

**PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP DISIPLIN  
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BOLAANG UKI  
KABUPATEN MONGONDOW SELATAN**

Oleh :

**ARDIANSAH DAENG LASIDE**

**NIM. S2118012**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana**

**Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo**



**POGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN  
BOLAANG UKI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW  
SELATAN**

**Disusun Oleh**

**ARDIANSAH DAENG LASIDE**

**NIM : S2118012**

**SKRIPSI**

**Telah diperiksa untuk diseminarkan**

**Gorontalo...10 Januari 2023**

**Pembimbing 1**

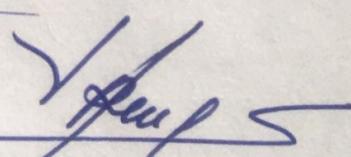
**Darmawaty Abd. Razak., S.IP., M.AP**  
**NIDN : 0924076701**

**Pembimbing 2**

**Sandi Prahara, ST., M.Si**  
**NIDN : 0929038602**

**Mengetahui Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan**



  
**Purwanto S.IP, M.Si**  
**NIDN : 0926096601**

**HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN  
BOLAANG UKI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW  
SELATAN**

**OLEH**

**ARDIANSAH DAENG LASIDE**

**NIM : S2118012**

**Telah memenuhi syarat dan Dipertahan Pada Komisi Penguji Ujian Akhir  
Tanggal.....25.....Februari 2023**

**KOMISI PENGUJI**

1. Dr. Arman S.Sos., M.Si
2. Marten Nusi, S.IP., M.AP
3. Balada Raf, S.IP., M.Si
4. Darmawaty Abd. Razak.,S.IP.,M.AP
5. Sandi Prahara, ST., M.Si

**MENGETAHUI**

**Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu  
Politik Universitas Ichsan Gorontalo**



**Dr. Moch. Sakir, S.Sos., M.Si**  
**NIDN : 0913027101**

**Ketua Program Studi Ilmu  
Pemerintahan**



**Purwanto S.IP. M.Si**  
**NIDN : 0926096601**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah in :

Nama : Ardiansah Daeng Laside  
NIM : S2118012  
Konsentrasi : Manajemen Pemerintahan Daerah  
Program studi : Ilmu Pemeritahan

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis ( Skripsi ) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan” merupakan asli hasil karya ilmiah saya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas Ichsan Gorontalo atau di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan atau pemikiran, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dan saran tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat pendapat atau karya yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dan apabila ditemukan atau terbukti pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya siap menerima sanksi, berupa sanksi akademik yang berupa pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Motto :

*“Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masalah, oleh karena itu tataplah masa depanmu dan jangan buat kesalahan yang sama dua kali”*

(Ardiansah Daeng Laside)

Hasil karya ilmiah ( skripsi ) ini saya persembahkan kepada ibu dan ayah yustin adam dan rusyadi daeng laside dan juga saudara dan teman-teman saya serta dosen pembimbing yang telah memotivasi dalam penyelesaian karya ilmiah ini.

**ALMAMATER TERCINTA  
TEMPAT AKU BELAJAR DAN MENIMBAH ILMU  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

## **ABSTRACT**

### **ARDIANSAH DAENG LASIDE. S2118012. THE EFFECT OF SUBDISTRICT HEAD LEADERSHIP ON THE APPARATUS DISCIPLINE AT THE BOLAANG UKI SUBDISTRICT OFFICE IN BOLAANG MONGONDOW SELATAN DISTRICT**

*The objectives of this research are 1) to determine to what extent the effect of the subdistrict head leadership simultaneously in the form of Initiating Structure (X1) and Consideration (X2) on the apparatus discipline at the Bolaang Uki subdistrict office in South Bolaang Mongondow District, and 2) to find to what extent the effect of the subdistrict head leadership partially in the form of Initiating Structure (X1) and Consideration (X2) on the apparatus discipline at the Bolaang Uki subdistrict office in South Bolaang Mongondow District. The research method used is a type of survey research with a quantitative approach. The population and sample amount to 19 people. The data analysis used is Path Analysis. The results show that the variable of leadership consisting of the Initiating Structure (X1) and Consideration (X2) simultaneously affect the apparatus discipline (Y) by 41.1%, while 31.1% is affected by other factors not studied. Initiating Structure (X1) has a value of 0.455, meaning that if there is an increase in the Initiating Structure by 1%, Discipline will increase by 45.5% assuming other variables remain constant. Consideration (X2) has a value of 0.413, meaning that for every 1% increase in the Initiating Structure, work discipline will increase by 41.3% assuming other variables remain constant.*

*Keywords: leadership, discipline*

## ABSTRAK

### **ARDIANSAH DAENG LASIDE. S2118012. PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BOLAANG UKI KABUPATEN MONGONDOW SELATAN**

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan camat secara simultan yang berupa struktur pemrakarsa (X1), pertimbangan (X2) terhadap disiplin pegawai di kantor kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, dan 2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan camat secara parsial yang berupa struktur pemrakarsa (X1) terhadap disiplin pegawai di kantor kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian *survey* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 19 orang. Analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan yang terdiri dari struktur pemrakarsa (X1) dan pertimbangan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 41,1% sedangkan 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Struktur Pemerakarsa (X1) memiliki nilai 0,455, artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 %, disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 45,5% dengan asumsi variabel lain tetap. Pertimbangan (X2) memiliki nilai 0,413, artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 %, disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 41,3% dengan asumsi variabel lain tetap.

Kata kunci : kepemimpinan, disiplin kerja



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kepada ALLAH SWT, karena hanya izinNya lah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam kesempatan ini tak lupa saya mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yang telah memberikan dukungan dan do'a selama ini. Juga tidak lupa, saya ingin memberikan terimakasih kepada:

Ibu Dra. Hj. Juriko Abdulsamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Abdul Gafar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Moch Sakir, S.Sos, M.Si, sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Purwanto, S.IP, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan, Ibu Darmawaty Abd Razak, S.IP, M.AP selaku Pembimbing I dan Ibu Sandi Prahara, S.T, M.Si selaku Pembimbing II yang telah membimbing saya selama ini, tak lupa pula Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Dalam penulisan skripsi ini saya menyadari masih terdapat banyak kekurangan, oleh sebab itu saya mengharapkan kritikan yang sifatnya memperbaiki skripsi ini kearah lebih baik lagi.

Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Gorontalo .....2023

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>6</b>
2.1 Kepemimpinan.....	6
2.2 Pendekatan Teori Kepemimpinan.....	8
2.3 Disiplin Kerja.....	10
2.4 Mengatur Dan Mengelola Disiplin Kerja.....	12
2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Pegawai .....	13
2.6 Kerangka Pemikiran.....	15
2.7 Hipotesis .....	15

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>16</b>
3.1 Objek Penelitian.....	16
3.2 Metode Penelitian .....	16
3.2.1 Desain Penelitian.....	16
3.2.2 Operasionalisasi Variabel .....	16
3.2.3 Populasi dan Sampel .....	18
3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data.....	18
3.2.5 Prosedur Penelitian.....	19
3.2.6 Metode Analisis Data .....	20
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>24</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	24
4.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	28
4.3 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	29
4.4 Hasil Penelitian .....	30
4.4.1 Uji Validitas Kepemimpinan (X) dan Disiplin Kerja (Y) .....	30
4.4.2 Uji Reliabilitas Instrument Kepemimpinan (X) dan Disiplin Kerja (Y) ..	32
4.4.3 Uji Regresi Sederhana .....	34
4.4.4 Uji Hipotesis dengan Pendekatan Koefisien Jalur.....	35
4.5 Pembahasan Penelitian .....	37
4.5.1 Struktur Pemrakarsa dan Pertimbangan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja .....	37
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>40</b>
5.1 Kesimpulan.....	40
5.2 Saran.....	40

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>42</b>
----------------------------	-----------

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kepemimpinan yang baik disetiap lembaga maupun daerah merupakan tolok ukur keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin lembaga atau daerah yang dipimpinya. Seorang pemimpin dapat dikatakan mampu menjalankan roda kepemimpinan apabila pegawai yang dipimpinya dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tupoksi dan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Pemimpin merupakan salah satu factor yang menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain dapat dikatakan pemimpin adalah motor penggerak dari proses pemerintahan yang baik. Begitu pentingnya peran pemimpin dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga keberhasilan proses pelaksanaan roda pemerintahan tergantung dari kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan pegawainya dalam melaksanakan tugas.

Salah satu factor yang menentukan terbentuknya kepribadian yang dapat menunjang sumber daya manusia yang berkualitas adalah kedisiplinan. Disiplin disini bukan hanya disiplin yang berhubungan dengan disiplin pribadi yang bersangkutan , melainkan ada pula disiplin pada lingkungan dan yang paling penting adalah disiplin pada pekerjaan masing-masing.

Menciptakan perilaku kedisiplinan dalam sebuah organisasi dibutuhkan peraturan yang jelas untuk mengaturnya dan terutama contoh perilaku kedisiplinan dari pimpinnan organisasi. Dalam organisasi pemerintahan disiplin harus diterapkan oleh aparatur, baik dari aparatur yang berada pada tingkat atas sampai pada aparatur yang berada pada tingkat bawah.

Dalam Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah dijelaskan bahwa Camat adalah kepala kecamatan. Camat adalah penyelenggara pemerintahan yang menerima pelimpahan wewenang dari Walikota atau Bupati. Camat merupakan pimpinan perangkat pemerintahan kecamatan. Perangkat pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat sudah seharusnya memiliki perilaku kedisiplinan yang tinggi berhubungan dengan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan ditingkat kecamatan. Penekanan kedisiplinan kepada aparatur perangkat kecamatan diharapkan agar memiliki kesadaran penuh dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan. Ketidak disiplin akan menghambat penyelenggaraan pemerintahan, hal ini otomatis akan mempengaruhi penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan. Kedisiplinan aparatur pemerintahan ini dipengaruhi oleh pimpinan dalam hal ini camat dalam menjalankan perencanaan pengorganisasian, pengawasan sampai pada evaluasi dalam penyelenggaraan pemerintahan ditingkat kecamatan.

Tingkat keberhasilan seorang pemimpin salah satu indikatornya adalah keberhasilan bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan aparatur dalam melaksanakan tugasnya ini apabila memiliki disiplin kerja yang tinggi, sebab dengan disiplin kerja yang tinggi memungkinkan pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Disiplin kerja aparatur pada umumnya sekarang ini secara umum belum menunjukkan hasil yang memuaskan, hal ini terlihat dari perilaku pegawai yang kurang disiplin terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

Camat sebagai pimpinan tertinggi ditingkat kecamatan berperan dalam peningkatan profesionalisme kerja aparatur ditingkat kecamatan. Pelayanan ditingkat

kecamatan baik maupun buruk, maka penilaian masyarakat terhadap pelayanan public akan ditujukan kepada pimpinan dalam hal ini camat.

Kepemimpinan camat yang dapat melakukan pengawasan terhadap bawahannya dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi, maka dipastikan bahwa kedisiplinan bawahannya dapat dikatakan baik. Disamping itu keteladan yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahannya merupakan salah satu factor penentu, karena pada dasarnya bawahan selalu mengikuti perilaku pimpinannya. Karena budaya bangsa kita budaya panutan, selalu mengikuti pimmpinannya.

Kecamatan Bolaang Uki adalah salah satu bagian daripada wilayah Provinsi Sulawesi Utara yang berada di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Kecamatan Bolaang Uki merupakan Ibu Kota Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang ditetapkan sejak dibentuknya pemekaran wilayah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan tahun 2008. Melihat pelayanan yang belum maksimal diberikan oleh apataur pemerintah kecamatan Bolaang Uki, penulis ingin mengetahui lebih jauh apakah hal ini disebabkan oleh kurangnya disiplinnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ketidakdisiplinan pegawai ini disebabkan oleh banyak hal, diantaranya factor kepemimpinan. Fenomena yang tampak dalam pengamatan awal yang penulis lihat adalah seringnya pegawai belum ada di kantor kecamatan pada saat masyarakat membutuhkan pelayanan. Ketidak disiplin ini mungkin saja akibat kepemimpinan camat yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Camat Secara simultan yang berupa struktur pemrakarsa (X1), pertimbangan (X2) Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan?
2. Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Camat Secara parsial yang berupa struktur pemrakarsa (X1) Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan?
3. Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Camat Secara parsial yang berupa pertimbangan (X2) Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Camat Secara simultan yang berupa struktur pemrakarsa (X1), pertimbangan (X2) Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan?
2. Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Camat Secara parsial yang berupa struktur pemrakarsa (X1) Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan?
3. Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Camat Secara parsial yang berupa pertimbangan (X2) Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan?

### **3.1 Maanfaat Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

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

Sebagai kontribusi pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu pemerintahan, serta sebagai bahan referensi bagi para peneliti lainnya yang berminat mengkaji tentang kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai.

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

Memberikan masukan atau masukan bagi Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, khususnya Pemerintah Kecamatan Bolaang Uki agar kedepannya lebih baik lagi dalam mengelola pemerintahan di Kecamatan Bolaang Uki.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kepemimpinan

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

1. Ordway Tead

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

2. Harld Koontz dan Cyrill O'Donnele

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

3. Paul Harsey dan Kenneth H. Blanchard

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

4. Gary Yukl

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

5. John C. Maxwell

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

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

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

Selanjutnya menurut Soekarso, dkk (2010:17) dari aspek definisi tersebut, terdapat tiga komponen penting dalam kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

(a) pengaruh, (b) legitimasi, dan (c) tujuan.

a) Pengaruh

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

b) Legitimasi

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

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

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

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

2) Pertimbangan / tenggang rasa (*consideration*)

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

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

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

## **2.2. Pendekatan Teori Kepemimpinan**

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

### **1. Teori Otokratis Dalam Kepemimpinan Pemerintahan**

Teori otokratis dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori bagaimana seorang pimpinan pemerintahan dalam menjalankan tugasnya bekerja tanpa menerima saran dari bawahan, perintah diberikan dalam satu arah saja artinya bawahan tidak diperkenankan membantah, mengkritik, bahkan bertanya. Cara ini biasanya terjadi pada organisasi militer terutama dalam keadaan darurat, dan memang berakibat cepat serta efektif namun tidak menutup kemungkinan timbulnya keresahan dikalangan bawahan. Apabila penyampaian pesan cukup jelas maka kebijakan (*police*) atasan tidak memerlukan kebijaksanaan (*wisdom*) bawahan sebagai penjabaran dan inisiatif, tetapi bila ada yang kurang jelas maka bawahan sudah harus mengerti kebiasaan atasan.

