

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN
APARATUR DI KANTOR KECAMATAN HULONTHALANGI
KOTA GORONTALO**

Oleh

**SRI RAHAYU TAHIR
NIM : S2117197**

SKRIPSI

Telah Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sajana Ilmu Pemerintahan



**PROGRAM SARJANA ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 2020**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN APARATUR DI KANTOR KECAMATAN HULONTHALANGI KOTA GORONTALO

Oleh

SRI RAHAYU TAHIR
NIM. S2117197

SKRIPSI

Telah Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sajana Ilmu Pemerintahan
Disetujui oleh Tim Pembimbing
pada Tanggal, Gorontalo, 07 Juni 2021.

Pembimbing I

DR. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si
NIDN: 19621231 198703 1 029

Pembimbing II

Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si
NIDN: 0120060026

Ketua Program Studi
Ilmu Sosial dan Politik

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

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN APARATUR DI KANTOR KECAMATAN HULONTHALANGI KOTA GORONTALO

Oleh

SRI RAHAYU TAHIR
NIM. S2117197

SKRIPSI

Dipertahankan di Depan Tim Penguji
pada Hari/Tanggal: Senin/ 07 Juni 2021
dan Dinyatakan telah Memenuhi Syarat

Tim Pembimbing dan Penguji:

1. Dr. Zuchri Abdussamad, S.IK., M.Si
2. Dr. Arman, S.Sos., M.Si
3. Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.Ap
4. Dr. Abd. Gaffar, M.Si
5. Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP., M.Si

Mengetahui

**Dekan Fakultas Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik**

**Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan**

Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN: 091308602

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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dari 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 dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima saksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 07 Juni 2021

Yang Membuat Pernyataan



Sri Rahayu Tahir
NIM: S2117197

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan ke hadirat Allah swt., Tuhan Yang Maha Bijaksana dan Maha segala-galanya, karena atas izin dan kuasa-Nyalah, proposal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo” dapat penulis selesaikan dengan baik. Semoga atas izin-Nya pula proposal ini dapat bermanfaat bagi penulis dan kepada masyarakat Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo pada khususnya. Demikian pula sebagai umat Rasulullah saw. patutlah penulis menghaturkan salawat dan salam kepada beliau, para keluarga dan sahabatnya, Semoga rahmat yang Allah telah limpahkan kepada beliau akan sampai kepada kita sebagai umatnya *ilā yaumul ākhir*.

Dalam penulisan proposal ini, tidak sedikit hambatan dan kendala yang penulis alami, tetapi *alhamdulillah* berkat pertolongan Allah swt. serta optimisme penulis yang didorong oleh kerja keras yang tak kenal lelah, dan bantuan dari berbagai pihak, maka penulis dapat menyelesaikannya meskipun secara jujur penulis menyadari proposal ini masih banyak kekurangan. Itulah sebabnya, penulis berharap kritikan yang sifatnya membangun dari semua pihak terhadap kesempurnaan proposal ini.

Pada kesempatan ini penulis tak lupa menyampaikan ucapan terima kasih kepada Yth,:

1. Drs. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo
2. DR. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Dr. Arman, S.Sos., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Ichsan Gorontalo.

4. Marten Nusi, S.IP., M.AP, selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Ichsan Gorontalo.
5. DR. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengajukan usulan penelitian ini.
6. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si, selaku pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengajukan usulan penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu Dosean yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan usulan penelitian ini
8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat besar jasa mereka dalam mengasuh, mendidik, membimbing, membiayai, memberi semangat, memotivasi sekaligus selalu berdo'a dan berharap kepada Allah swt. agar senantiasa anak-anaknya diberikan kesehatan, kekuatan, dan sukses dalam menyelesaikan studi.
9. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan di lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo yang turut memberikan motivasi bagi penulis menyelesaikan skripsi ini
10. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, yang juga turut membantu serta menyumbangkan pemikiran kepada penulis, tak lupa disampaikan ucapan banyak terima kasih.

Akhirnya semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Dan selanjutnya atas segala bantuan, bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis Insya Allah beroleh imbalan yang setimpal dari Allah swt. Semoga Allah swt. senantiasa selalu melimpahkan Taufik dan Rahmat-Nya kepada kita semua. Amin

ABSTRAK

SRI RAHAYU TAHIR, S211719, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN APARATUR DI KANTOR KECAMATAN HULONTHALANGI KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo. Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survey. Adapun penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kusioner sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefesien determinasi (R Square) sebesar 0.740, atau sekitar 74,0% gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap Disiplin Aparatur, serta masih ada sekitar 26,0% di tentukan oleh faktor-faktor lain. Gaya kepemimpinan Otoriter (X1) secara *parsial* berpengaruh positif terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y) sebesar 0.54 (45,5%), dan gaya kepemimpinan Demokratis merupakan penentu dominan terhadap peningkatan Kinerja Aparatur dengan nilai sebesar 0.644 (64,4%).

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Aparatur

ABSTRAK

SRI RAHAYU TAHIR, S211719, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN APARATUR DI KANTOR KECAMATAN HULONTHALANGI KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo. Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survey. Adapun penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kusioner sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.740, atau sekitar 74,0% gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap Disiplin Aparatur, serta masih ada sekitar 26,0% di tentukan oleh faktor-faktor lain. Gaya kepemimpinan Otoriter (X1) secara *parsial* berpengaruh positif terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y) sebesar 0.54 (45,5%), dan gaya kepemimpinan Demokratis merupakan penentu dominan terhadap peningkatan Kinerja Aparatur dengan nilai sebesar 0.644 (64,4%).

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Aparatur

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ABSTRAK	vi
DAFTAR ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengaruh Kepemimpinan	9
2.1.1 Pengertian Pengaruh Kepemimpinan.....	9
2.1.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan yang Mempengaruhi Bawahan.....	13
2.1.3 Indikator Pengaruh Kepemimpinan	22
2.1.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan	23
2.2 Disiplin Kerja	25
2.2.1 Definisi Disiplin Kerja	25
2.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja	27
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja	29
2.2.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	31
2.3 Hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur.....	35
2.4 Penelitian Terdahulu	36
2.5 Kerangka Pemikiran.....	39
2.6 Hipotesis.....	39

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	41
3.2 Metode Penelitian.....	41
3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	41
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	41
3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian	43
3.2.4 Sumber Data dan Cara Pengumpulannya	44
3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian	45
3.2.6 Metode Analisis Data	49
3.2.7 Pengujian Hipotesis.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Sejarah Kantor Kecamatan Hulanthangi.....	51
4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
4.1.3 Karakteristik Responden.....	54
4.1.4 Karakteristik Variabel Penelitian.....	55
4.1.5 Analisis Data Statistik.....	59
4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	62
4.2 Pembahasan Hasil.....	63
4.2.1 Gaya Kepemimpinan Berupa Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2), Berpengaruh Signifikan terhadap Disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y).....	63
4.2.2 Gaya Kepemimpinan Berupa Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) Secara <i>Parsial</i> Berpengaruh Positif terhadap Disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y)	66
4.2.3 Gaya Kepemimpinan Berupa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2), Secara <i>Parsial</i> Berpengaruh Positif terhadap Disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y)	67

BAB V SARAN PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kompetensi manusia merupakan salah satu hal yang sangat krusial di dalam menggerakkan sebuah institusi atau organisasi. Apapun tujuan yang ingin dicapai dan dideskripsikan dalam bentuk visi dan misi sebuah institusi atau organisasi, semuanya dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan kata lain, kualitas atau kompetensi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Ketika manusia berkualitas mengurus institusi atau organisasi maka dapat diyakini tujuan-tujuan yang telah ditetapkan akan mudah dicapai sesuai target yang direncanakan. Itulah sebabnya, sangat penting dilakukan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal dan maksimal dalam rangka menghasilkan manusia berkualitas dan memiliki kompetensi yang maksimal.

Satu hal yang perlu diketahui, bahwa untuk menciptakan manusia berkualitas dan memiliki kompetensi tidak akan optimal jika tidak diiringi dengan kepatuhan kepada aturan, nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam sebuah institusi atau organisasi tersebut. Terkait dengan kinerja aparatur pemerintah, maka disiplin merupakan sesuatu yang harus ada dan dilaksanakan oleh semua aparatur pemerintah dalam suatu institusi atau organisasi. Karena dengan adanya penerapan disiplin Aparatur maka secara tidak langsung akan mempermudah mencapai tujuan yang telah dirumuskan dan ditetapkan. Semakin banyak aparatur pemerintah yang memiliki sikap disiplin secara komprehensif, maka kualitas kerja instansi pemerintah tersebut secara keseluruhan akan mengalami peningkatan, serta aparatur pemerintahnya memiliki

kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diembannya secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, aparatur pemerintah yang memiliki sikap disiplin dalam melaksanakan tugas dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam sebuah institusi atau organisasi, maka sangat dimungkinkan akan mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitasnya dalam bekerja, serta tujuan sebuah institusi atau organisasi tersebut akan dapat dicapai sesuai target minimal yang telah direncanakan dan ditentukan. Dengan demikian, disiplin aparatur pemerintah menjadi tolok ukur dalam penyelesaian tugas kedinasan secara efektif dan efisien.

Disiplin aparatur merupakan bentuk sikap menghormati dan mematuhi atau menaati terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Itulah sebabnya, kedisiplinan aparatur pemerintah amat diperlukan dalam suatu instansi pemerintahan, karena hanya dengan suasana disiplinlah sebuah institusi atau instansi pemerintahan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang diberikan maka dapat dikenakan hukuman atau punesman.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2016:29) disiplin aparatur merupakan bentuk kepatuhan yang dilakukan oleh seorang aparat dalam rangka mencapai hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kinerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang berhasil guna secara optimal dan maksimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi atau instansi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2018:15), salah satu yang paling berperan penting dalam penerapan disiplin adalah keberadaan kepemimpinan. Hal ini beralasan, oleh karena eksistensi kepemimpinan merupakan faktor penggerak dan pemberdaya yang sangat besar pengaruhnya terhadap penerapan disiplin dan ketercapaian hasil kerja pegawai secara maksimal. Bahkan dapat dikatakan bahwa, kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi atau organisasi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Semakin baik eksistensi kepemimpinan dalam sebuah instansi dan organisasi, maka semakin baik pula tatanan kehidupan dalam institusi atau organisasi tersebut terutama berkaitan dengan penerapan disiplin. Kemampuan mempengaruhi aparat atau bawahannya dapat dilakukan oleh pemimpin melalui komunikasi dan tindakan keteladanan, baik secara individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2017:9) kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku, sikap dan karakter bawahan, agar dengan cara itu ia mau menerapkan disiplin dan kerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan kinerja aparatur atau bawahannya secara baik, dan disinilah keberadaan pemimpin diharapkan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, sehingga para aparat atau bawahannya pun akan dapat menerapkan aturan disiplin dengan sungguh-sungguh, bekerja dengan aman, nyaman, dan semangat mumpuni.

Selanjutnya, dalam rangka meningkatkan kedisiplinan aparatur pemerintah atau pegawai maka lahirlah istilah pemimpin dan kepemimpinan. Istilah ini kemudian

menjadi sifat seseorang yang pada akhirnya secara psikologis akan berpengaruh terhadap strategi dan teknik yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya dalam meningkatkan kualitas kerja. Menurut Christian Yogi (2015:28), pada dasarnya sifat aparatur pemerintah atau pegawai itu ada 4 (empat) macam, ada yang memiliki kedisiplinan tapi malas dalam bekerja, ada yang tidak disiplin tetapi memiliki kemampuan dan rajin bekerja, ada yang tidak disiplin dan tidak memiliki kemampuan atau malas bekerja serta ada yang disiplin dan memiliki kemampuan atau rajin bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengkolaborasikan dengan observasi kondisi di lapangan bahwa, penerapan disiplin aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo terkesan belum optimal sehingga berdampak pada rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja, dan keluar kantor pada saat jam kantor. Rendahnya etos kerja yang ditujukan oleh para pegawai Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo tersebut tentunya berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan yang ada. Karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Hasil observasi awal menunjukkan pula bahwa, ketidakdisiplinan aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan aparatur pemerintah di kantor tersebut, adanya gaya kepemimpinan camat yang belum bisa menjadi teladan bagi aparatur pemerintah atau stafnya, masih belum optimalnya

pengawasan dari pemimpin terhadap kedisiplinan aparatur pemerintah, masih kurang tegasnya penerapan disiplin pegawai akibatnya; masih adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, sering bolos, serta masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga hasil pekerjaan pegawai masih belum sesuai dengan SOP yang dirumuskan, dan lain-lainya. Terhadap pegawai yang tidak disiplin tersebut pemberian sanksinya pun masih sangat ringan sehingga belum bisa memberikan efek jerah.

Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada aparatur pemerintah atau bawahannya yang tidak disiplin juga berpengaruh terhadap menurunnya kualitas kerja pada instansi tersebut. Hal ini dibuktikan dari pengakuan beberapa aparatur pemerintah yang sering kurang nyaman dan fleksibel apabila mereka ditunggu atau didampingi oleh pemimpin mereka ketika sedang bekerja, serta adanya aparatur pemerintah atau pegawai merasa iri terhadap temannya yang tidak disiplin namun tidak diberi sanksi yang tegas oleh pimpinannya sehingga menyebabkan aparatur pemerintah atau pegawai lain juga ikut-ikutan untuk tidak melaksanakan tugas dengan baik bahkan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Di samping itu, pemimpin juga kurang memberikan penghargaan kepada aparat atau pegawainya yang kinerjanya bagus, beban kerja yang cukup besar masih juga terjadi.

Pada Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo dalam penegakkan disiplin aparatur masih belum sesuai dengan ketentuan yang diinginkan. Hal ini dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Daftar Absensi Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo

Bulan Januari s/d Juni 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Terlambat		Jumlah Pegawai Absen	
			Orang	%	Orang	%
1	Januari	30	8	27 %	3	10 %
2	Pebruari	30	10	33 %	4	13 %
3	Maret	30	12	40 %	6	20 %
4	April	30	9	30 %	7	23 %
5	Mei	30	11	37 %	8	27 %
6	Juni	30	9	30 %	5	17 %
	Jumlah	30	59	196 %	33	110 %
	Raata-Rata		10	33 %	6	20 %

(Sumber : Data Skunder Kantor Kecamatan Hulonthalangi, 2020)

Seperti yang dijelaskan di atas, disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo masih kurang maksimal. Hal ini dikarenakan tingkat keterlambatan melebihi batas standar yang sudah ditetapkan oleh Kantor Kecamatan yaitu 25 %, dengan ditunjukan dalam perhitungan di atas tingkat keterlambatan pegawai sampai dengan 33 % yang sudah melebihi standar tingkat keterlambatan pegawai, dan tingkat absensi pegawai 20 %.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa penerapan disiplin aparatur menjadi sangat penting dalam menentukan keberhasilan sebuah institusi untuk mencapai tujuan tertentu. Hal diyakini bahwa, dengan adanya disiplin yang tinggi maka para aparatur akan dapat bekerja dengan tenang, nyaman, teratur dan fokus dalam menjalankan segala pekerjaan yang dihadapi, dan pada akhirnya akan tercapai hasil yang baik dan optimal. Melihat betapa pentingnya sikap disiplin disetiap Institusi atau organisasi, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh

Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo”,

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.2.1 Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1), dan gaya kepemimpinan Demokratis (X2), secara *simultan* terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y) ?
- 1.2.2 Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1), secara *parsial* terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y) ?
- 1.2.3 Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Demokratis (X2), secara *parsial* terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y)

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu gambaran mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1), dan gaya kepemimpinan Demokratis (X2), terhadap disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y)

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1), dan gaya kepemimpinan Demokratis (X2), secara *simultan* terhadap disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y).
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1), secara *parsial* terhadap disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y).
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Demokratis (X2), secara *parsial* terhadap disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y)

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan Camat terhadap penerapan disiplin Aparatur yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

1.4.2 Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo.

1.4.3 Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi pemerintahan khususnya dalam mengejewantahkan makna kepemimpinan dalam mendisiplinkan aparatur pemerintah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengaruh Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Pengaruh Kepemimpinan

Untuk dapat memahami secara komprehensif tentang pengaruh kepemimpinan terhadap bawahan atau aparatur dalam sebuah institusi atau organisasi, terlebih dahulu akan dideskripsikan definisi kepemimpinan menurut para ahli.

Menurut David Keith (2016:12), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan secara antusias. Veitzhal Rivai (2018:28) mengatakan, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, menggerakkan, mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu yang direncanakan. Kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya, menurut Handoko, (2018:4) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain dapat memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan sebuah organisasi. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi, menggerakkan dan memotivasi orang lain agar dengan keberhasilan sebuah organisasi dapat tercapai.

Sedangkan Terry dalam Syarifah, (2017:25) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang direncanakan sebelumnya.

Menurut Dubin dalam Robert Mathis, (2017:21), kepemimpinan merupakan aktivitas para pemegang kekuasaan dan pembuat keputusan. Pendapat Dubin ini dimaksudkan bahwa kepemimpinan itu merupakan kegiatan utama yang dilakukan oleh para pemegang kekuasaan dalam membuat suatu aturan, keputusan dan kebijakan.

Selanjutnya menurut Stogdill dalam Stonner, (2015:161), kepemimpinan adalah suatu proses yang dapat mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas orang lain yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaan. Stogdill memberikan interpretasi bahwa kepemimpinan itu merupakan upaya untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau suatu kelompok di dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan atau pekerjaan yang diemban.

Berdasarkan definisi kepemimpinan para ahli tersebut dapat dimaknai bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang di dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan dengan didasarkan pada kesadarannya dan turut berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Adapun pengertian pengaruh kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut;

Menurut Thoha (2016:49) pengaruh kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Robert Mathis (2017:19) mengatakan, pengaruh kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan tugas dan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh bawahannya atau orang lain di dalam menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. James et. al. (2016:6) mengatakan, bahwa pengaruh kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang disukai oleh seseorang dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Suranta (2015:38) pengaruh kepemimpinan merupakan sikap dan perilaku yang dilakukan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kompetensinya dalam memimpin. Perwujudan tersebut dapat berbentuk suatu pola atau bentuk lain tertentu. Pengertian pengaruh kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (2015:21), dimana beliau mengatakan bahwa pengaruh kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Pengaruh kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik atau organisasi masa. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2015:18), pengaruh kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Tjiptono (2016:23) pengaruh kepemimpinan adalah suatu

cara tertentu yang digunakan oleh pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya. Hersey, (2017:27) mengatakan, bahwa pengaruh kepemimpinan dapat berupa tingkah laku yang diekspresikan dalam bentuk kata-kata dan tindakan-tindakan dari seorang pemimpin dan dirasakan oleh orang lain.

Berdasarkan definisi pengaruh kepemimpinan yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memotivasi, menggerakkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan dengan sukarela untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengaruh kepemimpinan bukan suatu bakat, tetapi merupakan tindakan yang tanpa dipelajari namun dapat dipraktekkan dalam kehidupan sesuai dengan situasi jabatan yang diemban dan bawahan yang akan dihadapi. Pengaruh kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya atau bawahannya, sehingga cara yang digunakan oleh pemimpin dalam menggerakkan para pengikutnya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan dan kinerja.

2.1.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan yang Mempengaruhi Bawahan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain yang dipimpinnya atau disebut perilaku bawahannya banyak dipengaruhi oleh cara atau gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam pengaruh kepemimpinan, sebagai berikut;

1. Menurut Thoha (2016:49), gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan otokratis, yaitu gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
- b. Gaya kepemimpinan demokratis, yaitu gaya yang dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan pendapat Thoha tersebut dapat dimaknai bahwa, kepemimpinan otokratis atau kepemimpinan diktator adalah suatu kepemimpinan dimana seorang pemimpin bertindak sebagai diktator, di mana semua kendali ada di tangannya, semua keputusan ada di tangan pemimpin, semua bentuk hukuman, larangan peraturan bisa berubah-ubah sesuai dengan keinginan pemimpin. Seorang diktator jelas tidak menyukai adanya meeting, rapat apalagi musyawarah karena bagi seorang diktator tidak menghendaki adanya perbedaan dan pastinya suka dengan memaksakan kehendaknya sendiri.

Adapun kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin dan bawahan dapat saling bekerja sama dan bersifat *laissez faire*, dimana semua kebijakan bebas di tentukan sendiri oleh anggotanya. Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya sebagai indikator yang mendekatkan dan mempererat hubungannya dengan bawahannya bukan seperti majikan terhadap pembantunya, melainkan sebagai saudara tertua dan berpengalaman di antara teman-teman sekerjanya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi dan memotivasi bawahannya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usaha pemimpin yang

demokratis, selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, serta mempertimbangkan kesiapan, kesanggupan dan kemampuan kelompoknya.

Kepemimpinan demokratis selalu menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam sebuah organisasi atau institusi. Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin demokratis mau menerima bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari bawahannya, juga kritik-kritik yang dapat membangun dari para bawahan dapat diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan untuk merumuskan dan menetapkan tindakan berikutnya.

2. Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2017:170) dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter yaitu jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar berada pada pimpinan, atau dalam hal ini pimpinan menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya boleh ditetapkan sendiri oleh pemimpin, sementara bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinan otoriter hanya difokuskan untuk peningkatan produktivitas kerja aparaturnya tanpa memperhatikan kesusahan, usaha, kerja keras, perasaan dan kesejahteraan bawahannya.

- b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif yaitu kepemimpinannya yang dilakukan dengan cara persuasif, selalu menciptakan kerja sama yang serasi, sering menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Kepemimpinan

partisipatif selalu memotivasi bawahannya agar merasa ikut memiliki perusahaan atau institusi yang dinaunginya. Dalam pengambilan keputusan kerja, bawahan selalu diminta untuk berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan gagasan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat mendorong kemampuan bawahan untuk mengambil keputusan. Akibatnya, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar dan bawahan merasa dihargai untuk melaksanakan tanggungjawab yang dipercayakan.

c. **Kepemimpinan Delegatif**

Kepemimpinan delegatif adalah kepemimpinan yang mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan sistematis dan lengkap. Dengan kata lain, bawahan diberikan delegasi atau wewenang untuk mengambil keputusan dan kebijaksanaan yang bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak mendaulati bawahannya, tetapi memberikan kepercayaan penuh kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, serta segala tanggungjawabnya sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya kepemimpinan delegatif bersikap menyerahkan lalu mengatakan kepada bawahan, inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan hasil kerjanya. Pada kepemimpinan delegatif ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan atau skil yang cukup maksimal dan kematangan psikologis atau mentalitas kuat sebagai

pekerja. Dengan kata lain, kematangan pekerjaan selalu dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, sedangkan kematangan psikologis selalu dikaitkan dengan kemauan atau motivasi bawahan untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin akan keberhasilan dan kecintaan terhadap pekerjaan.

3. Gaya kepemimpinan. Sutikno (2016:35) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang dilakukan untuk mempengaruhi bawahannya atau sering disebut tipe kepemimpinan. Adapun tipe kepemimpinan yang dirumuskan oleh Sutikno sebagai berikut :

- a. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

- b. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya

menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

d. Tipe *Paternalistik*

Persepsi seorang pemimpin yang *paternalistik* tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

e. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin dikatakan memiliki tipe kharismatik yaitu apabila ia mempunyai daya tarik khusus yang sangat memikat bawahannya, sehingga dengan daya tarik itu ia mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya, meskipun tidak dapat dijelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Sampai saat ini, para ahli belum berhasil mengemukakan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki tipe kharismatik. Yang diketahui hanyalah bahwa pemimpin tersebut mempunyai

daya tarik yang amat besar bagi bawahannya, dan bawahannya menyukai dan mematuhi apa yang disampaikannya sebagai sebuah aturan.

f. Tipe *Militeristik*

Pemimpin yang memiliki tipe *militeristik* berbeda maknanya dengan pemimpin organisasi sebuah badan militer. Pemimpin yang bertipe *militeristik* dimaksud adalah pemimpin yang mampu menggerakkan bawahannya dengan lebih sering mempergunakan sistem perintah atau menyuruh, bangga atas pangkat dan jabatan yang dimilikinya, serta senang kepada formalitas yang berlebihan. Pemimpin yang memiliki tipe *militeristik* sangat menuntut disiplin yang sangat tinggi, bawahannya harus tunduk atas perintahnya, serta tidak mau menerima kritikan dari bawahannya.

g. Tipe *Pseudo-demokratik*

Tipe pemimpin *pseudo-demokratik* sering disebut kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini selalu ditunjukkan oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha menyampaikan atau memberitahukan segala keinginannya dan setelah itu cepat membentuk panitia pelaksana, dengan berpura-pura berunding dengan bawahan tetapi yang sebenarnya tidak lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin yang memiliki tipe *pseudo-demokratik* menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu karena telah direkayasa sebeumnya. Pemimpin yang bertipe *pseudo-demokratik* hanya dari segi luarnya saja bersikap demokratis padahal sesungguhnya dia bersikap otokratis. Pemimpin *pseudo-demokratik*

menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kepemimpinan yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

h. Tipe *Demokratik*

Kepemimpinan tipe *demokratik* bukan karena sipemimpin tersebut dipilih secara demokratis, tetapi tipe pemimpin yang demokratis adalah selalu bersifat terbuka, menerima perbedaan dan menyatu dengan bawahan. Tipe kepemimpinan *demokratik* selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, ide, gagasan, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui sebuah forum musyawarah untuk mencapai kata mufakat. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, terarah dan sistematis segala bentuk aturan yang ditetapkan. Kegiatan-kegiatan pengendalian kepemimpinannya dilaksanakan secara teratur, tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas selalu disertai dengan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas kepada bawahan, serta memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif dalam tugas yang diemban.

