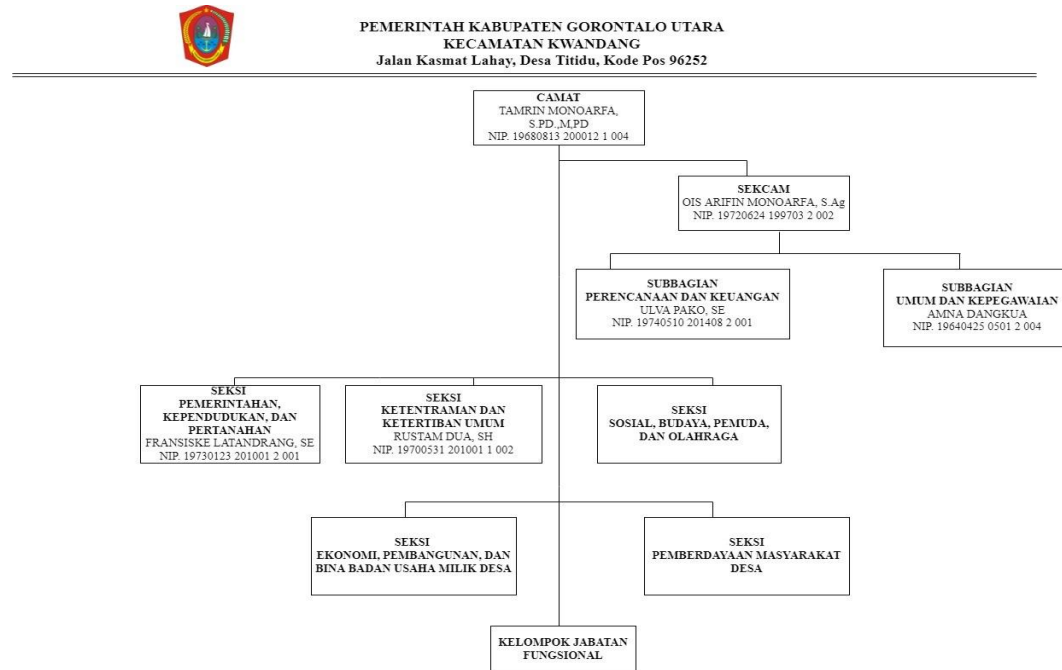
Misi : 1. Meningkatkan kualitas pelayanan.

2. Meningkatkan kesadaran dan ketaatan aparatur terhadap tupoksi.

3. Meningkatkan disiplin aparatur.

4. Menegakan supremasi hukum.

4.1.3 Struktur Organisasi



4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan camat (X) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarakan peneliti dalam bentuk kuisioner. Peneliti akan melakukan deskripsi pada variabel X dan variabel Y secara terpisah.

4.2.1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada variabel kepemimpinan yaitu variabel struktur pemrakarsan dan variabel pertimbangan.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan dan pegawai berdiskusi dalam menetapkan strategi kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	4	18
4	Sering	1	5
5	Selalu	17	77
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan dan pegawai berdiskusi dalam menetapkan strategi kerja dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 77% yang menyatakan pimpinan dan pegawai selalu berdiskusi dalam menetapkan strategi kerja.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan menetapkan prosedur kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	3	14
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan menetapkan prosedur kerja dapat dilihat bahwa dari 22 responden yang menjawab sebanyak 86% menyatakan bahwa pimpinan selalu menetapkan prosedur kerja.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan menekankan capaian kerja yang harus dicapai masing-masing unit kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	5
3	Kadang-kadang	3	14
4	Sering	1	5
5	Selalu	17	77
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan menekankan capaian kerja yang harus dicapai masing-masing unit kerja dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 77% yang menyatakan pimpinan selalu menekankan capaian kerja yang harus dicapai masing-masing unit kerja.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan menekankan hasil kerja yang maksimal

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0

3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	3	14
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan menekankan hasil kerja yang maksimal dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 86% yang menyatakan pimpinan selalu menekankan hasil kerja yang maksimal.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin memupuk rasa saling percaya dengan pegawai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	3	14
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin memupuk rasa saling percaya dengan pegawai dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 86% yang menyatakan pemimpin selalu memupuk rasa saling percaya dengan pegawai.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan meminta masukan dari pegawai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	9
4	Sering	2	9
5	Selalu	18	82
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan meminta masukan dari pegawai dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 82% yang menyatakan pimpinan selalu meminta masukan dari pegawai.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan menghargai gagasan dari pegawai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	3	14
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan menghargai gagasan dari pegawai dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian

paling banyak 86% yang menyatakan pimpinan selalu menghargai gagasan dari pegawai.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memiliki kepekaan dalam memperhatikan perasaan pegawai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	9
4	Sering	4	18
5	Selalu	16	73
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memiliki kepekaan dalam memperhatikan perasaan pegawai dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 73% yang menyatakan pimpinan selalu memiliki kepekaan dalam memperhatikan perasaan pegawai.