### **2. Teori Sifat Dalam Kepemimpinan Pemerintahan**

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

### 3. Teori Manusiawi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

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

### 4. Teori Perilaku Pribadi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

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

Tidak menutup kemungkinan pemimpin yang menggunakan teori ini memberikan perintahnya pada tempat yang tidak resmi, misalnya lapangan olahraga seperti tenis, badminton, golf, bola kaki dan lain – lain. Hal ini melihat ruang tempat memberikan perintah yang tidak resmi.

### 5. Teori Lingkungan Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

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

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

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

#### 6. Teori Situasi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

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

#### 7. Teori Pertukaran Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

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

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

#### 8. Teori Kontingensi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

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

### **2.3. Disiplin Kerja**

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

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

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

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

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

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

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

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2007 : 236) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Hubungan antara pegawai dan organisasi merupakan sesuatu yang dinamis, hubungan itu terus berubah sebab setiap pihak menyesuaikan, baik harapan terhadap yang lain dan

sumbangan yang akan diberikannya sebagai imbalan tersebut. Pada tingkat formal, kedua proses tersebut telah ditetapkan untuk dipakai oleh organisasi dan pegawai, apabila salah satu merasa bahwa harapan terhadap yang lain telah dilanggar.

Menurut Klingner dalam Sulistiyani dan Rosidah (2007 : 236) menjelaskan tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalan organisasi karena suatu sebab. Sedangkan keluhan adalah keluhan – keluhan yang dilakukan pegawai sehubungan dengan perlakuan yang tidak adil dalam distribusi imbalan – imbalan atau hukuman – hukuman yang dilakukan organisasi.

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

#### **2.4 Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja**

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

##### **1) Standar Disiplin**

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

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

- a) Apabila seorang pegawai melakukan suatu kesalahan, maka pegawai harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
  - b) Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti pegawai tersebut melecehkan peraturan yang ditetapkan.
  - c) Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan pegawai harus menerima hukuman tersebut.
- 2) Penegakkan Standar Disiplin

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

## **2.5. Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Pegawai**

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

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

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

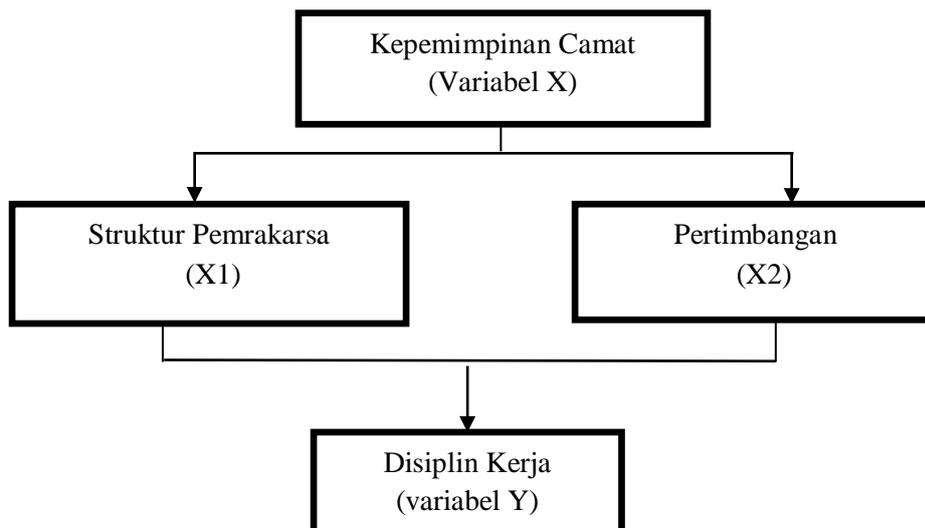
6. Sanksi hukuman

7. Ketegasan

8. Hubungan kemanusiaan

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

## **2.6. Kerangka Pemikiran**



## 2.7 Hipotesis

1. Kepemimpinan Camat berupa struktur pemrakarsa (X1) dan pertimbangan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
2. Kepemimpinan Camat berupa struktur pemrakarsa (X1) secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
3. Kepemimpinan Camat berupa pertimbangan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

## BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

## 1.1 Objek Penelitian

Dari uraian latar belakang masalah dan kerangka pemikiran seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pegawai Di Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dilokasi penelitian adalah 3 bulan.

## 1.2 Metode Penelitian

### 1.2.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode studi deskriptif (menggambarkan).

### 1.2.2 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan kerangka pikir, maka yang menjadi operasionalisasi variabel penelitian adalah :

**Tabel 3.1**  
Operasionalisasi variabel X dan Y

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

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menghargai gagasan dari pegawai</li> <li>- Kepekaan dalam memperhatikan perasaan pegawai</li> </ul>	
--	--	--	--

<p>Disiplin Kerja (Variabel Y)</p> <p>Menurut Moenir (2008 : 95)</p>	<p>Jenis Disiplin :</p> <p>a. Disiplin dalam hal waktu</p> <p>b. Disiplin dalam hal kerja atau perbuatan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Datang dan pulang dari kantor tepat waktu</li> <li>- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>- Pemanfaatan waktu istirahat secara maksimal</li> <li>- Melaksanakan apel tepat waktu</li> <li>- Tidak meninggalkan tempat kerja pada jam kerja</li> <li>- Melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik – baiknya</li> <li>- Ramah dalam bekerja</li> <li>- Mematuhi aturan tertulis maupun tidak tertulis (penggunaan atribut kerja, pakaian seragam, dll)</li> </ul>	Ordinal
--	--	---	---------

Dalam melakukan uji operasional dari masing – masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban, yang masing – masing pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda, yaitu seperti tampak pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.2**

Bobot nilai variabel

<b>Pilihan</b>	<b>Bobot</b>
Selalu	5
Sering	4
Kadang - kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

### **1.2.3 Populasi dan Sampel**

#### **1.2.3.1 Populasi**

Arikunto dalam Ridwan (2009 : 70) mengatakan memberikan pengertian tentang populasi yaitu keseluruhan subjek penelitian. Dengan demikian yang menjadi populasi adalah keseluruhan pegawai di Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sejumlah 19 orang.

#### **1.2.3.2 Sampel**

Sampel menurut Riduwan (2009 : 70) adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka metode penarikan sampelnya menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Riduwan (2008 : 64) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, dengan demikian jumlah sampel sebanyak 19 orang.