Berdasarkan gaya kepemimpinan yang dikemukakan tersebut, sangat jelas bahwa seorang pemimpin yang berhasil sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin atau tipe kepemimpinannya. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas diri seseorang dengan berbagai sifat, sikap, perangai atau ciri-ciri lain di dalamnya. Ciri-ciri ideal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin menurut Sondang P Siagian (2016:29) adalah:

- a. Memiliki kemampuan kognitif umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, transparansi, adaptabilitas, dan selalu berorientasi masa depan.
- b. Memiliki sifat inkuisitif, yairu tepat waktu dan tepat sasaran dalam merumuskan dan menerapkan aturan, memiliki rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, dan bersedia menjadi pendengar yang baik untuk menerima masukan, ide, saran dan gagasan dari bawahan.
- c. Memiliki kemampuan mengembangkan organisasi yang dipimpinnya, bersifat analitik, selalu menentukan skala prioritas kerja, dapat membedakan yang urgen dan yang tidak penting, memiliki keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif dengan bawahan. Komunikasi dalam proses kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi, karena komunikasi tersebut diperlukan untuk mencapai efektivitas dalam kepemimpinan, membuat perencanaan, mengatur pengendalian, melakukan koordinasi, memberi latihan, membuat manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya.

Dengan demikian, seorang pemimpin yang baik dan efektif tidak hanya mampu mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki serta membawa hasil yang bermanfaat. Selain kemampuan pribadi, seorang pemimpin juga harus mampu membaca keadaan bawahan dan lingkungan yang menaunginya. Hal penting yang harus diketahui oleh seorang pemimpin tentang bawahannya adalah

kematangan jiwa bawahan, karena hal ini ada hubungan langsung antara pengaruh kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan bawahan agar segala perintah atau aturan pemimpin dapat ditaati oleh bawahan. Hal tersebut juga diperlukan guna mengetahui pengaruh kepemimpinan seperti apa yang sebaiknya diterapkan demi mendorong tumbuh dan berkembangnya partisipasi yang seluas-luasnya dari seluruh bawahan.

2.1.3 Indikator Pengaruh Kepemimpinan

Menurut Likret (2016:29) pengaruh kepemimpinan memiliki 4 indikator yaitu:

- a. Pelaksanaan tugas. Pemimpin dalam memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas, terlebih dahulu harus membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.
- b. Memberi dukungan. Pemimpin harus dapat memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
- c. Mengutamakan hasil dari pada proses. Pemimpin dalam menetapkan tujuan dan memberikan perintah kepada bawahan hendaknya didiskusikan terlebih dahulu. Sehingga dalam hal ini, bawahan boleh membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas tanpa mengikat pada aturan.
- d. Memberi petunjuk. Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin harus dapat memberi petunjuk kepada bawahan terhadap berbagai fleksibilitas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori Likret di atas, dapat diambil sebuah konklusi bahwa indikator pengaruh kepemimpinan terhadap bawahan itu ada tiga, yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut dan kewibawaan kepemimpinan. Di samping itu, indikator pengaruh kepemimpinan tersebut dapat memberi makna bahwa, untuk meningkatkan kedisiplinan aparatur pemerintah terlebih dahulu harus ditunjukkan oleh sifat-sifat pimpinan dalam memimpin, sifat ini pada akhirnya secara psikologis akan berpengaruh terhadap gaya yang ditunjukkan oleh seorang pimpinan dalam memimpin bawahannya untuk bekerja yaitu dengan cara mengetahui dan mendiskripsikan karakteristik sifat aparatur pemerintah apakah aparatur pemerintah tersebut memiliki kedisiplinan dalam bekerja atau sebaliknya.

2.1.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan

Fattah mengatakan (2016:24), bahwa faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin untuk masa depan yang mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan dan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan sangat dipengaruhi oleh gaya seorang pemimpin.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

Menurut Waridin dan Guritno, (2016:9) gaya kepemimpinan juga dapat berpengaruh terhadap hal-hal berikut:

- a. Kepuasan kerja. Hubungan yang akrab antara seorang pemimpin dengan bawahannya, saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting untuk memperoleh kepuasan kerja.
- b. Keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dalam memberlakukan bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang dirumuskan.
- c. Kinerja. Pada dasarnya gaya kepemimpinan sangat menekankan pada menghargai pekerjaan seorang bawahan, sehingga dengan bentuk penghargaan tersebut seorang bawahan akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang ideal dan baik untuk mengelola bawahannya, karena semua gaya kepemimpinannya akan memengaruhi kinerja bawahannya serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.2 Disiplin

2.2.1 Definisi Disiplin

Menurut Hasibuan (2017: 93) disiplin dapat diartikan sebagai sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:746) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur itu sendiri.

Disiplin juga merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan instansi pemerintahan atau swasta, baik yang dirumuskan secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan dimaksud termasuk di dalamnya adalah; absensi, lambat masuk, cepat pulang, menunda pekerjaan, membiarkan pekerjaan menumpuk, dan lain sebagainya. Hal ini juga merupakan suatu sikap indiscipliner aparatur pemerintah yang perlu disikapi dengan baik oleh seorang pemimpin.

Di samping itu, banyak pula yang mengartikan disiplin itu apabila ada keteraturan seseorang dalam melaksanakan tugas mulai awal perencanaan hingga akhir pelaporan. Sehingga itu, kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang harus dilakukan seseorang dan telah dituangkan secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

Adapun disiplin menurut Siagian (2016:278), adalah suatu sikap penghayatan seseorang dalam menghormati, menghargai, mematuhi dan menaati terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik rumusannya dituangkan secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta semua sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:190), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua bentuk peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya yang diembannya. sedangkan kesediaan dimaksud adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan baik yang dicantumkan secara tertulis maupun tidak.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh Hasibuan mengenai disiplin, diperoleh gambaran bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesedian yang harus dimiliki setiap orang dalam menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Dengan disiplin yang baik dalam diri seorang pegawai atau aparatur, maka akan terbentuk keteraturan yang multikompleks, sehingga dengannya dapat membantu perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai, (2018: 33) disiplin adalah suatu alat ukur kinerja yang digunakan para manajer dalam berkomunikasi dengan aparatur atau bawahannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku yang menyimpang serta sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian, kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Itulah sebabnya, disiplin dapat dikatakan sarana penting untuk mencapai tujuan, sehingga pembinaan disiplin merupakan bagian yang harus diterapkan oleh seorang manajer dalam kepemimpinannya. Manajemen dalam bentuk saja, selalu dalam pelaksanaannya

memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Dengan disiplin, maka dapat melatih dan mendidik seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada agar dengan kepatuhan itu sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan tertib dan menguntungkan.

Menegakkan suatu sikap disiplin penting bagi instansi pemerintahan, dengan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh aparatur pemerintah atau pegawainya. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefektif dan seefisien mungkin. Disiplin dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para aparatur pemerintah. Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi aparatur pemerintah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, aparatur pemerintah dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan dan cita-cita organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan serangkaian sikap dan perbuatan yang harus dilakukan karena sesuai dengan norma serta peraturan, dan akan ada sanksi bila ada yang melanggar.

2.2.2 Macam-macam Disiplin

Menurut Handoko (2018: 208-211) ada tiga macam kedisiplinan dalam bekerja, yaitu; disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

Disiplin preventif adalah aturan kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mendorong para aparaturnya atau pegawainya mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga dengannya penyelewengan-penyelewengan dalam pekerjaan dapat dicegah. Sasaran pokoknya pada disiplin preventif ini adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para aparaturnya atau pegawai di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Dengan cara itu, para aparaturnya menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajer atau pemimpin, tetapi atas kesadaran dan untuk kepentingan diri sendiri dan perusahaan atau instansi tempat ia bekerja. Adapun aturan disiplin tersebut dapat berupa: kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu menyelesaikan pekerjaan, penyelesaian pekerjaan, dan pemberian laporan yang akuntabel serta transparan.

Adapun disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil oleh seorang pemimpin untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari terjadinya pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin korektif dapat digunakan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a) Memberikan peringatan pertama dengan mengomunikasikan semua peraturan terhadap aparaturnya.
- b) Sedapat mungkin pendisiplinan ditetapkan secara menyeluruh kepada aparaturnya atau pegawai supaya semuanya dapat memahami hubungan peristiwa yang dialami.
- c) Konsisten yaitu para semua aparaturnya yang melakukan kesalahan yang sama maka hendaknya diberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang mereka buat tanpa pandang bulu.

- d) Tidak bersifat pribadi maksudnya tindakan pendisiplinan ini tidak memandang secara individual dan kedekatan emosional, tetapi setiap yang melanggar akan dikenakan sanksi yang berlaku bagi semua aparaturnya atau pegawai.

Sedangkan disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap oknum yang melakukan pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada aparaturnya mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman progresif dapat berupa peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dan pemecatan.

2.2.3 Indikator Disiplin

Menurut Setiyawan, Budi dan Waridin (2016:185), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin terhadap pemberian layanan pada bawahan atau aparaturnya, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, yang meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, memanfaatkan waktu secara maksimal dalam pelaksanaan tugas, serta memiliki kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Konservasi aturan meliputi; pemberian penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.
- d. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- e. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa disiplin memiliki peranan penting dalam kehidupan berkaitan dengan apapun pekerjaan itu. Karena dengan

sikap disiplin akan memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi aparaturnya. Adapun manfaat lain dari penerapan disiplin sebagai berikut:

Pertama, penerapan disiplin dapat meningkatkan kualitas kerja dan karakter seseorang. Kualitas kerja dan karakter ini terlihat karenan adanya komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja yang diemban. Puncak dari penegakkan komitmen kerja juga akan terlihat pada integritas diri yang tinggi seseorang serta tangguh dalam penerapan disiplin. Sikap tersebut dapat mendukung proses peningkatan kualitas kerja tuntas dan kerja bermanfaat. Muali dari penerapan disiplin inilah kualitas sikap komitmen dan integritas seseorang dipertaruhkan, ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Pengakuan dalam bentuk komitmen seseorang dapat terlihat dalam kinerja yang konsisten.

Kedua, penerapan disiplin dapat memproduksi kualitas karakter seseorang dalam hidup yang ditandai oleh adanya sikap kerja kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, maka sendirinya akan dapat memengaruhi bawahan untuk memiliki disiplin tinggi dalam menyelsaiakn tuga-tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Itulah sebabnya, dalam prosesnya, disiplin dapat dilukiskan dengan tiga perbandingan:

1. Disiplin bagaikan *mercusuar* yang menjadikan nahkoda tetap berstatus siaga akan kondusi yang dihadapi dan tetap waspada serta berani menghadapi kenyataan hidup dan kerja yang diberikan.

2. Disiplin dapat diibaratkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran serta membersihkan bagian sungai yang keruh sampai ke hilir.
3. Disiplin bagaikan sebuah dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin kendaraan. Apabila kunci kontak dibuka, maka dayapun akan mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakan daya dorong yang lebih besar lagi dan yang mesin akan berjalan secara konsisten.

2.2.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin

Menurut Avin Fadilla Helmi, (2016:37) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin ada dua, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut atau dimiliki oleh seseorang. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin pribadi atau personal. Menurut Kelman (2017:12) perubahan sikap mental dalam perilaku seseorang dalam penerapan disiplin terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

1) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas pada perasaan takut melanggar aturan. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan respon positif dari pimpinan atau atasan yang mempunyai hak untuk mengambil keputusan dan wewenang. Sebaliknya, jika pimpinan atau atasan tidak berada di tempat maka disiplin pun tidak akan tampak.

2) Disiplin Karena Identifikasi

Disiplin karena identifikasi ini ditimbulkan oleh karena adanya kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kagum dan ingin menghargai pimpinan atau atasan. Biasanya penerapan disiplin identifikasi ini terjadi pada pemimpin yang kharismatik yaitu karena ada figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Aparatur pemerintah yang menunjukkan disiplin ini bukan disebabkan pada perintah atasannya, tetapi disebabkan karena kualitas profesionalnya yang tinggi dibidangnya, sehingga jika pusat identifikasi ini tidak ada maka penerapan sikap disiplinpun akan menurun, dan besar peluang untuk melakukan pelanggaran bagi bawahan.