4.2.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian untuk variabel disiplin kerja disusun peneliti dalam bentuk 8 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pegawai datang dan pulang dari kantor tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	3	14
4	Sering	3	14
5	Selalu	16	73
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai datang dan pulang dari kantor tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 73% yang menyatakan pegawai selalu datang dan pulang dari kantor tepat waktu.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	9
4	Sering	1	5
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 86% yang menyatakan pegawai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memanfaatkan waktu istirahat secara maksimal

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	5	23
5	Selalu	17	77
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memanfaatkan waktu istirahat secara maksimal dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 77% yang menyatakan pegawai selalu memanfaatkan waktu istirahat secara maksimal.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mengikuti apel dengan tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	5
3	Kadang-kadang	2	9

4	Sering	9	41
5	Selalu	10	45
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mengikuti apel dengan tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 45% yang menyatakan pegawai selalu mengikuti apel dengan tepat waktu.

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai tidak meninggalkan tempat kerja pada jam kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	5
3	Kadang-kadang	2	9
4	Sering	0	0
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai tidak meninggalkan tempat kerja pada jam kerja dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 86% yang menyatakan pegawai selalu tidak meninggalkan tempat kerja pada jam kerja.

Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	5	23
5	Selalu	17	77
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 77% yang menyatakan pegawai selalu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang pegawai ramah dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	5
3	Kadang-kadang	2	9
4	Sering	9	41
5	Selalu	10	45
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai ramah dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 45% yang menyatakan pegawai selalu ramah dalam bekerja.

Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mematuhi aturan tertulis maupun tidak tertulis seperti penggunaan atribut kerja, pakaian seragam, dan lain lain

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	6	27
5	Selalu	16	73
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mematuhi aturan tertulis maupun tidak tertulis seperti penggunaan atribut kerja, pakaian seragam, dan lain lain dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 73% pegawai selalu mematuhi aturan tertulis maupun tidak tertulis seperti penggunaan atribut kerja, pakaian seragam, dan lain lain.

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item- total correlation*) dengan r tabel dengan kriteria jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai r tabel didapatkan dari tabel r . Dalam penelitian ini

jumlah sampel (n) = 22, maka df yang digunakan = $22-2= 20$ dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka didapatkan nilai r tabel = 0,4227. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kepemimpinan (X).

Tabel 4.17 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Struktur Pemrakarsa (X1)

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.942	0.4227	Valid
Item 2	0.733	0.4227	Valid
Item 3	0.965	0.4227	Valid
Item 4	0.733	0.4227	Valid

Tabel 4.18 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Pertimbangan (X1)

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.926	0.4227	Valid
Item 2	0.947	0.4227	Valid
Item 3	0.926	0.4227	Valid
Item 4	0.835	0.4227	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah

hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel disiplin kerja (Y).

Tabel 4.19 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.753	0.4227	Valid
Item 2	0.712	0.4227	Valid
Item 3	0.585	0.4227	Valid
Item 4	0.893	0.4227	Valid
Item 5	0.795	0.4227	Valid
Item 6	0.585	0.4227	Valid
Item 7	0.893	0.4227	Valid
Item 8	0.492	0.4227	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's* > 0.6 maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's* < 0.6 maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kepemimpinan (X).

Tabel 4.20 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Struktur Pemrakarsa	0.837	4	Reliabel
Pertimbangan	0.888	4	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai alpha > 0.6 maka, dapat dikatakan untuk konstruk kepemimpinan (X) sudah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel disiplin kerja (Y).

Tabel 4.21 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.869	8

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.869 > 0.6$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk disiplin kerja (Y) adalah reliabel.

4.2.4 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 4.22 Korelasi antar Variabel

	X1_Pendidikan	X2_Latihan	Y_PrestasiKerja
X1_StrukturPemrakarsa	1	.438*	.446*
X2_Pertimbangan	.438*	1	-.128
Y_DisiplinKerja	.446*	-.128	1

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya.