### **1.2.4 Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut: metode kuesioner (angket), adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### 1.2.5 Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan sudah tentu diperlukan suatu alat pengumpul data atau instrumen yang baik. Untuk meyakini bahwa alat ukur atau instrumen yang akan digunakan itu valid dan handal, maka alat ukur atau instrumen tersebut harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

#### 1.2.5.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006 : 219) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahhlian suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing – masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing – masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Masrun dalam Sugiono (2009 : 124) mengatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

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

**Tabel 3.3**  
Interpretasi Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Hubungan</b>
0,80 – 1,000	Sangat tinggi
0,60 – 0,799	Tinggi
0,40 – 0,599	Cukup
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 1,99	Sangat rendah

Sumber : Ridwan (2009 : 76)

### **1.2.5.2 Uji Reliabilitas**

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

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

### **1.2.6 Metode Analisis Data**

#### **1.2.6.1 Konversi Data**

Untuk mengukur variabel – variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuesioner pada responden. Data yang disebarkan adalah data dalam bentuk skala ordinal dan untuk menganalisis penelitian ini, maka peneliti perlu melakukan konversi data. Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval sering dijumpai pada saat melakukan analisis data, terutama data penelitian sosial. Hal ini dapat dilakukan melalui suatu metode menurut Riduwan (2008 : 180), dengan langkah – langkah sebagai berikut :

- a. Mencari data skor terbesar dan terkecil
- b. Mencari nilai rentangan (R)
- c. Mencari banyaknya kelas (BK)
- d. Mencari nilai panjang kelas (i)
- e. Membuat tabulasi dengan tabel penolong

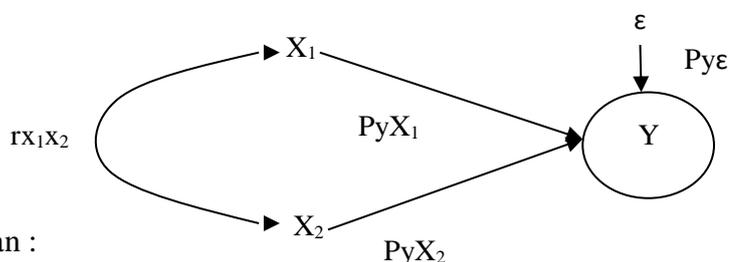
No.	Kelas interval	$f_i$	Nilai Tengah ( $X_i$ )	$X_i^2$	$f_i \cdot X_i$	$F_i \cdot X_i^2$
1.						
2.						
Jumlah		$\Sigma f_i$			$\Sigma f_i \cdot X_i$	$\Sigma f_i \cdot X_i^2$

- f. Mencari rata – rata
- g. Mencari simpangan baku (standar deviasi)
- h. Mengubah data ordinar menjadi data interval

### 1.2.6.2 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah ada pengaruh kepemimpinan camat berupa struktur pemrakarsa ( $X_1$ ) dan pertimbangan ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja pegawai ( $Y$ ) di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval serta analisis jalur dapat dilihat gambar berikut ini:

**Gambar 3.1**  
Struktur Path Analysis



Keterangan :

$X_1$  = Struktur Pemrakarsa

$X_2$  = Pertimbangan

$Y$  = Disiplin Kerja Pegawai

$\epsilon$  (epselon) = Variabel lain yang mempengaruhi variabel  $Y$  tetapi tidak diteliti

### 1.2.6.3 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analisis dengan langkah – langkah berikut :

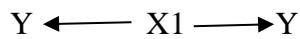
1. Membuat persamaan struktural
2. Menghitung matriks korelasi antar  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenous
4. Menghitung matriks inverse  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Py_{X_1}$  ( $i=1,2$ )

6. Menghitung  $R^2_y (X_1, X_2)$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$
7. Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti ( $P_{y\epsilon}$ )
8. Menghitung variabel independent terhadap variabel dependen yaitu :

- a. Pengaruh langsung



- b. Pengaruh tidak langsung



9. Menguji koefisien jalur

Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian.

Hipotesis pertama :

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan.

Hipotesis kedua :

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara parsial.

#### **BAB IV**

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian di Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan**

##### **A. Sejarah Singkat Kecamatan Bolaang Uki**

Kecamatan Bolaang Uki adalah salah satu bagian daripada wilayah Provinsi Sulawesi Utara yang berada di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Kecamatan Bolaang Uki merupakan Ibu Kota Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang ditetapkan sejak dibentuknya pemekaran wilayah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan tahun 2008. Jauh sebelum Indonesia merdeka wilayah ini merupakan wilayah adat kerajaan Bolaang Uki. Sedang satuan wilayah adat lainnya yaitu di bagian Timur dari Bolaang Mongondow Selatan adalah daerah yang dulunya masuk dalam Kerajaan Bolaang Mongondow.

Dalam pembagian 19 wilayah adat Nusantara *Van Volenhoven*, kedua satuan wilayah adat ini dimasukkan ke dalam lingkungan hukum adat ke 9 yaitu Lingkungan Wilayah Adat Gorontalo yang mencakup *pertama* wilayah dari kerajaan-kerajaan di wilayah Gorontalo, yaitu persekutuan kerajaan *Limo Lo Pohala'a*. Kemudian, *kedua*, wilayah kerajaan-kerajaan yang dulu dalam satuan Pemerintahan Hindia Belanda pernah masuk dalam *Onderafdeeling* Bolaang Mongondow, yaitu yang mencakup Kerajaan Bolaang Mongondow, Kerajaan Bolaang Uki, Kerajaan Kaidipang Besar dan Kerajaan Bintauna.

Sesudah kemerdekaan daerah bekas *Onderafdeeling* Bolaang Mongondow itu awalnya menjadi daerah Kabupaten Sulawesi Utara bersama dengan wilayah Gorontalo. Namun sejak 1964 sudah resmi dimasukan sebagai salah satu kabupaten dalam lingkup Provinsi Sulawesi Utara bersama dengan wilayah Minahasa dan Kepulauan Sangihe dan Talaud. Dalam wilayah Kabupaten Bolaang Mongondow itu

daerah-daerah swapraja awal atau daerah-daerah pembentukan *onderafdeling* Bolaang Mongondow sekedar diposisikan sebagai kecamatan saja yaitu Kecamatan Bolaang Uki.

Pada tahun 2008 terjadi pemekaran wilayah yang memisahkan diri dari Kabupaten Bolaang Mongondow dan menghasilkan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Sejak awal perumusannya daerah mekaran baru ini dibentuk dengan salah satu alasannya karena di daerah yang hendak dimekarkan itu pernah ada satuan pemerintahan swapraja, yaitu Kerajaan Bolaang Uki. Meski demikian, wilayah dari daerah mekaran ini tidak semata-mata terdiri dari eks wilayah Kerajaan Bolaang Uki, tetapi juga mencakup ke dalamnya wilayah bekas kerajaan Bolaang Mongondow.