3) Disiplin Karena Internalisasi

Disiplin dalam tingkat ini biasanya terjadi pada aparatur pemerintah yang mempunyai sistem nilai pribadi dan menunjukkan nilai-nilai kedisiplinan yang tinggi. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: seorang pengendara motor tetap akan menaati peraturan lalu lintas walaupun tidak ada polisi yang menjaga dan melihatnya.

b. Faktor Lingkungan

Penerapan sikap disiplin bagi seseorang sangat bermanfaat bagi lingkungannya, terutama lingkungan sosial. Dan sikap disiplin yang tinggi ini tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar secara terus-menerus. Pemimpin yang merupakan agen pengubah dalam prosesnya sangat perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsistensi dalam menerapkan aturan, adil, bersikap positif dan

terbuka. Konsistensi adalah memperlakukan aturan secara tetap dan berkelanjutan. Jika aturan yang telah disepakati tetapi dilanggar maka sistem ini akan rusak sehingga perlu ada perbaikan. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh aparatur pemerintah dengan tidak membedakan atau tanpa pandang bulu. Dalam hal ini pemimpin harus transparan atau bersifat terbuka mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah yang akan didapatkan oleh penegak disiplin dan pelanggar disiplin. Di samping itu, pemimpin juga harus dapat mendengarkan saran dari aparatur pemerintahnya terkait dengan aturan tersebut apabila dirasa tidak memuaskan oleh aparturnya. Selain itu juga faktor kepedulian seorang pemimpin, gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan sesuatu yang tidak boleh dilupakan. Gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada aparatur pemerintah karena semuanya akan berdampak pada perilaku disiplin.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2015:14), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin aparatur terdiri dari faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya adalah penerapan disiplin. Sedangkan faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan kepatuhan seseorang yang berasal dari luar atau lingkungan sekitar, di antaranya adalah peran atau pengaruh kepemimpinan.

Selanjutnya Tu'u (2014:38) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain:

- 1) Penataan kehidupan bersama

- 2) Pembangunan kepribadian
- 3) Melatih kepribadian
- 4) Fungsi pemaksaan
- 5) Fungsi hukuman
- 6) Fungsi menciptakan

Disiplin akan mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu dalam sebuah tatanan masyarakat, atau hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain dalam kehidupan sosial sehingga menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang aparatur pemerintah, sehingga lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, maka akan berpengaruh kepribadian seseorang dimana ia tinggal. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang aman, tenang, tertib, nyaman dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Dengan demikian, disiplin sebagai sebuah sarana pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut, sehingga dengan bentuk pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin tersebut dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting. Memang pada awalnya mungkin penerapan disiplin itu penting untuk dipaksakan, karena melalui pemaksaan lama kelamaan akan menimbulkan kebiasaan dan proses latihan yang terus-menerus, sehingga kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Awalnya sebagai pemaksaan tetapi diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini akan meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif, bermakna dan memandang jauh kedepan bahwa disiplin ternyata bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan

sudah meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan memengaruhi seluruh aspek kehidupannya. Disiplin yang disertai dengan ancaman sanksi atau hukuman juga sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan maka akan menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

2.3 Hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Aparatur

Gaya kepemimpinan adalah upaya yang dilakukan oleh seseorang yang mendapat kepercayaan untuk dapat mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, memotivasi, dan mengendalikan orang lain atau bawahannya dalam melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya serta berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Thoha (2016:47), gaya kepemimpinan merupakan tata nilai dan norma perilaku yang dapat digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain sebagaimana yang diharapkan. Sedangkan Rivai (2018:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri dan cara yang digunakan oleh seorang pimpinan untuk memengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai secara maksimal. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan tersebut menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Maksudnya gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari

keadaan, falsafah, keterampilan, sifat, sikap, dan kemampuan yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Adapun disiplin merupakan sebuah usaha dan sarana untuk melatih kepribadian aparatur pemerintah agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap yang baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik dimana kesemuanya terbentuk dalam waktu melalui proses pemaksaan, latihan dan pembiasaan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar aparatur pemerintah, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Dengan demikian, disiplin adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin di mana seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan gaya kepemimpinan yang kurang baik akan turut mempengaruhi kinerja aparturnya dan rendahnya disiplin aparatur dapat menjadi faktor penghambat dalam terlaksananya SOP serta pencapaian visi dan misi sebuah institusi atau organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin aparatur telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Novantri Historika (2012) dengan judul Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kepulauan Riau. Dengan kesimpulan penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan pengaruh sebesar 28,6%. Berdasarkan hasil analisis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawainya, dan

motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 11,9%. Berdasarkan hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawainya. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis secara simultan dengan menggunakan menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai berpengaruh 28,7% berpengaruh positif dalam menghasilkan kinerja pegawai yang ada.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yusmalinda (2012) dengan judul Tesis Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo. Dengan kesimpulan penelitian bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, memperlihatkan bahwa setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh sebesar 24,1% berarti peningkatan motivasi dan penyesuaian gaya kepemimpinan dengan harapan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanto (2001) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal. Dengan kesimpulan penelitian bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kinerja pegawai dengan variabel gaya kepemimpinan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,588

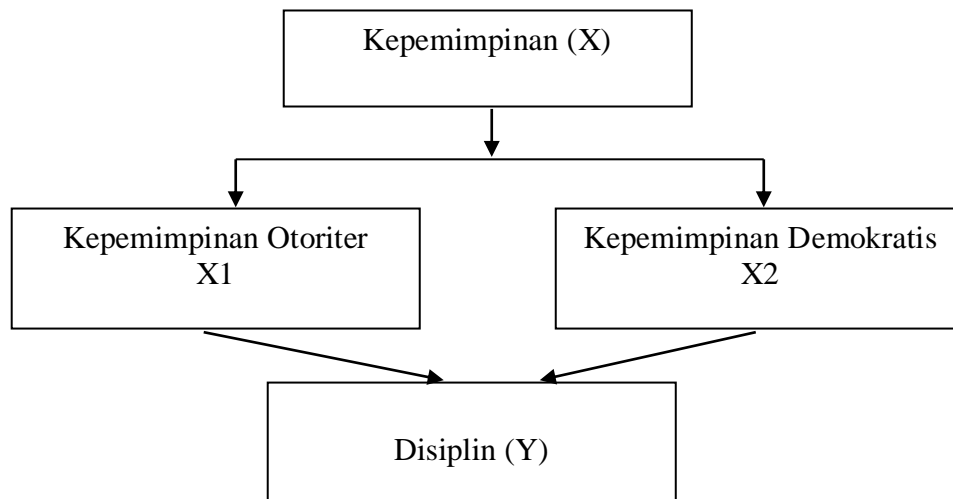
dengan tingkat signifikansi 96,1%. dan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja pegawai dengan iklim organisasi, dengan koefisien korelasi sebesar 0,457 dengan tingkat signifikansi 98%. Terdapat hubungan yang signifikan antar variabel kinerja pegawai dengan variabel motivasi kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,418 dengan tingkat signifikansi 97,1%. Selanjutnya besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja pegawai terhadap variabel kinerja pegawai diketahui melalui koefisien determinasi sebesar 0,58 atau 58%.

Penelitian-penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berupa gaya kepemimpinan dan disiplin aparatur, hasil penelitian terdahulu dibidang sumber daya manusia merupakan referensi tambahan dapat digunakan untuk menjadi dasar melakukan penelitian selanjutnya. Secara teori sama namun ada beberapa perbedaan terkait dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya, yaitu obyek penelitian yang berbeda, dimana peneliti melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Hulonthalagi Kota Gorontalo Provinsi Gorontalo, sedangkan penelitian sebelumnya pada Dinas Perhubungan, Dinas Pendidikan dan Sekretariat Kabupaten. Perbedaan obyek penelitian sangat menentukan hasil penelitian, karena hasil penelitian di sebuah instansi akan mendapatkan hasil yang tidak sama di instansi yang lain.

Alasan peneliti tertarik dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui bagaimana peran pimpinan memberikan memotivasi kepada pegawai atau aparturnya sehingga penerapan disiplin dapat dilaksanakan dengan baik.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka disusun sebuah kerangka pemikiran yang merupakan kombinasi dari teori dan hasil penelitian terdahulu terkait masalah penelitian ini sebagaimana disajikan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.5
Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dikemukakan maka menjadi hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1), dan gaya kepemimpinan Demokratis (X2), secara *simultan* berpengaruh negatif dan positif terhadap disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y)
2. Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1), secara *parsial* berpengaruh negatif terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y)

3. Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Demokratis (X2), secara *parsial* berpengaruh positif terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y)

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran seperti diuraikan dalam bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1), dan gaya kepemimpinan Demokratis (X2) terhadap disiplin kerja aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y).

Penelitian ini berlokasi di Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Pemilihan tempat dan lokasi tersebut adalah berdasarkan pertimbangan sangat relevannya dengan permasalahan dan iklim pemerintahan yang ada di Kecamatan. Di samping itu, penulis berharap kontribusi pemikiran yang nantinya penulis akan paparkan pada hasil penelitian ini, dapat meningkatkan peran Kepemimpinan Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo terhadap disiplin Aparaturnya.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu data skor jawaban kuesioner dari masing-masing responden. Adapun sumber data dalam penelitian ini yakni data primer yang berarti data yang diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan kepada para responden.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Adapun operasionalisasi variabel yang digunakan pada penelitian ini ada dua, yaitu; variabel dependen dan variabel independen.

1) Variabel Dependen

Variabel dependen disebut juga variabel terikat, yakni variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin Aparatur Kecamatan (Y).

2) Variabel Independen

Variabel independen atau yang dikenal dengan variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan (X).

Gambar 3.1

Operasionalisasi Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (Thoha, 2016:49)	Kepemimpinan Otoriter (X1)	a. Kekuatan posisi b. Penggunaan otoritas	Ordinal
	Kepemimpinan Demokratis (X2)	a. kekuatan personal b. keikutsertaan dalam proses pemecahan masalah c. keikutsertaan dalam proses pengambilan keputusan	Ordinal

Gambar 3.2

Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (Setiyawan, Budi dan Waridin, 2016:185)	a. Kualitas kedisiplinan kerja b. Kuantitas pekerjaan c. Konservasi aturan d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal	Ordinal

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2013:115) mengatakan Populasi disebut juga *universum* yaitu generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini berjumlah 30 responden.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2013:116) berpendapat bahwa “Makin besar jumlah sampel yang mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasi”.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah pengambilan sampel

didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Sampel diambil/terpilih karena sampel tersebut ada pada tempat dan waktu yang tepat.

3.2.4 Sumber Data dan Cara Pengumpulannya

1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Data dalam penelitian terdiri dari 2 yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Berdasarkan sumbernya yaitu:

(1) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri. Ini adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada periode waktu tertentu.

(2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain, bukan peneliti itu sendiri. Data ini biasanya berasal dari penelitian lain yang dilakukan oleh lembaga-lembaga atau organisasi seperti BPS dan lain-lain.

2. Cara Pengumpulannya

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan cara disampaikan langsung kepada aparatur yang ada di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan untuk mendapatkan informasi tentang gaya kepemimpinan terhadap penerapan disiplin aparatur di Kantor Kecamatan.

Jawaban pada kuosioner dibatasi berdasarkan skala *likert* dengan skala 1-5 berdasarkan tingkat kesetujuan responden dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.3

Daftar Pilihan Kuesioner

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono, Alfabeta (2015)

3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian

(1) Uji Validitas

Untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, maka dilakukan pengujian validitas instrumen terlebih dahulu. Menurut Ghozali (2009) uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Pengambilan keputusannya bahwa setiap indikator valid apabila nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel. Untuk menentukan nilai r hitung, dibantu dengan program SPSS yang dinyatakan dengan nilai *Coorrected Item-Total Correlation*. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner valid
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner tidak valid.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus *Pearson Product Moment* (PPM) 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 = Angka korelasi

X = Skor Pertanyaan (ke- n) variabel X

Y = Skor Pertanyaan (ke- n) variabel Y

N = Jumlah Responden

XY = Skor Pertanyaan Dikali Total Pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0.05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima jika $t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)}$ dimana distribusi t yang digunakan mempunyai $dk = (n - 2)$, dalam hal lainnya H_0 ditolak dan rumus yang digunakan yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana:

t = test

n = Korelasi antara variabel X dan Y

r = Jumlah sampel

(2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghozali (2015:24) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Reliabilitas merupakan tingkat keandalan alat ukur (kuesioner). Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama, cara mengukurnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS. Jika nilai *Cronbach Alpha* pada kuisisioner $> 0,6$ maka variabel tersebut dinyatakan reliabel (Ghozali, 2015:29). Untuk menghitung uji reabilitas, penelitian ini menggunakan rumus alpha cronbach menurut ghozali (2015:32) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah Instrument Pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians Setiap Pertanyaan

S = Varians Keseluruhan Instrument

Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2015:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai realibilitas datanya semakin terpercayai.

(3) Uji t

Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen sehingga akan diketahui hasil untuk masing masing hipotesis yang diajukan menggunakan statistik sebagai berikut:

HO : Terdapat tidak berpengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap disiplin Aparatur Kecamatan (Y). maka,

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan (X) terhadap disiplin Aparatur Kecamatan (Y).

(4) Uji-F

Uji-F digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil pengujian dapat dilihat melalui table ANOVA pada kolom sig.

(5) Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan cara melihat seberapa besar masing-masing *adjusted R square* pada masing-masing variabel independen yang menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya.