4.2.5 Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.23 ANOVA^b

Model	F Hitung	Sig.
1 Regression	4.655	.023 ^a

a. Predictors: (Constant), X2_Pertimbangan, X1_StrukturPemrakarsan

b. Dependent Variable: Y_DisiplinKerja

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_{111} = \beta_{112} = 0$ atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \beta_{111} \neq 0; 1,2$ atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja (model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak H_0 bila $p\text{-value (sig)} > \alpha$
- H_0 ditolak bila $p\text{-value (sig)} < \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan α)

Nilai $\text{sig} < \alpha$ ($0.023 < 0.05$)

5. Keputusan :

Nilai $\text{Sig} < \alpha$ ($0.023 < 0.05$) maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai $\text{Sig} < \alpha$ ($0.023 < 0.05$) maka H_0 ditolak yakni ada $\beta_{111} \neq 0; 1,2$ atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara kepemimpinan pegawai terhadap disiplin kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pegawai struktur pemrakarsa dan kepemimpinan pegawai pertimbangan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dari pengujian di

atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

Tabel 4.24 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.573 ^a	.329	.258

a. Predictors: (Constant), X2_Pertimbangan, X1_StrukturPemrakarsa

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel kepemimpinan pegawai yang terdiri dari struktur pemrakarsa (X1) dan pertimbangan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.573 atau 57,3%.

4.2.6. Pengujian Secara Parsial

Tabel 4.25 Pengujian secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		2.094	.050
X1_StrukturPemrakarsa	.622	2.974	.008
X2_Pertimbangan	-.401	-1.917	.070

a. Dependent Variable: Y_DIsiplin Kerja

Karena didapatkan ada $\beta_{ij} \neq 0$; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 4.22 coefficients*) adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Kompensasi

Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_{11}, \beta_{12}, \beta_{13}, \beta_{14} = 0$$

(Kepemimpinan pegawai struktur pemrakarsa dan kepemimpinan pegawai pertimbangan tidak signifikan)

$$H_1 : \beta_{11}, \beta_{12}, \beta_{13}, \beta_{14} \neq 0$$

(Kepemimpinan pegawai struktur pemrakarsa dan kepemimpinan pegawai pertimbangan signifikan)

Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

Daerah kritik

Tolak H_0 , jika $P\text{-value} < \alpha$

Statistik Uji

$$P\text{-value (sig) StrukturPemrakarsa}(X1) = 0.008 < \alpha (0,05)$$

$$P\text{-value (sig) Pertimbangan (X2)} = 0.070 > \alpha (0,05)$$

Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan pegawai struktur pemrakarsa signifikan.

4.2.7 Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.26 Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients
	Beta
X1_Struktur Pemrakarsa	.622

a. Dependent Variable: Y_DisiplinKerja

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut.

$$\beta_{11} = 0.622$$

Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_{11} X_1 + e$$

$$Y = 0.622 X_1 + e$$

4.2.8 Diagram Analisis Jalur

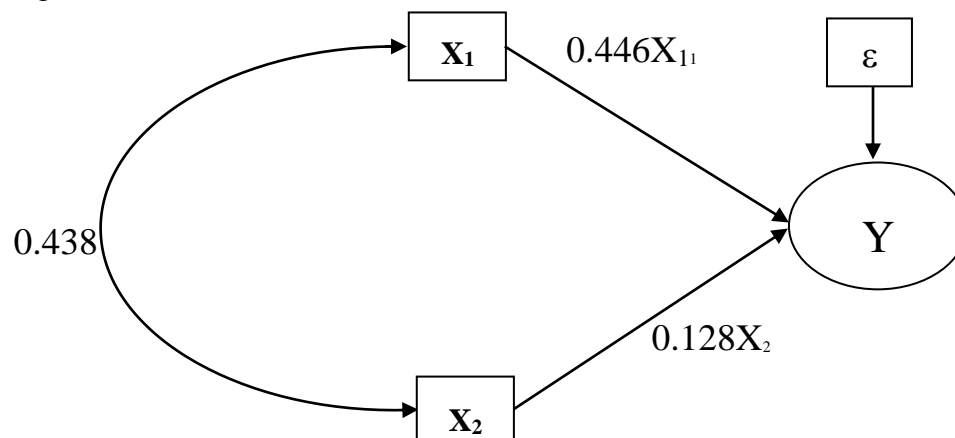
Besarnya koefisien jalur dapat dilihat oleh hasil output menggunakan SPSS.