Perkembangan Tata Pemerintahan di Kecamatan Bolaang Uki setelah kemerdekaan republik Indonesia sebagai berikut :

- a. Tanggal 8 Maret 1948 bersama-sama dengan empat Daerah Swapraja lain membentuk gabungan Bolaang Mongondow yang disahkan oleh Residen Manado dengan Keputusan 20 Agustus 1948 Nomor B.17/1/8. Gabungan Pemerintahan ini dipegang oleh Dewan Raja-raja yang beranggotakan Empat Ex Swapraja.
- b. Menjelang terbentuknya NKRI Tahun 1945 secara defacto sejak Tahun 1950 wilayah ini menjadi Distrik Bolaang Uki yang dikepalahi oleh seorang Kepala Distrik, dimana gabungan Bolaang Mongondow dalam lingkup Daerah Kepemerintahan Sulawesi Utara (DKSU) yang berpusat di Gorontalo.
- c. Pada Tanggal 23 Maret 1954 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1945 gabungan Bolaang Mongondow dipisahkan dari DKSU, sementara daerah gabungan Bolaang Mongondow dihapus dan ditetapkan menjadi setingkat

Kabupaten, dimana swapraja Bolaang Uki termasuk didalamnya sebagai Wilayah Distrik.

Pemerintahan telah dilaksanakan sejak tahun 1873, di ere ini disebut dengan era swapraja yang dipimpin oleh pejabat yang disebut dengan Djogugu kemudian di tahun 1903 berubah menjadi kepemimpinan raja sampai pada tahun 1951, di era kemerdekaan pemerintahan berubah menjadi kepemimpinan Distrik, kemudian di tahun 1959 menjadi kepemimpinan Asisten Wedana di era permesta sampai pada tahun 1967 pada era Kabupaten Bolaang Mongondow, dan pada tahun 1967 sampai dengan 2008 kepemimpinan dipimpin oleh camat pada era Kabupaten Bolaang Mongondow, dan pada tahun 2008 sampai dengan sekarang telah menjadi daerah otonomi Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1 Pejabat di Kecamatan Bolaang Uki Menurut Periodesasi**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>PRIODE</b>	<b>JABATAN</b>	<b>KETERANGAN</b>
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>	<i>(5)</i>
1	Yusuf Walangadi Gobel	1873-1903	Djogugu	Era Swapraja
2	Hasan Van Gobel	1903-1941	Raja	Era Swapraja
3	Ali Banser Ari Hasan Van Gobel	1941-1951	Raja	Era Swapraja
4	BJ. Kadulaan	1951-1959	Kep. Distrik	Era Kemerdekaan
5	A.U Zulhadji	1959-1960	Asisten Wedana	Era Pergolakan PRRI/Permesta
6	Manan.E Kumangki	1960-1963	Asisten Wedana	Era Kab. Bolmong
7	M Bambela	1963-1964	Pjs.Asisten Wedana	Era Kab. Bolmong
8	I.H Mooduto	1964-1966	Asisten Wedana	Era Kab. Bolmong
9	A.P Damopolii	1966-1967	Asisten Wedana	Era Kab. Bolmong
10	M.I Gobel	1967-1969	Camat	Era Kab. Bolmong
11	M Dilapanga	1969-1971	Camat	Era Kab. Bolmong

12	DJ. Mokoginta	1971-1974	Camat	Era Kab. Bolmong
13	T.H. Yusuf BA	1974-1978	Camat	Era Kab. Bolmong
14	S.I Mamonto, BA	1978-1980	Camat	Era Kab. Bolmong
15	DJ. Mokoginta	1980-1983	Camat	Era Kab. Bolmong
16	M.Makalalag	1983-1984	Camat	Era Kab. Bolmong
17	Asrin Kadullah, BA	1984-1987	Camat	Era Kab. Bolmong
18	G.D Olola	1987-1988	Camat	Era Kab. Bolmong
19	T.H Yusuf, BA	1988-1989	Camat	Era Kab. Bolmong
20	A.Manangin, SM, H	1989-1993	Camat	Era Kab. Bolmong
21	Djafar Papatungan	1993-1996	Camat	Era Kab. Bolmong
22	Syamsudin Olih, BA	1996-2000	Camat	Era Kab. Bolmong
23	Achmad Gobel, SM.H	2000-2008	Camat	Era Kab. Bolmong
24	Alsyafr U. Kadullah, S.Pd	2008-2009	Camat	Era Kab. Bolsel
25	Hi.Meki Gobel	2009-2009	Camat	Era Kab. Bolsel
26	Drs. Hartati Maango	2009-2010	Camat	Era Kab. Bolsel
27	Kuntu Amas Mane	2010-2011	Camat	Era Kab. Bolsel
28	Johan Van Gobel, S.Pd	2011-2011	Camat	Era Kab. Bolsel
29	Kuntu Amas Mane,	2011-2014	Camat	Era Kab. Bolsel
30	Marwan Makalalag, S.Pd	2014-2016	Camat	Era Kab. Bolsel
31	Syukri F.Van Gobel, SP	2016-2018	Camat	Era Kab. Bolsel
32	Nurhaeda Yasin, SE	2018- Sekarang	Camat	Era Kab. Bolsel

Sumber Data : Kantor Kecamatan Bolaang Uki 2019

## B. Luwas Wilayah

Wilayah Kecamatan Bolaang Uki terletak disepanjang pesisir pantai lintas selatan, dengan Ibu Kota Kecamatan berada di Desa Molibagu. Adapun Wilayah Kecamatan Bolaang Uki mempunyai luas sekitar 255,21 km<sup>2</sup> yang berjumlah 17 Desa.

Batas wilayah Kecamatan Bolaang Uki adalah :

1. Sebalah Utara berbatasan dengan Kabupaten Bolaang Mongondow
2. Sebalah Timur berbatasan dengan Kecamatan Pinolosian

3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Teluk Tomini
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Helumo

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel luas dan tinggi wilayah dari permukaan laut menurut desa di Kecamatan Bolaang Uki sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Luas dan Tinggi Wilayah dari Permukaan Laut menurut Desa di Kecamatan Bolaang Uki**

No	Desa	Luas (Km <sub>2</sub> )	Tinggi (m)
1	MOLIBAGU	11,00	8
2	POPODU	16,90	3
3	TOLUAYA	3,60	5
4	SOGUO	17,40	5
5	PINTADIA	4,33	1
6	SONDANA	12,57	3
7	TOLONDADU II	7,25	3
8	TOLONDADU I	7,61	5
9	TOLONDADU	7,34	3
10	TABILAA	33,10	5
11	SALONGO TIMUR	3,34	3
12	SALONGO	6,49	5
13	SALONGO BARAT	8,71	5
14	PINOLANTUNGAN	35,76	5
15	DUDEPO	15,00	3
16	DUDEPO BARAT	5,87	3
17	TANGAGAH	16,80	3

Sumber Data : Kantor Kecamatan Bolaang Uki 2019

#### 4.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden adalah merupakan data primer yang dihasilkan dengan daftar pertanyaan dalam bentuk kusioner yang telah dibagikan kepada seluruh aparatur yang berada di Kecamatan Bolaang Uki dan hasilnya 19 kusioner juga kembali. Berdasarkan tingkat pengembalian kusioner dari responden diperoleh sebanyak 100%. Hal ini disebabkan pada saat penyebaran kusioner di lokasi penelitian aparatur di Kantor Kecamatan Bolaang Uki semuanya berada di lokasi penelitian dalam menjalankan

tugas-tugasnya. Karakteristik responden pada penelitian ini adalah aparatur di Kantor Kecamatan Bolaang Uki dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Orang (orang)</b>	<b>Presentase</b>
1.	Laki-Laki	11	57,89
2.	Peempuan	8	42,10

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.1 dapat diperoleh data gambaran jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Hasil yang didapatkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dominan dalam penelitian ini sebanyak 11 orang responden dengan persentase 57,89% sedangkan perempuan sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 42,10%.