(6) Konversi Data Ordinal Ke Data Interval

Proses konversi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval sering dijumpai pada saat melakukan analisis data, terutama data sosial. Data yang terkumpul dalam kuiseoner adalah data ordinal, sedangkan didalam menganalisis dalam penelitian ini diperlukan data ukuran skala interval. dlam

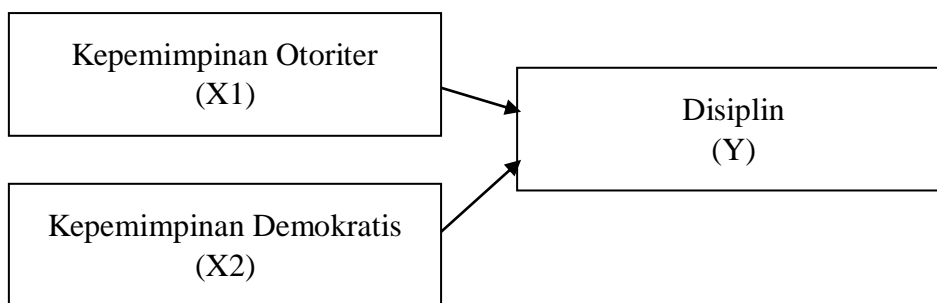
proses menaikan data ordinal menjadi data interval digunakan Method Successive Interpal (MS) dibantu dengan program MS. Excel.

3.2.6 Metode Analisis Data

Rancangan hipotesis dilakukan untuk memastikan (variabel X) yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh pada disiplin Aparatur Kecamatan (variabel Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur. Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar : 3.3

Struktur Regresi Berganda



Keterangan :

X1: Kepemimpinan Otoriter

X2: Kepemimpinan Demokratis

Y: Disiplin kerja Aparatur

Kemudian data yang terkumpul dalam analisis hubungan sebab akibat antara variabel atau dimensi dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukan efeknya. Gambar diatas juga menunjukan bahwa sub-variabel tidak hanya

dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 tetapi ada variabel epselon (ϵ), yaitu variabel yang tidak diukur dan diperiksa.

3.3 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dalam penelitian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 +$
2. Menghitung matriks korelasi antar X_1 , X_2 dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matriks korelasi jalur. R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{YX_i} ($i= 1, 2$)
6. Menghitung matriks korelasi jalur yang menyatakan determinasi total X_1 dan X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{Y\epsilon}$) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

8. Menghitung variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Kantor Kecamatan Hulonthalangi

Berdasarkan posisi geografisnya, Kecamatan Hulonthalangi memiliki batas-batas: Utara – Kecamatan Kota Selatan; Selatan – Kabupaten Gorontalo; Barat – Kecamatan Kota Barat; Timur - Kecamatan Dumbo Raya. Kecamatan Hulonthalangi terdiri dari 5 Kelurahan, yaitu: - Kelurahan Tanjung Kramat, - Kelurahan Pohe, - Kelurahan Tenda, - Kelurahan Siendeng, - Kelurahan Donggala

Luas Kecamatan Hulonthalangi secara keseluruhan adalah 14 km². Jika dibandingkan dengan wilayah Kota Gorontalo, luas kecamatan ini sebesar 17,7 persen. Sedangkan kelurahan terluas di kecamatan Hulonthalangi adalah kelurahan Pohe dan kelurahan yang memiliki luas terkecil adalah kelurahan Siendeng.

Kecamatan Hulonthalangi terdiri dari 5 kelurahan, 18 rukun warga (RW), dan 39 rukun tetangga (RT). Kelurahan Tenda adalah ibu kota dari Kecamatan Hulonthalangi. Kelurahan Tenda merupakan kelurahan dengan jumlah RW terbanyak yaitu 5. Kelurahan tersebut juga memiliki jumlah RT terbanyak di Kecamatan Hulonthalangi yakni sebanyak 10. Jumlah PNS di lingkungan pemerintah se-Kecamatan Hulonthalangi sebanyak 30 orang, yang terbagi ke dalam empat golongan kepangkatan yakni Golongan I sebanyak 1 orang, Golongan II sebanyak 14 orang, Golongan III sebanyak 13 orang, dan Golongan IV sebanyak 2 orang. Dilihat menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan, sebagian besar PNS di lingkungan

pemerintah kelurahan se-Kecamatan Hulonthalangi merupakan lulusan PT yang jumlahnya mencapai 21 orang dari total PNS yang ada

4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuesioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pertanyaan dengan skor totalnya dengan bantuan program excel 2007.

Hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel penelitian, dapat dilihat pada berikut ini:

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel gaya kepemimpinan Otoriter (X1)

Tabel 4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
Kepemimpinan Otoriter X1	1	0,642	0.361	Valid	0,824 > 0,60,	Reliabel
	2	0,757		Valid		
	3	0,668		Valid		

Sumber : Olah Data 2021

Tabel 4.1. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan otoriter (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $>$ r tabel, Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,824 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan otoriter adalah valid dan reliabel.

b. Uji validitas dan reliabilitas Gaya Kepemimpinan demokratis (X2)

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,623	0.361	Valid	0,828 > 0,60,	Reliabel
	2	0,672		Valid		
	3	0,801		Valid		

Sumber : Lampiran Olah Data 2021

Tabel 4.2.di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $>$ r tabel Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,828 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis (X2) adalah valid dan reliabel.

c. Uji validitas dan reliabilitas variabel Disiplin Kerja Aparatur (Y)

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja Aparatur

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,632	0.361	Valid	0,783 > 0,60,	Reliabel
	2	0,668		Valid		
	3	0,620		Valid		
	4	0,653		Valid		

Sumber : Olah Data 2021

Tabel 4.3. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel disiplin kerja aparaturnya (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $>$ r tabel. Sedangkan koefisien

alphanya sebesar $0.783 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel disiplin kerja aparatur (Y) adalah valid dan reliabel.

4.1.3. Karakteristik Responden

Untuk menjelaskan karakteristik responden yang mengisi kuisioner dari 30 responden di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan serta lama kerja.

1. Jenis Kelamin.

Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan berikut ini :

Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki – Laki	12	40%
Perempuan	18	60%
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2021

Responden pada penelitian ini sebanyak 12 orang laki-laki atau sekitar 40% , sementara responden perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa aparat di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo didominasi oleh jenis kelamin perempuan

2. Tingkat Pendidikan

Responden berdasarkan tingkat pendidikan dijelaskan pada tabel berikut::

Tabel 4.5. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMU/SMK	7	23,33
Diploma	2	6,67
Sarjana	21	70,00
Jumlah	30	100

Jenjang pendidikan dari 30 responden pada aparat di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebesar 7 orang atau sekitar 23,33%, disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan Diploma 2 orang atau 6,67%. Sarjana yaitu sebanyak 21 orang atau sekitar 70,00%, Jadi Responden masih didominasi oleh tingkat pendidikan Sarjana.

3. Masa Kerja.

Responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1-5	4	13,33%
6-10	18	60,00%
> 10	8	26,67
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.3. di atas, dapat dilihat bahwa responden pada aparat di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo yang memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun sebanyak 4 (13,33%), diikuti yang memiliki pengalaman 6 – 10 tahun sebanyak 18 (60,00%) dan menyusul aparatur yang memiliki pengalaman kerja > 10 tahun sebanyak 8 (26,67%). Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa aparatur pada Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo yang memiliki pengalaman kerja 6 tahun sampai 10 tahun lebih banyak,

4.1.4. Karakteristik Variabel Penelitian

Karakteristik variabel penelitian meliputi gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan demokratis serta disiplin kerja aparat. Untuk menjelaskan karakteristik variabel dilakukan langkah berikut, Bobot butir

instrument berdasarkan variabel dideskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih, sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekuensi. berikut cara perhitungannya :

$$\text{Bobot Terendah} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} = 1 \times 1 \times 30 = 30$$

$$\text{Bobot Tertinggi} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} = 5 \times 1 \times 30 = 150$$

$$\text{Rentang skalanya yaitu : } \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian seperti yang akan dituangkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.7 Skala penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	127 – 150	Sangat Tinggi
2	103 – 126	Tinggi
3	79 – 102	Sedang
4	55 – 78	Rendah
5	30 – 54	Sangat Rendah

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)

Hasil tabulasi data variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter yang diisi oleh 30 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)

Bobot	ITEM								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	2	10	6.7	10	50	33.3	13	65	43.3
4	17	68	56.7	15	60	50.0	11	44	36.7
3	9	27	30.0	3	9	10.0	5	15	16.7
2	2	4	6.7	1	2	3.3	1	2	3.3
1	0	0	0	1	1	3.3	0	0	0
Σ	30	109	100	30	122	100	30	126	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Olah Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan indikator X1.1 berada pada kategori tinggi menunjukkan bahwa penerapan indikator terkait dengan dimensi kekuatan posisi membuat semua kendali ada pada pemimpin responden mengatakan memiliki kendali dan X1.2 berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa pengguna otoritas dalam membuat keputusan selalu ada pada pemimpin, X1.3 berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa sering semua bentuk hukuman, larangan peraturan bisa berubah-ubah sesuai dengan keinginan pemimpin. Hasil ini menunjukan bahwa penerapan Gaya Kepemimpinan Otoriter termasuk kategori tinggi di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

Hasil tabulasi data variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis yang diisi oleh 30 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

Bobot	ITEM								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	11	44	36.7	12	49	40.0	9	36	30.0
3	17	51	56.7	16	48	53.3	13	39	43.3
2	2	2	6.7	2	4	6.7	8	16	26.7
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	30	97	100	30	101	100	30	91	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Sumber : Olah Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan indikator X2.1 berada pada kategori sedang hal ini menunjukkan bahwa penerapan indikator kekuatan personal pemimpin mendekatkan dan mempererat hubungannya dengan bawahannya, X2.2 berada pada kategori sedang hal ini menunjukkan bahwa penerapan indikator keikutsertaan dalam proses pemecahan masalah kurang diikuti. X2,3 berada pada kategori sedang hal ini menunjukkan bahwa penerapan indikator keikutsertaan apaartur dalam proses pengambilan keputusan kurang dilakukan. Hasil ini menunjukan bahwa penerapan Gaya Kepemimpinan Demokratis termasuk sedang pada Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo.

3. Disiplin Kerja Aparatur (Y)

Hasil tabulasi data variabel Disiplin Kerja Aparatur (Y) yang diisi oleh 30responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.10 Tanggapan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur (Y)

Bobot	ITEM											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y 4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	120	36.7	8	40	26.7	9	45	30.0	8	40	26.7
4	10	104	33.3	18	72	60.0	14	56	46.7	16	64	53.3
3	8	3	26.7	2	5	6.7	3	9	10.0	3	9	10.0
2	1	12	3.3	2	4	6.7	4	8	13.3	3	6	10.0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	30	231	100	30	121	100	30	118	100	30	119	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Olah Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel disiplin kerja aparatur (Y) dengan dengan indikator kualitas disiplin kerja Y.1 termasuk kategori tinggi menunjukkan penerapan kualitas disiplin pegawai tinggi, indikator kuantitas pekerjaan Y.2 termasuk kategori tinggi yang menunjukkan bahwa penerapan kuantitas pekerja sering dilakukan, Indikator konservasi aturan Y.3 termasuk kategori tinggi ha ini menunjukkan penerapan Konservasi aturan sering dilakukan, indikator kehadiran Y.4, termasuk kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa lokasitempat kerja atau tempat tinggal sering menjadi penyebab keterlambatan. Hasil ini menunjukan bahwa Disiplin Aparatur termasuk kategori tinggi pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo.