Tabel 4.27 Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja (Y) dengan Kepemimpinan	0.446	0.037	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka Signifikan

Struktur Pemrakarsa (X1) (r_{yx1})				
Disiplin Kerja (Y) dengan Pertimbangan (X2) (r_{yx2})	0.128	0.569	0.05	Nilai Sig > Nilai alpha maka, Tidak Signifikan
Kepemimpinan Struktur Pemrakarsa (X1) dengan Kepemimpinan Pertimbangan (X2) (r_{x1x2})	0.438	0.041	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, signifikan

Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Analisis Jalur Kepemimpinan Pegawai terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan struktur pemrakarsa (X1) dan kepemimpinan pertimbangan (X2) merupakan dua buah

variabel eksogen yang mempunyai hubungan korelatif. Namun, dari pengujian signifikan korelasi didapatkan hasil bahwa yang signifikan berkorelasi hanya variabel kepemimpinan pegawai struktur pemrakarsa(X1) terhadap disiplin kerja. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kepemimpinan pegawai struktur pemrakarsa (X1).

Tabel 4.28 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X1) Kepemimpinan Pegawai Struktur Pemrakarsa terhadap Disiplin Kerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X1 langsung	pyx1.pyx1	(0.446)(0.446)	0.199 \approx 0.2
X1 melalui X2	pyx1.rx2x1	(0.446)(0.438)	0.195 \approx 0.2
Total Pengaruh X1 terhadap Y.			0.40

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel kepemimpinan pegawai struktur pemrakarsa (X2) terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0.40 atau 40%.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel kepemimpinan pegawai yang terdiri dari variabel struktur pemrakarsa (X1) dan pertimbangan (X2) secara simultan berpengaruh positif kepada disiplin kerja di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 57,3%.
2. Kepemimpinan pegawai (X) yakni struktur pemrakarsa (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 40%.
3. Kepemimpinan pegawai (X) yakni pertimbangan (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara.

5.2. Saran

Saran peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah karena besaran pengaruh yang parsial yang masih kurang dari 50% maka diperlukan untuk menambahkan indikator item pernyataan dalam kuisioner atau juga bisa dilakukan dengan menambahkan jumlah sampel sehingga hasil dari analisis dapat lebih di generalisasikan dalam populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2008. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ridwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyahh. 2008. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Yogyakarta. 2008.
- Soekarso, dkk. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Syafi'ie, Inu Kencana. 2009. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Alafabeta, Bandung.

Lampiran I

KUESIONER

Kepada Yth :

Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/i untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai “**Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara**”. Atas waktu dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner, kami mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Jabatan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (✓) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban :

SL : Selalu

SRG : Sering

KDG : Kadang-kadang

JRG : Jarang

TP : Tidak Pernah

I. Variabel X

Struktur Pemrakarsa (X_1)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Pimpinan dan pegawai berdiskusi dalam menetapkan strategi kerja					
2	Pimpinan menetapkan prosedur kerja					
3	Pimpinan menekankan capaian kerja yang harus dicapai masing-masing unit kerja					
4	Pimpinan menekankan hasil kerja yang maksimal					

Pertimbangan (X_2)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Pemimpin memupuk rasa saling percaya dengan pegawai					
2	Pimpinan meminta masukan dari pegawai					
3	Pimpinan menghargai gagasan dari pegawai					
4	Pimpinan memiliki kepekaan dalam memperhatikan perasaan pegawai					

II. Variabel Y

DisiplinKerja (Y)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Pegawai datang dan pulang dari kantor tepat waktu					
2	Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
3	Pegawai memanfaatkan waktu istirahat secara maksimal					
4	Pegawai mengikuti apel dengan tepat waktu					
5	Pegawai tidak meninggalkan tempat kerja pada jam kerja					
6	Pegawai melaksanakan tugas yang menjaditanggungjawabnya dengan sebaik-baiknya					
7	Pegawai ramah dalam bekerja					
8	Pegawai mematuhi aturan tertulis maupun tidak tertulis seperti penggunaan atribut kerja, pakaian seragam, dan lain lain					

Lampiran II. Hasil Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Path Analysis