#### 4.3 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil komposisi responden di Kantor Kecamatan Bolaang Uki berdasarkan tingkat pendidikan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut :

4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Orang (orang)</b>	<b>Presentase</b>
1.	Strata Dua (S2)	-	-
2.	Strata Satu (S1)	13	68.42%
3.	SMA/SMK/MA	6	31,57%

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan data Tabel 4.2 diatas dapat diperoleh gambaran jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow yang lebih banyak adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan yaitu tamat Strata satu (S1) yakni berjumlah 13 orang dengan presentase 68.42% sedangkan sisanya adalah SMA/SMK/MA berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 31,57%. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dilokasi

penelitian dengan tingkat pendidikan strata satu (S1) hal ini menjadi keunggulan di Kantor Kecamatan Bolaang Uki karena jenjang pendidikan sangatlah memengaruhi pola pikir kemampuan, dan kreatifitas kerja SDM yang dihasilkan. Jadi hal ini mempengaruhi pelayanan suatu instansi kepada masyarakat. Tidak menutup kemungkinan akan mengalami keterlambatan dalam melaksanakan penyelesaian tugas. Bagi yang masih berpendidikan SMA/SMK/MA akan didorong untuk melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi sehingga dapat meningkatkan SDM yang ada di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

#### **4.4 Hasil Penelitian**

Data penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat kusioner berupa pertanyaan merupakan data primer dalam menunjang pelaksanaan penelitian. Oleh sebab itu, perlu adanya uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur instrument data yang dihasilkan pada instrument kusioner yang disebarakan kepada semua responden untuk mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi pada masing-masing pertanyaan dan skor total yang dihasilkan. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas data penelitian yang dihasilkan.

##### **4.4.1 Uji Validitas Kepemimpinan (X) dan Disiplin Kerja (Y)**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini ditabulasi terlebih dahulu kemudian data tersebut diolah untuk menguji validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan di lokasi tempat penelitian. Uji validitas yang dihasilkan dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson moment* untuk setiap instrument pertanyaan dari responden yang tertuang dalam kusioner baik variable Kepemimpinan (X) dan Disiplin Kerja (Y) adalah signifikan, dimana hasil signifikan sebesar 0,05 dengan

demikian bahwa data tersebut diinterpretasikan bahwa setiap indikator variabel Kepemimpinan (X) dan Siplin Kerja (Y) tersebut Valid. Oleh sebab itu, secara ringkas hasil uji validitas instrument pertanyaan Kepemimpinan (X) dan Siplin Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.3 dan Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X)

No. Item	$R_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	316	0,213	Valid
2	339	0,213	Valid
3	465	0,213	Valid
4	483	0,213	Valid
5	667	0,213	Valid
6	709	0,213	Valid
7	355	0,213	Valid
8	487	0,213	Valid

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.3 menerangkan bawah 8 butir pertanyaan yang diolah menggunakan analisis SPSS versi 21 dengan *Pearson Correlation* (r-hitung) antara nilai butir pertanyaan dengan nilai total, selanjutnya hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r-tabel dengan signifikasi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 19 maka diperoleh hasil r-tabel sebesar 0,213. Hasil perhitungan diperoleh *Pearson Correlation* untuk semua butir pertanyaan lebih besar dari 0,213 artinya bahwa semua butir pertanyaan pada instrument Kepemimpinan (X) dinyatakan Valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data sampel penelitian.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (Y)

No. Item	$R_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	730	0,213	Valid
2	601	0,213	Valid
3	673	0,213	Valid
4	793	0,213	Valid
5	391	0,213	Valid
6	620	0,213	Valid
7	630	0,213	Valid
8	779	0,213	Valid
9	635	0,213	Valid

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.4menerangkan bahwa 9 butir pertanyaan yang diolah dengan *Pearson Correlation* (r-hitung) antara nilai butir pertanyaan nilai total, selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai r-tabel dengan signifikasi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=19 maka diperoleh hasil r-tabel sebesar 0,213. Hasil perhitungan diperoleh nilai *Pearson Correlation* untuk semua butir pertanyaan >0,213 artinya bahwa semua butir pertanyaan pada instrument Disiplin Kerja (Y) dinyatakan Valid dan dapat digunakan untuk pengambilan sample data.

Berdasarkan du Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan baik Kepemimpinan (X) dan Disiplin Kerja (Y) menunjukkan data yang diperoleh Valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian Reliabilitas yang dapat ditunjukkan konsistensi suatu alat ukur yang dapat dipercaya sehingga menghasilkan data yang relevan untuk diuji selanjutnya.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas Instrument Kepemimpinan (X) dan Disiplin Kerja (Y)

Hasil uji reliabilitas data dalam penelitian ini mengacu pada nilai *Alpha* yang dihasilkan dalam output program SPSS versi 21, seperti halnya pada uji statistic lainnya dengan uji reliabilitas *Alpha Cronbach* berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang ditentukan.

Uji reliabilitas terhadap instrument penelitian dilakukan untuk menguji apakah hasil pengukuran dapat dipercaya dalam hal jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang konsisten dan stabil dilokasi penelitian. Hasil penelitian dengan uji reliabilitas ditempuh dengan menggunakan metode *Cronnbach's Alpha*. Kusioner dikatakan reliable jika mempunyai nilai *Cronnbach's Alpha* lebih besar dari nilai r-tabel 0,213. Oleh karena itu, secara hasil uji reliabilitas instrument pertanyaan Kepemimpinan (X) dan Disiplin Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.5 dan Tabel 4.6 sebagai berikut :

#### 4.5 Uji Relibilitas Data Kepemimpinan (X)

Item Pertanyaan	Alpha cronbach	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,579	0,213	Reliabel
2	0,470	0,213	Reliabel
3	0,544	0,213	Reliabel
4	0,475	0,213	Reliabel
5	0,569	0,213	Reliabel
6	0,677	0,213	Reliabel
7	0,460	0,213	Reliabel
8	0,563	0,213	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2022

#### 4.6 Uji Relibilitas Data Disiplin Kerja (Y)

Item Pertanyaan	Alpha cronbach	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,445	0,213	Reliabel
2	0,477	0,213	Reliabel
3	0,495	0,213	Reliabel
4	0,427	0,213	Reliabel
5	0,416	0,213	Reliabel
6	0,503	0,213	Reliabel
7	0,469	0,213	Reliabel
8	0,426	0,213	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas data pada Tabel 4.5 dan 4.6 yang telah diuraikan diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Kepemimpinan (X) berdsarkan nilai *Cronnbach's Alpha* 0,621>0,213 (r-tabel) terdapat pada lampiran sedangkan nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan

Disiplin Kerja (Y) berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*  $0,553 > 0,213$  (r-tabel) terdapat pada lampiran maka sebagaimana dasar dalam pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Kepemimpinan (X) dan Disiplin Kerja (Y) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini dan dapat di uji lanjut terhadap instrument pertanyaan yang digunakan dalam masing-masing variabel untuk di analisis datanya.