4.1.5. Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat

(dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 30 responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

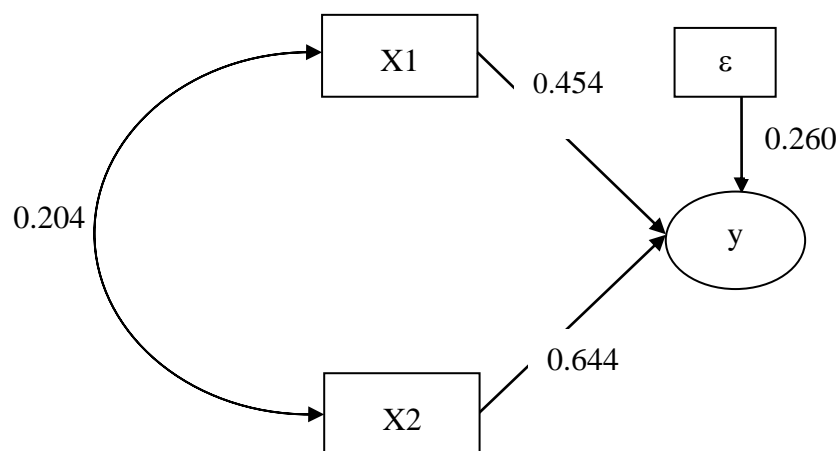
$$Y = 0.454X_1 + 0.644X_2 + 0.260\varepsilon$$

Dari persamaan diatas, menunjukan bahwa koefisien variabel independen yakni Gaya kepemimpinan berupa Gaya kepemimpinan otoriter (X_1), bertanda positif, artinya bahwa Jika Gaya kepemimpinan berupa Gaya kepemimpinan otoriter X_1 ditingkatkan sebesar 1 satuan maka disiplin kerja aparatur (Y) meningkat sebesar 0.454 atau 45,4%, menandakan bahwa Gaya kepemimpinan otoriter (X_1), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur (Y). Gaya kepemimpinan berupa Gaya kepemimpinan demokratis (X_2) bertanda positif artinya jika Gaya kepemimpinan demokratis X_2 ditingkatkan sebesar 1 satuan maka disiplin kerja aparatur (Y) meningkat sebesar 0.644 atau 64,4%, menandakan bahwa kepemimpinan demokratis (X_2), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur. Sedangkan $\varepsilon = 0.260$ menunjukan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 26 % yang turut berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.740 (terlampir), ini berarti sekitar 74,0% Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo yang dijelaskan oleh gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan demokratis, serta masih ada sekitar 26,0% di tentukan oleh faktor-faktor lain dan

masih memerlukan penelitian lebih lanjut yakni faktor kepribadian dan faktor lingkungan menurut Avin Fadilla Helmi, (2016:37) sedangkan Timple dalam Mangkunegara (2015:14), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin aparatur terdiri dari faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya adalah penerapan disiplin. Sedangkan faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan kepatuhan seseorang yang berasal dari luar atau lingkungan sekitar, di antaranya adalah peran atau pengaruh kepemimpinan.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan anatar variable dapat dilihat pada gambar nerikut ini :



Gambar 4.1 Struktur path analisis

Sebagai hasil analisis dari variable independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh pada disiplin kerja aparatur adalah gaya kepemimpinan demokratis (X_2), dengan nilai sebesar 0.644 (64,4%), dan kemudian menyusul gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dengan nilai sebesar 0.54 (45,5%. dan pengaruh variabel lain sebesar 0,260 (26,%).

4.1.6. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis statistik menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS dan Microsoft Excel 2007, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. 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-4.11 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha(α)	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,000	0,05	Signifikan

Keterangan :Jika nilai Sig < nilai Alpha (α), maka signifikan.

Sumber : Hasil olahan data 2021, dengan program SPSS

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja aparatur pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan otoriter (X_1), gaya kepemimpinan demokratis (X_2), karena nilai sig ($Y \leftarrow X_1, X_2$) < nilai alpha (α) ($0,000 < 0,05$). Variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja aparatur pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo, karena nilai sig ($Y \leftarrow X_1$) < nilai alpha (α) ($0,000 < 0,05$). Variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_2) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja aparatur pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y), karena nilai sig ($Y \leftarrow X_2$) < nilai alpha (α) ($0,000 < 0,05$).

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1), dan gaya kepemimpinan Demokratis (X2), berpengaruh signifikan terhadap disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y), dapat diuraikan sebagai berikut :

4.2.1. Gaya Kepemimpinan Berupa Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2), Berpengaruh Signifikan terhadap Disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y),

Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1), dan gaya kepemimpinan Demokratis (X2), berpengaruh signifikan terhadap disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y) memberikan pengaruh sebesar 0.740 atau 74,0% (termasuk kategori sangat tinggi berdasarkan tafsiran Guilford). dan adanya variable lain yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi variable disiplin kerja aparatur sebesar 0.260 atau 26,0%. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan adalah upaya yang dilakukan oleh seseorang yang mendapat kepercayaan untuk dapat mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, memotivasi, dan mengendalikan orang lain atau bawahannya dalam melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya serta berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan. Sesuai dengan pendapat Rivai (2018:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri dan cara yang digunakan oleh seorang pimpinan untuk memengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai secara maksimal. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan tersebut menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan

terhadap kemampuan bawahannya. Maksudnya gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari keadaan, falsafah, keterampilan, sifat, sikap, dan kemampuan yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di temukan Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap disiplin aparatur hal ini di sebabkan karena Pemimpin sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari pegawai. Hal dapat dilihat dengan tingginya keseluruhan indikator gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan demokratis.

Untuk mengerakkan kedisiplinan perlu dilakukan gaya yang sesuai dengan perilaku dan penerimaan pegawai. Pegawai merupakan sejumlah orang yang banyak dan memiliki pola pikir dan karakter yang berbeda-beda, sehingga untuk mendisiplinkan diperlukan gaya yang sesuai, hal ini sejalan dengan pendapat Thoha (2016:49), gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu Gaya kepemimpinan otokratis, yaitu gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas, Gaya kepemimpinan demokratis, yaitu gaya yang dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan

masalah dan pengambilan keputusan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain yang dipimpinnya atau disebut perilaku bawahannya banyak dipengaruhi oleh cara atau gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan Rustam Efendi (2013) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap tingkat kedisiplinan PNS di Semarang. Berdasarkan penelitian Helman Fachri dan Peri Irawan (2010) menunjukkan hasil bahwa teladan pimpinan mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai RRI Pontianak. Deni Saputro (2019) telah menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik pula disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, pekerjaan pada Rumah Tahanan Negara Kelas II A Samarinda.

Dalam penelitian ini ditemukan juga bahwa terdapat pengaruh variabel lain yang turut berpengaruh terhadap disiplin namun tidak diteliti seperti faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya adalah penerapan disiplin. Sedangkan faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan kepatuhan seseorang yang berasal dari luar atau lingkungan sekitar, di antaranya adalah peran atau pengaruh kepemimpinan (Timple dalam Mangkunegara, 2015:14).

4.2.2. Gaya Kepemimpinan Berupa Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) Secara *Partial* Berpengaruh Positif terhadap Disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y).

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS yang ada pada table lampiran maka dapat diketahui bahwa Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1) secara *partial* berpengaruh positif terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y) sebesar 0.454 atau 45,4%. Besarnya pengaruh tersebut disebabkan karena penerapan gaya kepemimpinan Otoriter berada pada kategori tinggi. Pada Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo Kepemimpinan otoriteris diperlukan agar para bawahan mempunyai rasa enggan, segan dan takut sehingga semua aturan dan perintah yang diberikan dapat dilaksanakan. Karena berdasarkan permasalahan didapatkan aparatur yang memiliki tingkat kedisiplina yang rendah. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugandi, (2011:140), kepemimpinan otoriteris memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya dan dalam pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan serta bersifat menghukum. Sedangkan Menurut Utami, (2013), kepemimpinan otoriteris adalah kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang harus dipatuhi, seorang pemimpin yang diktator akan menunjukkan sikap yang menonjolkan “keakuannya”, antara lain dalam bentuk kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam suatu organisasi,

seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat serta martabat mereka.

Selain itu dapat dijelaskan pula dari persepsi responden terkait penerapan Gaya Kepemimpinan Otoriter berada pada kategori tinggi menunjukkan bahwa penerapan indikator terkait dengan dimensi kekuatan posisi membuat semua kendali ada pada pemimpin responden mengatakan memiliki kendali, pengguna otoritas dalam membuat keputusan selalu ada pada pemimpin, sering semua bentuk hukuman, larangan peraturan bisa berubah-ubah sesuai dengan keinginan pemimpin. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan Gaya Kepemimpinan Otoriter termasuk kategori tinggi di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pratama, (2012) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis terhadap disiplin kerja. Demikian juga Sedangkan penelitian (Ruslan, 2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dalam organisasi dapat terjadi bila seorang pemimpin juga menerapkan kepemimpinan yang bersifat otokratis.

Dengan demikian hipotesis yang di ajukan pada penelitian ini terbukti bahwa Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1) secara *parsial* berpengaruh positif terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y)

4.2.3. Gaya Kepemimpinan Berupa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2), Secara *Parsial* Berpengaruh Positif terhadap Disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y)

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS yang ada pada table lampiran maka dapat diketahui bahwa Gaya kepemimpinan berupa gaya

kepemimpinan Demokratis (X2), secara *parsial* berpengaruh positif terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y) sebesar 0.644 atau 64,4%. Besarnya pengaruh ini termasuk pengaruh dominan bila dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otokratis. Hal tersebut dapat dijelaskan karena Penerapan gaya kepemimpinan otokratis pada aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo merupakan hal yang diinginkan oleh aparatur. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Thoha (2016:49) kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin dan bawahan dapat saling bekerja sama dan bersifat *laissez faire*, dimana semua kebijakan bebas di tentukan sendiri oleh anggotanya. Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya sebagai indikator yang mendekatkan dan mempererat hubungannya dengan bawahannya bukan seperti majikan terhadap pembantunya, melainkan sebagai saudara tua dan berpengalaman di antara teman-teman sekerjanya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi dan memotivasi bawahannya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usaha pemimpin yang demokratis, selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, serta mempertimbangkan kesiapan, kesanggupan dan kemampuan kelompoknya.

Kepemimpinan demokratis selalu menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam sebuah organisasi atau institusi. Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin demokratis mau menerima bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari bawahannya, juga kritik-kritik yang dapat membangun dari para bawahan dapat diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan untuk merumuskan dan menetapkan tindakan berikutnya

Besarnya pengaruh dapat dijelaskan berdasarkan persepsi responden terkait penerapan gaya kepemimpinan demokratis pada aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo dimana Gaya Kepemimpinan Demokratis penerapan indikator kekuatan personal pemimpin mendekatkan dan mempererat hubungannya dengan bawahannya, penerapan indikator keikutsertaan dalam proses pemecahan masalah kurang diikuti. penerapan indikator keikutsertaan aparatur dalam proses pengambilan keputusan kurang dilakukan. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan Gaya Kepemimpinan Demokratis termasuk sedang pada Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo namun mampu membuat aparatur lebih disiplin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitiannya Ewi Darwati, H. Eddy Soegiarto K, Elfreda A Lau (2018), menemukan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan demokratis karena mampu menerapkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus senang menerima saran, pendapat bahkan kritikan dari bawahan, selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan, memberikan kebebasan kepada bawahan, selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin, dan selalu berusaha menjadikan bawahan lebih sukses dari padanya. Selanjutnya temuan Novi Ariani, (2015) menemukan Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk. wilayah Bulukumba tergolong dalam kategori baik yang ditinjau dari keputusan dibuat bersama, menghargai potensi setiap bawahannya, mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan dan melakukan kerjasama dengan

bawahannya. Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja karyawan dengan tingkat pengaruh rendah.

Dengan demikian hipotesis yang di ajukan pada penelitian ini terbukti bahwa Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Demokratis (X2), secara *parsial* berpengaruh positif terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y)

.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis statistic dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1), dan gaya kepemimpinan Demokratis (X2), secara *simultan* berpengaruh positif terhadap disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y), Pengaruhnya termasuk sangat tinggi dan apabila gaya kepemimpinan diterapkan berdasarkan karakter dan pola pemikiran bawahan akan meningkatkan disiplin kerja aparatur. Hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.740, ini berarti sekitar 74,0% Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo yang dijelaskan oleh gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan demokratis, serta masih ada sekitar 26,0% di tentukan oleh faktor-faktor lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut yakni faktor kepribadian dan faktor lingkungan
2. Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1) secara *parsial* berpengaruh positif terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y). Walaupun pengaruhnya positif dan signifikan namun Gaya kepemimpinan Otoriter bukan menjadi penentu dominan terhadap peningkatan disiplin Apartur. Hasil penelitian, gaya kepemimpinan Otoriter (X1) secara *parsial* berpengaruh positif terhadap

disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y) sebesar 0.54 (45,5%).

3. Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Demokratis (X2), secara *parsial* berpengaruh positif terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y). Gaya kepemimpinan Demokratis merupakan penentu dominan terhadap peningkatan Kinerja Aparatur. Hasil analisis dari variable independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh pada disiplin kerja aparatur adalah gaya kepemimpinan demokratis (X2), dengan nilai sebesar 0.644 (64,4%).

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada penentu kebijakan pada Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo agar selalu menerapkan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi bawahan agar dapat memberikan motivasi agar dapat bertanggung jawab dan melaksanakan kedisiplinan dengan baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dari hasil penelitian ini minimal dapat mendorong dan memicu dilakukannya penelitian-penelitian berikutnya dengan menggunakan variabel-variabel lain yang belum dimasukan dalam penelitian ini. Sehingga dapat diketahui apakah variabel lain tersebut dapat mempengaruhi disiplin Aparatur. Variabel lain yang mempengaruhi menurut faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya adalah penerapan disiplin.

Sedangkan faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kepatuhan seseorang yang berasal dari luar atau lingkungan sekitar, di antaranya adalah peran atau pengaruh kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Davis dan Newstrom, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 14 No.2.
- Fattah, Nanang. 2016. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan. *Jurnal Psikologi*. Vol : 32.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Prinsip Tata Kelola Pemerintahan yang Baik. *Jurnal Liquidity*. Vol : 2. No : 2.
- , Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol : 1. No : 1.
- Heidjrachman dan Husnan. 2015. Pengaruh Gaya Otokratis, Demokratis dan Bebas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Makasar. *Skripsi*. Universitas Hasanudin.
- Helmi, Avin Fadilla. 2016. Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*. Tahun IV, Nomor 2, Desember 2016.
- Hersey, P., & Blanchard, K. 2017. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia/ Paul Hersey & Ken Blanchard*, 4th eds., Ed: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- James.,et al. 2016. *Customer Behavior*, (Seventh ed.), Orlando, Florida: The Dryden Press.
- Keith, David. 2016. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Malang: Gandum Mas.
- Kelman. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Likret. 2016, "Leading from within: the effects of emotion recognition and personality on transformational leadership behavior", *Academy of Management Journal*, Vol. 48.