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.472*	.978**	.472*	.942**
	Sig. (2-tailed)		.027	.000	.027	.000
	N	22	22	22	22	22
Item2	Pearson Correlation	.472*	1	.541**	1.000**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.027		.009	.000	.000
	N	22	22	22	22	22
Item3	Pearson Correlation	.978**	.541**	1	.541**	.965**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.009	.000
	N	22	22	22	22	22
Item4	Pearson Correlation	.472*	1.000**	.541**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.009		.000
	N	22	22	22	22	22
SkorTotal	Pearson Correlation	.942**	.733**	.965**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	22	22	22	22	22

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	4

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.898**	1.000**	.599**	.926**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.000
	N	22	22	22	22	22
Item2	Pearson Correlation	.898**	1	.898**	.667**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	22	22	22	22	22
Item3	Pearson Correlation	1.000**	.898**	1	.599**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000
	N	22	22	22	22	22
Item4	Pearson Correlation	.599**	.667**	.599**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.003		.000
	N	22	22	22	22	22
SkorTotal	Pearson Correlation	.926**	.947**	.926**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	22	22	22	22	22

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	4

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.631**	-.007	.742**	.707**	-.007	.742**	-.065	.753**
	Sig. (2-tailed)		.002	.976	.000	.000	.976	.000	.775	.000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Item2	Pearson Correlation	.631**	1	.157	.411	.966**	.157	.411	.109	.712**
	Sig. (2-tailed)	.002		.486	.058	.000	.486	.058	.630	.000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Item3	Pearson Correlation	-.007	.157	1	.452*	.187	1.000**	.452*	.886**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.976	.486		.035	.406	.000	.035	.000	.004
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Item4	Pearson Correlation	.742**	.411	.452*	1	.543**	.452*	1.000**	.333	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.058	.035		.009	.035	.000	.130	.000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Item5	Pearson Correlation	.707**	.966**	.187	.543**	1	.187	.543**	.136	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.406	.009		.406	.009	.547	.000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Item6	Pearson Correlation	-.007	.157	1.000**	.452*	.187	1	.452*	.886**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.976	.486	.000	.035	.406		.035	.000	.004
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Item7	Pearson Correlation	.742**	.411	.452*	1.000**	.543**	.452*	1	.333	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.058	.035	.000	.009	.035		.130	.000

	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Item8	Pearson Correlation	-.065	.109	.886**	.333	.136	.886**	.333	1	.492*
	Sig. (2-tailed)	.775	.630	.000	.130	.547	.000	.130		.020
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
SkorTotal	Pearson Correlation	.753**	.712**	.585**	.893**	.795**	.585**	.893**	.492*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.004	.000	.020	
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	8

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.438*	.446*
	Sig. (2-tailed)		.041	.037
	N	22	22	22
X2	Pearson Correlation	.438*	1	-.128
	Sig. (2-tailed)	.041		.569
	N	22	22	22
Y	Pearson Correlation	.446*	-.128	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.569	
	N	22	22	22

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.329	.258	3.07282

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.916	2	43.958	4.655	.023 ^a
	Residual	179.402	19	9.442		
	Total	267.318	21			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.211	8.218		2.094	.050
	X1	1.253	.421	.622	2.974	.008
	X2	-.762	.398	-.401	-1.917	.070

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.211	8.218		2.094	.050
X1	1.253	.421	.622	2.974	.008
X2	-.762	.398	-.401	-1.917	.070

a. Dependent Variable: Y



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA

KECAMATAN KWANDANG

Jalan Kasmat Lahay, Desa Titidu, Kode Pos 96252

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 /KWD-248/XII/2021

Berdasarkan surat Universitas Ichsan Gorontalo, Program Studi Ilmu Pemerintahan Nomor: 3616/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021 tanggal 30 September 2021, perihal Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini Camat Kwandang menerangkan kepada :

Nama : **Yaser M. Ibrahim**
NIM : S2118060
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara.