#### 4.4.3 Uji Regresi Sederhana

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	312,666	2	109,333	52,551	,000 <sup>b</sup>
Residual	229,834	17	72,419		
Total	232,500	19			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Struktur Pemrakarsa, Pertimbangan

##### 4.4.3.1 Struktur Pemrakarsa (X1) dan Pertimbangan (X2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi baik instrument Struktur Pemrakarsa (X1) dan Pertimbangan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) sebagaimana tercantum pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Struktur Pemrakarsa (X1) dan Pertimbangan (X2) Berpengaruh Secara Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,394	4,273		8,949	,000
1 Struktur Pemrakarsa	,256	,027	,455	3,147	,000
Pertimbangan	,499	,301	,413	5,313	,002

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil analisis regresi linier bahwa diketahui nilai signifikansi variable Struktur Pemrakarsa (X1) sebesar 0,00 ( $<0,05$ ) maka berkesimpulan bahwa variabel Struktur Pemrakarsa berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (H1 Diterima), sedangkan variabel Pertimbangan (X2) diketahui nilai signifikansi variabel pertimbangan sebesar 0,02 ( $<0,05$ ) maka berkesimpulan bahwa variabel pertimbangan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (H1 Diterima).

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 <sup>a</sup>	,411	,689	4,555

a. Predictors: (Constant), Struktur Pemrakarsa, Pertimbangan

Hasil nalaisis berdsasarkan Tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,411 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Struktur Pemrakarsa (X1) dan Pertimbangan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 41,1% sedangkan 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### 4.4.4 Uji Hipotesis dengan Pendekatan Koefesien Jalur

Rangkuman nilai koefesien jalur dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Koefesien Jalur

Pengaruh Antar Variabel	Koefesien Jalur (Beta)	Nilai Signifikansi	Hasil Pengujian	Koefesien Determinasi	Koefesien Variabel Lain
Struktur Pemrakarsa (X1) Terhadap Disiplin Kerja	0,455	0,000	Berpengaruh Signifikan	0,411 = 41,1%	0,767
Pertimbangan (X2) Terhadap Disiplin	0,413	0,0003	Berpengaruh Signifikan		

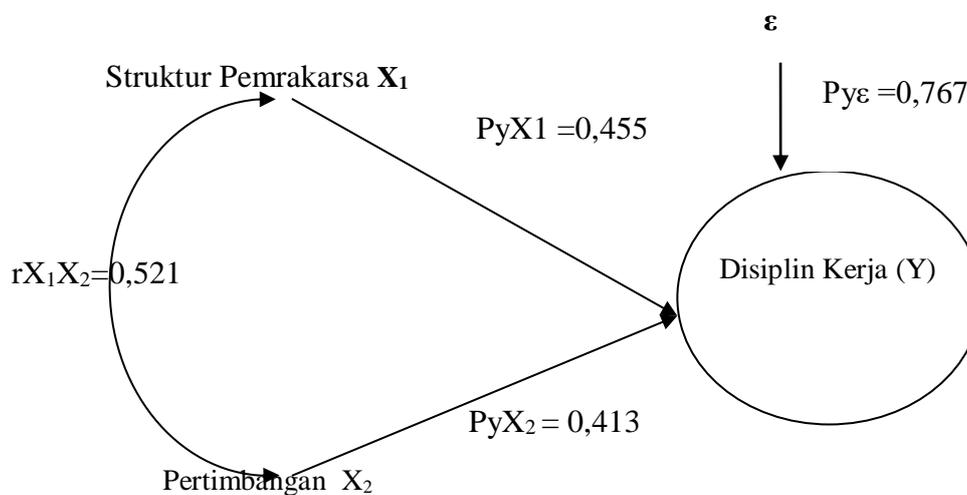
Kerja					
-------	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2022

Tabel 4. Nilai Korfelasi Struktur Pemrakarsa (X1) Terhadap Pertimbangan (X2)

		Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
Struktur Pembrakarsa	Pearson Correlation	1	,521**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	19	19
Pertimbangan	Pearson Correlation	,521**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	19	19

Berdasarkan hasil nilai tersebut, diperoleh diagram jalur dengan menggunakan *Struktur Path Analisis* dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1. *Struktur Path Analisis*

Berdasarkan hasil yang diperoleh persamaan regresi berdasarkan diagram jalur menggunakan *Path Analisis* penelitian adalah sebagai berikut :  $Y = 0,455 X_1 + 0,413 X_2 + 0,767$ . Persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Struktur Pemerakarsa (X1) memiliki nilai 0,455 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Disiplin Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 45,5% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Variabel Pertimbangan (X2) memiliki nilai 0,413 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Disiplin Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 41,3% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Sedangkan nilai  $\epsilon$  dapat di cari dengan rumus  $P_{ye} = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,411} = 0,767$   
 Nilai  $\epsilon$  sebesar 0,767 menunjukkan koefisien pengaruh variabel lain diluar penelitian ini sebesar 76,7 yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja (Y)
- 4) Berdasarkan nilai siginifikasi antara variabel Struktur Pemerakarsa (X1) dan Pertimbangan (X2) sebesar  $0,004 < 0,005$  yang berarti bahwa terdapa korelasi yang signifikan antara Struktur Pemerakarsa (X1) dan Pertimbangan (X2). Hasil nilai r-hitung untuk hubungan Struktur Pemerakarsa (X1) dan Pertimbangan (X2) sebesar  $0,521 > 0,213$  (r-tabel) maka disimpulkan bahwa ada hubungan korelasi antara variabel Struktur Pemerakarsa (X1) dan Pertimbangan (X2).

## 4.5 Pembahasan Penelitian

### 4.5.1 Struktur Pemrakarsa dan Pertimbangan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Dimana berdasarkan analisis jalur ditemukan bahwa variabel Struktur Pemrakarsa (X1) memiliki nilai nilai 0,455 artinya setiap terjadi kenaikan

struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Disiplin Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 45,5% dengan asumsi variabel lain tetap, kemudian variabel Pertimbangan (X2) memiliki nilai 0,413 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Disiplin Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 41,3% dengan asumsi variabel lain tetap. Untuk uji regresi nilai *R Square* sebesar 0,411 maka memiliki arti bahwa seumbangan variabel Struktur Pemrakarsa (X1) dan Pertimbangan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 41,1% sedangkan 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan nilai korelasi Struktur Pemrakarsa (X1) dan Pertimbangan (X2) sebesar  $0,521 > 0,213$  (*r-tabel*). Apabila variabel kepemimpinan meningkat maka Disiplin Kerja juga meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan (*Leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dan ini sudah diterapkan di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diperlukan pelayanan yang prima, melaksanakan segala ketentuan pemerintahan misalnya apel pagi, apel sore, tidak bolos kerja dan lain-lain. Salah satu factor dalam menerapkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan semangat dan motivasi yang tinggi kepada para pegawai dan juga memberikan sanksi dan hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja. Demikian pula yang sudah diterapkan di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang salah satu tujuan utamanya adalah memebrikan pelayanan yang efektif