- Mangkunegara. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, Robert. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miles dan Huberman, 2015. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Budi dan Waridin. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI* . Vol 2. No 2.
- Siagian, Sondang P. 2016. Karakteristik Kepemimpinan Transfosmasional dan Transaksional. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol : 14. No : 2.
- Stonner. 2015. Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*. Vol : 1. No : 1.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Penerbit Alfabeta 2015.
- Suranta. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang. *Skripsi*. Universitas Dipenogoro.
- Sutikno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Syarifah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*. Vol : 2.
- Thoha. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT Central Proteinaprima Tbk. Jurnal pada Fakultas Ekonomi. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

- Tjiptono. 2016. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Tu'u, Tulus, 2014. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Waridin dan Guritno. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cab. Denpasar. *Skripsi*. Universitas Udayana.
- , 2017. *Administrasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yogi, Christian. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Sosial dan Industri Psikologi*. Vol : 1. No : 2.

KUESIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Dengan hormat,

Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, kami sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi).

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Aparatur pada Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo”. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Sri Rahayu

I. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan terakhir:
 - a. SLTP
 - b. SLTA/SMK/MA
 - c. DIPLOMA
 - d. S1
 - e. S2
3. Lamanya bekerja:
 - a. 1 – 5 Tahun
 - b. 6 – 10 Tahun
 - c. > 10 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak / Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Pada tipe pilihan, Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memberi tanda (X) pada pilihan jawaban yang dianggap paling tepat.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini tidak ada yang salah, oleh sebab itu, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya mengucapkan terima kasih pada Bapak / Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

KUESIONER UNTUK GAYA KEPEMIMPINAN (X)

Gaya Kepemimpinan Otoriter X1

1. Pimpinan memegang semua kendali aktifitas ...
 - a. Selalu memegang semua kendali dan keputusan ada di tangan pemimpin
 - b. Sering memegang semua kendali dan keputusan ada di tangan pemimpin
 - c. Kadang-kadang memegang semua kendali dan keputusan ada di tangan pemimpin
 - d. Jarang memegang semua kendali dan keputusan ada di tangan pemimpin
 - e. Tidak pernah memegang semua kendali dan keputusan ada di tangan pemimpin
2. Penguna otoritas dalam membuat keputusan semua ada ditangannya
 - a. Selalu membuat keputusan semua ada ditangannya
 - b. Sering membuat keputusan semua ada ditangannya
 - c. Kadang-kadang membuat keputusan semua ada ditangannya
 - d. Jarang membuat keputusan semua ada ditangannya
 - e. Tidak pernah membuat keputusan semua ada ditangannya
3. Semua bentuk hukuman, larangan peraturan bisa berubah-ubah sesuai dengan keinginan pemimpin
 - a. Selalu sesuai dengan keinginan pemimpin
 - b. Sering sesuai dengan keinginan pemimpin
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan keinginan pemimpin
 - d. Jarang sesuai dengan keinginan pemimpin
 - e. Tidak pernah sesuai dengan keinginan pemimpin

Gaya kepemimpinan Demokratis X2

4. kekuatan personal pemimpin mendekatkan dan mempererat hubungannya dengan bawahannya.
 - a. Selalu mendekatkan dan mempererat hubungannya dengan bawahannya
 - b. Sering mendekatkan dan mempererat hubungannya dengan bawahannya

- c. Kadang-kadang mendekatkan dan mempererat hubungannya dengan bawahannya
 - d. Jarang mendekatkan dan mempererat hubungannya dengan bawahannya
 - e. Tidak pernah mendekatkan dan mempererat hubungannya dengan bawahannya
5. Keikutsertaan Aparatur dalam proses pemecahan masalah kurang diikuti.
 - a. Selalu diikuti
 - b. Sering diikuti
 - c. Kadang-kadang diikuti
 - d. Jarang diikuti
 - e. Tidak pernah diikuti
 6. Keikutsertaan aparaturnya dalam proses pengambilan keputusan kurang dilakukan
 - a. Selalu diikuti
 - b. Sering diikuti
 - c. Kadang-kadang diikuti
 - d. Jarang diikuti
 - e. Tidak pernah diikuti

KUESIONER UNTUK DISIPLIN APARATUR (Y)

7. Kualitas kedisiplinan kerja aparaturnya
 - a. Selalu Berkualitas
 - b. Sering Berkualitas
 - c. Kadang-kadang Berkualitas
 - d. Jarang Berkualitas
 - e. Tidak pernah Berkualitas
8. Penerapan kuantitas pekerja,
 - a. Selalu dilakukan
 - b. Sering dilakukan
 - c. Kadang-kadang dilakukan
 - d. Jarang dilakukan
 - e. Tidak pernah dilakukan
9. Konservasi aturan
 - a. Selalu dijaga
 - b. Sering dijaga
 - c. Kadang-kadang dijaga
 - d. Jarang dijaga
 - e. Tidak dijaga
10. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal sering menjadi penyebab keterlambatan
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

Data Ordinal dan Interval Variabel X1

Data Ordinal				Data Interval				
RESP	1	2	3	RESP	1	2	3	total X1
1	4	5	5	1	3,38	4,32	4,13	11,83
2	3	4	5	2	2,12	3,00	4,13	9,25
3	4	5	5	3	3,38	4,32	4,13	11,83
4	4	5	5	4	3,38	4,32	4,13	11,83
5	3	4	4	5	2,12	3,00	2,92	8,03
6	3	4	4	6	2,12	3,00	2,92	8,03
7	4	4	4	7	3,38	3,00	2,92	9,29
8	3	4	5	8	2,12	3,00	4,13	9,25
9	3	4	3	9	2,12	3,00	1,99	7,11
10	5	5	5	10	4,88	4,32	4,13	13,33
11	4	4	4	11	3,38	3,00	2,92	9,29
12	4	4	4	12	3,38	3,00	2,92	9,29
13	3	4	4	13	2,12	3,00	2,92	8,03
14	4	4	4	14	3,38	3,00	2,92	9,29
15	2	2	2	15	1,00	1,57	1,00	3,57
16	4	5	3	16	3,38	4,32	1,99	9,69
17	4	4	4	17	3,38	3,00	2,92	9,29
18	4	3	3	18	3,38	2,02	1,99	7,39
19	2	3	4	19	1,00	2,02	2,92	5,94
20	3	1	3	20	2,12	1,00	1,99	5,11
21	3	4	4	21	2,12	3,00	2,92	8,03
22	3	3	3	22	2,12	2,02	1,99	6,13
23	4	5	5	23	3,38	4,32	4,13	11,83
24	4	4	5	24	3,38	3,00	4,13	10,51
25	4	4	5	25	3,38	3,00	4,13	10,51
26	4	5	5	26	3,38	4,32	4,13	11,83
27	4	4	5	27	3,38	3,00	4,13	10,51
28	4	5	5	28	3,38	4,32	4,13	11,83
29	4	5	4	29	3,38	4,32	2,92	10,61
30	5	5	5	30	4,88	4,32	4,13	13,33

Data Ordinal dan Data Interval Variabel X2

Data Ordinal				Data Interval				
RESP	1	2	3	RESP	5	3	5	totalX2
1	4	4	4	1	5,45	1,00	4,19	10,65
2	4	4	4	2	2,38	3,49	4,19	10,06
3	3	3	3	3	3,78	3,49	4,19	11,46
4	3	4	3	4	3,78	1,00	4,19	8,97
5	3	3	3	5	2,38	2,22	3,05	7,65
6	3	3	3	6	2,38	2,22	3,05	7,65
7	3	3	3	7	3,78	2,22	3,05	9,05
8	4	4	4	8	2,38	2,22	2,14	6,73
9	4	3	3	9	2,38	2,22	2,14	6,73
10	3	3	3	10	2,38	3,49	4,19	10,06
11	3	4	2	11	3,78	2,22	3,05	9,05
12	2	3	2	12	3,78	2,22	3,05	9,05
13	3	3	2	13	2,38	2,22	1,00	5,60
14	2	3	2	14	3,78	2,22	3,05	9,05
15	4	4	4	15	2,38	1,00	2,14	5,51
16	4	3	3	16	3,78	3,49	2,14	9,41
17	3	3	3	17	3,78	3,49	3,05	10,32
18	4	3	2	18	3,78	1,00	2,14	6,91
19	3	3	3	19	1,00	1,00	3,05	5,05
20	3	3	3	20	2,38	2,22	2,14	6,73
21	3	3	2	21	2,38	2,22	3,05	7,65
22	3	2	2	22	2,38	1,00	2,14	5,51
23	4	4	4	23	3,78	3,49	4,19	11,46
24	3	4	3	24	3,78	2,22	4,19	10,19
25	4	4	4	25	3,78	2,22	4,19	10,19
26	3	4	4	26	3,78	3,49	4,19	11,46
27	4	4	4	27	3,78	2,22	4,19	10,19
28	3	3	3	28	3,78	3,49	4,19	11,46
29	3	2	2	29	3,78	3,49	3,05	10,32
30	4	4	4	30	3,78	3,49	4,19	11,46

Data Ordinal dan Data Interval Variabel Y

Data Ordinal					Data Interval					
RESP	1	2	3	4	RESP	1	2	3	4	total Y
1	5	4	4	4	1	2,32	3,41	3,31	4,39	13,42
2	4	5	5	5	2	3,27	1,91	2,36	3,48	11,02
3	4	4	4	4	3	3,27	2,46	2,36	2,78	10,86
4	4	5	3	5	4	3,27	3,41	3,31	4,39	14,37
5	4	4	4	4	5	3,27	1,91	3,31	2,78	11,27
6	3	4	4	4	6	2,32	1,00	2,36	4,39	10,06
7	4	4	5	2	7	3,27	2,46	1,87	3,48	11,08
8	5	5	5	5	8	4,32	3,41	1,87	2,78	12,37
9	4	4	4	4	9	2,32	1,91	1,87	2,78	8,88
10	4	4	4	4	10	3,27	1,91	3,31	4,39	12,88
11	4	4	4	4	11	3,27	2,46	2,36	3,48	11,57
12	3	4	2	4	12	2,32	2,46	3,31	2,78	10,86
13	3	4	4	4	13	2,32	1,91	2,36	2,78	9,37
14	3	4	4	4	14	2,32	1,00	1,00	2,78	7,10
15	3	4	4	4	15	1,00	1,00	1,00	2,78	5,78
16	4	2	4	4	16	3,27	2,46	3,31	2,78	11,81
17	3	4	3	4	17	2,32	3,41	1,87	3,48	11,08
18	3	4	3	4	18	2,32	1,91	1,00	1,91	7,14
19	4	3	4	3	19	3,27	1,00	1,00	1,91	7,18
20	3	4	2	4	20	2,32	1,00	1,87	1,91	7,10
21	5	4	2	2	21	4,32	3,41	1,00	1,91	10,63
22	2	2	2	2	22	2,32	1,91	1,00	1,00	6,23
23	5	5	5	5	23	4,32	3,41	3,31	4,39	15,42
24	5	5	5	5	24	4,32	3,41	1,87	2,78	12,37
25	5	5	5	5	25	4,32	3,41	3,31	4,39	15,42
26	5	5	5	5	26	4,32	3,41	3,31	4,39	15,42
27	5	4	5	3	27	4,32	3,41	3,31	3,48	14,52
28	5	4	4	4	28	4,32	3,41	3,31	3,48	14,52
29	5	3	4	3	29	4,32	3,41	3,31	4,39	15,42
30	5	5	5	5	30	4,32	3,41	3,31	4,39	15,42

Uji Validitas dan Realibilitas X1

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	78.9
	Excluded ^a	8	21.1
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.824	.827	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X11	3.6333	.71840	30
X12	4.0667	.94443	30
X13	4.2000	.84690	30

Inter-Item Correlation Matrix

	X11	X12	X13
X11	1.000	.647	.521
X12	.647	1.000	.673
X13	.521	.673	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	8.2667	2.685	.642	.432	.801
X12	7.8333	1.868	.757	.573	.679
X13	7.7000	2.286	.668	.465	.768

Uji Validitas dan Realibilitas X2

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.828	.829	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X21	3.3000	.59596	30
X22	3.3333	.60648	30
X23	3.0333	.76489	30

Inter-Item Correlation Matrix

	X21	X22	X23
X21	1.000	.477	.658
X22	.477	1.000	.719
X23	.658	.719	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	6.3667	1.620	.623	.433	.823
X22	6.3333	1.540	.672	.516	.779
X23	6.6333	1.068	.801	.645	.646