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan wawancara terkait Judul Penelitian tersebut.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kwandang, 06 Desember 2021

CAMAT KWANDANG



TAMRIN MONDARFA, S.Pd., M.Pd
NIP. 19680813 200012 1 004



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3616/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Kwandang

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Yaser M. Ibrahim
NIM : S2118060
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT KWANDANG KABUPATEN GORONTALO UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KWANDANG KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 30 September 2021

Ketua

Zulham, Ph.D

NIDN 0911108104

+



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001

Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 078/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : YASER M IBRAHIM
NIM : S2116060
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **30%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan

Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN. 0913078602

Gorontalo, 25 Mei 2022
Tim Verifikasi,

Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN. 0924076701

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI_S2118060_YASER M IBRAHIM_
PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TE
RHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI K
ANT

AUTHOR

S2118060 YASER M IBRAHIM

WORD COUNT

6751 Words

CHARACTER COUNT

42417 Characters

PAGE COUNT

48 Pages

FILE SIZE

113.6KB

SUBMISSION DATE

Jun 7, 2022 11:40 AM GMT+8

REPORT DATE

Jun 7, 2022 11:43 AM GMT+8

● 30% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 29% Internet database
- 6% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 8% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

● 30% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 29% Internet database
- Crossref database
- 8% Submitted Works database
- 6% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.unhas.ac.id	5%
	Internet	
2	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	3%
	Submitted works	
3	docstoc.com	2%
	Internet	
4	repository.uinsu.ac.id	2%
	Internet	
5	ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id	2%
	Internet	
6	positori.umsu.ac.id	2%
	Internet	
7	polinarienday.blogspot.co.id	1%
	Internet	
8	repository.uinjkt.ac.id	1%
	Internet	

9	core.ac.uk Internet	1%
10	id.scribd.com Internet	1%
11	lib.unnes.ac.id Internet	1%
12	scribd.com Internet	1%
13	adoc.pub Internet	1%
14	repository.ung.ac.id Internet	<1%
15	eprints.ung.ac.id Internet	<1%
16	eprints.undip.ac.id Internet	<1%
17	repository.uin-suska.ac.id Internet	<1%
18	lib.ui.ac.id Internet	<1%
19	repository.president.ac.id Internet	<1%
20	lulusiti.blogspot.com Internet	<1%

21	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet	<1%
22	id.123dok.com Internet	<1%
23	123dok.com Internet	<1%

ABSTRACT

YASER M IBRAHIM. S2118060. THE EFFECT OF SUBDISTRICT HEAD'S LEADERSHIP ON THE APPARATUS WORK DISCIPLINE AT THE KWANDANG SUBDISTRICT OFFICE, NORTH GORONTALO DISTRICT

This study aims: (1) to find out to what extent the effect of the initiating structure and consideration simultaneously on the apparatus work discipline at the Kwandang Subdistrict Office, North Gorontalo District, (2) to find out to what extent the effect of the initiating structure and consideration partially on the apparatus work discipline at the Kwandang Subdistrict Office, North Gorontalo District. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study covers all apparatus at the Kwandang Subdistrict Office, North Gorontalo District, which amounted to 22 people. The results of this study are: 1) There is an effect of the subdistrict head's leadership consisting of the initiating structures and considerations simultaneously on the apparatus work discipline at the Kwandang Subdistrict Office, North Gorontalo District by 57.3%. 2) There is an effect of the initiating structure partially on the apparatus work discipline at the Kwandang Subdistrict Office, North Gorontalo District by 40%. (3) There is no partial effect of consideration on the apparatus work discipline at the Kwandang Subdistrict Office, North Gorontalo District.



Keywords: subdistrict head, leadership, apparatus, work discipline

ABSTRAK

YASER M. IBRAHIM. S2118060. PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KWANDANG KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh struktur pemrakarsa dan pertimbangan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara, (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh struktur pemrakarsa dan pertimbangan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 22 orang. Hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh kepemimpinan camat berupa struktur pemrakarsa dan pertimbangan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 57,3%. (2) Terdapat pengaruh struktur pemrakarsa secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 40%. (3) Tidak ada pengaruh pertimbangan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara.



Kata kunci: camat, kepemimpinan, pegawai, disiplin kerja

BIODATA



I. Identitas

Nama	: Yaser M. Ibrahim
Nama Panggilan	: Yaser
NIM	: S21180670
Tempat, Tanggal Lahir	: Pontolo, 23 Oktober 2000
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Jurusan	: Ilmu Pemerintahan
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat	: Dusun Tambodata Desa Ombulodata Kecamatan Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara
Alamat e-mail	: yaseribrahim019@gmail.com
No. HP	: 0831-3257-5805
Nama Ayah	: Mohamad Ibrahim
Nama Ibu	: Sunanti Datau

II. Riwayat Pendidikan

1. SDN 3 Pontolo : 2012
2. SMP Negeri 5 Kwandang : 2015
3. SMA Negeri 5 Gorontalo Utara : 2018