Uji Validitas dan Realibilitas Y

Reliability Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.783	.787	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.0333	.88992	30
Y2	4.0667	.78492	30
Y3	3.9333	.98027	30
Y4	3.9667	.88992	30

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4
Y1	1.000	.441	.596	.263
Y2	.441	1.000	.454	.694
Y3	.596	.454	1.000	.432
Y4	.263	.694	.432	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	11.9667	4.792	.632	.412	.758
Y2	11.9333	4.754	.668	.555	.697
Y3	12.0667	4.202	.620	.437	.715
Y4	12.0333	4.723	.653	.516	.748

Frekwensi Variabel Penelitian

Frequency Table X1**X11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	6.7	6.7	6.7
	4	17	56.7	56.7	63.3
	3	9	30.0	30.0	93.3
	2	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	10	33.3	33.3	33.3
	4	15	50.0	50.0	83.3
	3	3	10.0	10.0	93.3
	2	1	3.3	3.3	96.7
	1	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	13	43.3	43.3	43.3
	4	11	36.7	36.7	80.0
	3	5	16.7	16.7	96.7
	2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frequency Table X2**X21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	36.7	36.7	36.7
	3	17	56.7	56.7	93.3
	2	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	3	16	53.3	53.3	93.3
	2	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	30.0	30.0	30.0
	3	13	43.3	43.3	73.3
	2	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frequency Table Y**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	11	36.7	36.7	36.7
	4	10	33.3	33.3	70.0
	3	8	26.7	26.7	96.7
	2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	8	26.7	26.7	26.7
	4	18	60.0	60.0	86.7
	3	2	6.7	6.7	93.3
	2	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	9	30.0	30.0	30.0
	4	14	46.7	46.7	76.7
	3	3	10.0	10.0	86.7
	2	4	13.3	13.3	100.0

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	9	30.0	30.0	30.0
	4	14	46.7	46.7	76.7
	3	3	10.0	10.0	86.7
	2	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	8	26.7	26.7	26.7
	4	16	53.3	53.3	80.0
	3	3	10.0	10.0	90.0
	2	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Out Put Path Analysis

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	16.0000	2.76680	30
X1	11.9000	2.17113	30
X2	9.6667	1.70867	30

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.586	.737
	X1	.586	1.000	.204
	X2	.737	.204	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.139
	X2	.000	.139	.
N	Y	30	30	30
	X1	30	30	30
	X2	30	30	30

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

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	.860 ^a	.740	.721	1.46188	.740	38.440	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.299	2	82.149	38.440	.000 ^a
	Residual	57.701	27	2.137		
	Total	222.000	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

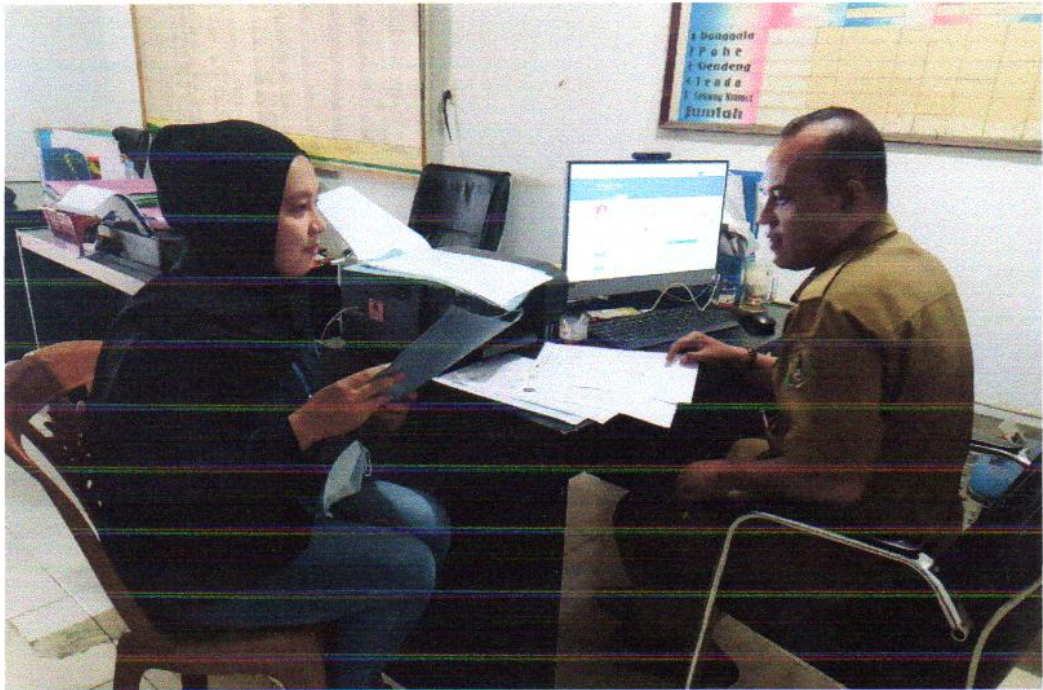
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.961	1.967		-.489	.629
	X1	.578	.128	.454	4.528	.000
	X2	1.043	.162	.644	6.424	.000

a. Dependent Variable: Y

HASIL DOKUMENTASI DIKANTOR KECAMATAN HULANTHALANGI KOTA
GORONTALO





**PENGISIAN KUISIONER PEGAWAI KANTOR CAMAT HULANTHALANGI
KOTA GORONTALO**



TAMPAK DEPAN KANTOR CAMAT HULANTHALANGI KOTA GORONTALO



RUANG KERJA PEGAWAI KANTOR HULANTHALANGI KOTA GORONTALO



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 : 2966/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala KESBANGPOL Kota Gorontalo

di,-

Kota Gorontalo

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 : Sri Rahayu Tahir
NIM : S2117197
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT HULONTHALANGI KOTA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN APARATUR DI KANTOR KECAMATAN HULONTHALANGI KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 16 Desember 2020

Ketua,

Zulham, Ph.D

NIDN 0911108104

+

ABSTRACT

SRY RAHAYU TAHIR. S2117197. THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON THE APPARATUS DISCIPLINE AT HULONTHALANGI SUB-DISTRICT OFFICE IN GORONTALO CITY

The objectives of this study are: a) to identify to what extent the authoritarian leadership style (X1) and democratic leadership style (X2) simultaneously influence the apparatus discipline at Hulonthalangi Sub-District Office in Gorontalo City (Y); b) to identify to what extent the authoritarian leadership style (X1) partially influence the apparatus discipline at Hulonthalangi Sub-District Office in Gorontalo City (Y), c) to identify to what extent the democratic leadership style (X2) partially influence the apparatus discipline at Hulonthalangi Sub-District Office in Gorontalo City (Y). The study applies a descriptive quantitative approach. The results of this study are: (a) the authoritarian leadership style (X1) and democratic leadership style (X2) simultaneously have a positive influence on apparatus discipline at Hulonthalangi Sub-District Office in Gorontalo City (Y). The influence is tremendous and if such leadership style is applied based upon character and the subordinates' mindset it will improve the work discipline of the apparatus; (b). the authoritarian leadership style (X1) partially has a positive influence on apparatus discipline at Hulonthalangi Sub-District Office (Y). Despite the positive and significant influence, the authoritarian leadership style is not the dominant determinative for apparatus discipline improvement; c). Democratic leadership style (X2) partially has a positive influence on apparatus discipline at Hulonthalangi Sub-District Office (Y). The democratic leadership style is a dominant determinative for apparatus work performance improvement.

Keywords: leadership style, apparatus discipline



ABSTRAK

SRY RAHAYU TAHIR. S2117197. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN APARATUR DI KANTOR KECAMATAN HULONTHALANGI KOTA GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan: a). Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1), dan gaya kepemimpinan Demokratis (X2), secara *simultan* terhadap disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y); b.) Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1), secara *parsial* terhadap disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y); c). Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Demokratis (X2), secara *parsial* terhadap disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y). Dengan metode Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil Penelitian ini : a). Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1), dan gaya kepemimpinan Demokratis (X2), secara *simultan* berpengaruh positif terhadap disiplin Aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y), Pengaruhnya termasuk sangat tinggi dan apabila gaya kepemimpinan diterapkan berdasarkan karakter dan pola pemikiran bawahan akan meningkatkan disiplin kerja aparatur; b. Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Otoriter (X1) secara *parsial* berpengaruh positif terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y). Walaupun pengaruhnya positif dan signifikan namun Gaya kepemimpinan Otoriter bukan menjadi penentu dominan terhadap peningkatan disiplin Aparatur; c). Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan Demokratis (X2), secara *parsial* berpengaruh positif terhadap disiplin aparatur di Kantor Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo (Y). Gaya kepemimpinan Demokratis merupakan penentu dominan terhadap peningkatan Kinerja Aparatur.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin aparatur





PEMERINTAH KOTA GORONTALO
KANTOR CAMAT HULONTHALANGI

Jl. Yos Sudarso Kelurahan Tenda Telp. - GORONTALO

SURAT KETERANGAN

Nomor :800/Kepeg/KH/XII/4672021

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan kepada :

Nama : SRI RAHAYU TAHIR
NIM : S2117197
Program Studi : S1 Ilmu Pemerintahan

Yang bersangkutan benar – benar telah melakukan penelitian dikantor Camat Hulonthalangi dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Aparatur Pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo, dari tanggal 16 Desember 2020 s/d 16 April 2021.

Demikian surat Keterangan ini diberikan dan atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Gorontalo, 16 Juni 2021

AN. CAMAT HULONTHALANGI

Sekretaris



ENDI Y. BUNTINA

Penata Tk I

NIP. 196604271992101002



**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. 0797/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 : SRY RAHAYU TAHIR
NIM : S2117197
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
DISIPLIN APARATUR DI KANTOR KECAMATAN
HULONTHALANGI KOTA GORONTALO

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, 05 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



S2117197_SRY RAHAYU TAHIR_PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN APARATUR DI KANTOR KECAMATAN HULONTHALANGI KOTA G...

Jun 5, 2021

13932 words / 93296 characters

S2117197_

S2117197_SRY RAHAYU TAHIR_PENGARUH GAYA KEPEMIMPIN..

Sources Overview

33%

OVERALL SIMILARITY

1	www.scribd.com	6%
2	digilib.unila.ac.id	4%
3	es.scribd.com	3%
4	eprints.uny.ac.id	3%
5	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	1%
6	download.garuda.ristekdikti.go.id	1%
7	digilib.uinsby.ac.id	<1%
8	thesis.binus.ac.id	<1%
9	djuriatun.blogspot.com	<1%
10	devi-manajemen.blogspot.com	<1%
11	docobook.com	<1%
12	id.scribd.com	<1%
13	eprints.umm.ac.id	<1%
14	eprints.unm.ac.id	<1%
15	library.binus.ac.id	<1%
16	ojs.ekonomi-unikris.ac.id	<1%

17	media.neliti.com	INTERNET	<1%
18	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	SUBMITTED WORKS	<1%
19	publishing-widyagama.ac.id	INTERNET	<1%
20	repository.ub.ac.id	INTERNET	<1%
21	digilibadmin.unismuh.ac.id	INTERNET	<1%
22	repository.radenintan.ac.id	INTERNET	<1%
23	dokumen.tips	INTERNET	<1%
24	e-journal.uajy.ac.id	INTERNET	<1%
25	journal.umgo.ac.id	INTERNET	<1%
26	lib.unnes.ac.id	INTERNET	<1%
27	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id	INTERNET	<1%
28	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	SUBMITTED WORKS	<1%
29	mainhati89.blogspot.com	INTERNET	<1%
30	eprints.walisongo.ac.id	INTERNET	<1%
31	ejurnal.untag-smd.ac.id	INTERNET	<1%
32	eprints.undip.ac.id	INTERNET	<1%
33	repository.uin-suska.ac.id	INTERNET	<1%
34	dspace.uil.ac.id	INTERNET	<1%
35	eprints.ung.ac.id	INTERNET	<1%
36	id.123dok.com	INTERNET	<1%
37	digilib.uinsgd.ac.id	INTERNET	<1%
38	adoc.tips	INTERNET	<1%
39	jtebr.unisan.ac.id	INTERNET	<1%
40	repository.usu.ac.id	INTERNET	<1%

CURRICULUM VITAE

IDENTITAS PRIBADI

NAMA	: Sri Rahayu Tahir
Nim	: S2117197
Tempat, Tanggal Lahir	: Gorontalo, 14 Desember 1996
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Fakultas/Jurusan	: Ilmu Politik dan Ilmu Sosial/Ilmu Pemerintahan
Program Studi	: S1 Ilmu Pemerintahan
Angkatan	: 2017
Email	: tahirayu441@gmail.com
Alamat	: Jalan Yasudarso Kec. Hulonthalangi Kel. Tenda



RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 47 Kota Selatan (2004-2009)
2. SMP Negeri 5 Kota Gorontalo (2009-2012)
3. SMK Negeri 1 Kota Gorontalo (2012-2015)
4. Strata Satu (S1) Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Ichsan Gorontalo, (2017-2021)

STRUKTUR KANTOR CAMAT HULONTHALANGI