dan efisien kepada masyarakat secara maksimal dan salah satu indikatornya dalam mewujudkannya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pemerintahan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193). Dalam organisasi public, pegawai bekerja dengan baik dan benar bila terdapat kejelasan kewenangan yang harus dijalankan oleh pegawai tersebut sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing, sehubungan dengan hal tersebut, di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan memberikan pelayanan prima sesuai dengan visi dan misi yang dimilikinya harus memiliki batasan/ukuran yang menyangkut disiplin kerja pegawainya. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang penting dalam instansi, karena apabila tingkat kedisiplinan pegawai semakin baik maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan pekerjaan tanpa kedisiplinan dari pegawai maka akan sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Penerapan disiplin dan budaya disiplin secara tepat berdampak positif kepada kewibawaan dan tingginya produktifitas kerja seseorang atau instansi yang disiplin dipandang sebagai pihak berwibawa dan memiliki produktifitas kerja yang tinggi pula.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian :

- 1) Sumbangan variabel Struktur Pemrakarsa (X1) dan Pertimbangan (X2) secara simultan terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 41,1% sedangkan 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
- 2) Struktur Pemerakarsa (X1) memiliki nilai 0,455 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebsar 1 % maka Disiplin Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 45,5% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Pertimbangan (X2) memiliki nilai 0,413 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebsar 1 % maka Disiplin Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 41,3% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja memberikan pelayanan prima sesuai dengan visi dan misi yang dimilikinya harus memiliki batasan/ukuran yang menyangkut disiplin kerja pegawainya. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang penting dalam instansi, karena apabila tingkat kedisiplinan pegawai semakin baik maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan pekerjaan tanpa kedisiplinan dari pegawai maka akan sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut untuk meningkatkan Disiplin Kerja hendaknya mempertahankan kedisiplinan karena merupakan suatu hal

yang penting dalam instansi, karena apabila tingkat kedisiplinan pegawai semakin baik maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan pekerjaan tanpa kedisiplinan dari pegawai maka akan sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2008. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ridwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyahh. 2008. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Yogyakarta. 2008.
- Soekarso, dkk. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Sofyandi dan Garniwa, 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiono, 2008. *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Bandung Alfabeta, CV
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Syafi'ie, Inu Kencana. 2009. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. PT Refika Aditama, Bandung.

**TABULASI DATA VARIABEL KEPEMIMPINAN (X)**

RES PON DEN	X1				Total X1	X2				Total X2	Total
	1	2	3	4		1	2	3	4		
1	5	5	4	5	19	5	5	2	5	17	36
2	5	5	5	3	18	1	3	4	5	13	31
3	4	5	2	5	16	5	5	5	5	20	36
4	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	38
5	4	4	4	5	17	4	5	5	5	19	36
6	3	5	5	5	18	4	5	5	5	19	37
7	4	5	5	4	18	5	4	5	5	19	37
8	3	5	4	5	17	4	5	5	5	19	36
9	4	5	3	5	17	4	3	5	5	17	34
10	4	5	5	1	15	5	4	3	5	17	32
11	4	4	4	5	17	2	1	4	5	12	29
12	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	38
13	4	4	5	3	16	1	5	5	5	16	32
14	4	5	4	5	18	5	4	4	5	18	36
15	4	3	5	5	17	5	4	4	4	17	34
16	3	5	3	5	16	5	3	4	5	17	33
17	5	5	2	5	17	5	5	5	5	20	37
18	5	5	1	4	15	4	4	5	5	18	38
19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	40

**TABULASI DATA VARIABEL DISIPLIN KERJA (Y)**



### DATA FREKUENSI KEPEMIMPINAN (X)

#### Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,307	,222	,217	,118	,116	-,136	,156	,316*
	Sig. (2-tailed)		,976	,620	,663	,908	,872	,578	,821	,637
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_2	Pearson Correlation	-,007	1	-,336	-,103	,209	,174	-,018	,700**	,339*
	Sig. (2-tailed)	,976		,159	,675	,390	,476	,942	,001	,324
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_3	Pearson Correlation	-,122	-,336	1	-,276	-,197	,007	-,190	-,208	,465**
	Sig. (2-tailed)	,620	,159		,253	,418	,978	,435	,392	,791
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_4	Pearson Correlation	-,107	-,103	-,276	1	,330	,077	,291	-,119	,483*
	Sig. (2-tailed)	,663	,675	,253		,167	,755	,226	,628	,036
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_5	Pearson Correlation	-,028	,209	-,197	,330	1	,369	-,070	-,152	,667**
	Sig. (2-tailed)	,908	,390	,418	,167		,120	,776	,535	,002
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_6	Pearson Correlation	,040	,174	,007	,077	,369	1	,221	,036	,709**
	Sig. (2-tailed)	,872	,476	,978	,755	,120		,362	,884	,001
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_7	Pearson Correlation	-,136	-,018	-,190	,291	-,070	,221	1	,136	,355
	Sig. (2-tailed)	,578	,942	,435	,226	,776	,362		,578	,136
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_8	Pearson Correlation	,056	,700**	-,208	-,119	-,152	,036	,136	1	,487
	Sig. (2-tailed)	,821	,001	,392	,628	,535	,884	,578		,724
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Skor_Total	Pearson Correlation	,116	,239	,065	,483*	,667**	,709**	,355	,087	1
	Sig. (2-tailed)	,637	,324	,791	,036	,002	,001	,136	,724	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19

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

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

### HASIL UJI VALIDITAS KEPEMIMPINAN (X)

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	316	0,213	Valid
2	339	0,213	Valid
3	465	0,213	Valid
4	483	0,213	Valid
5	667	0,213	Valid
6	709	0,213	Valid
7	355	0,213	Valid
8	487	0,213	Valid

### DATA FREKUENSI DISIPLIN KERJA (Y)

## Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,666**	,520*	,612**	-,181	,849**	,488*	,729**	,604**	,730**
	Sig. (2-tailed)		,002	,023	,005	,458	,000	,034	,000	,006	,000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_2	Pearson Correlation	,666**	1	,717**	,488*	-,327	,717**	,509*	,581**	,513*	,601**
	Sig. (2-tailed)	,002		,001	,034	,171	,001	,026	,009	,025	,007
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_3	Pearson Correlation	,520*	,717**	1	,520*	,086	,441	,414	,462*	,217	,673**
	Sig. (2-tailed)	,023	,001		,023	,727	,059	,078	,046	,371	,002
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_4	Pearson Correlation	,612**	,488*	,520*	1	-,125	,520*	,844**	,914**	,604**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,005	,034	,023		,611	,023	,000	,000	,006	,000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_5	Pearson Correlation	-,181	-,327	,086	-,125	1	-,297	-,327	-,229	-,234	,391
	Sig. (2-tailed)	,458	,171	,727	,611		,216	,171	,346	,335	,226
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_6	Pearson Correlation	,849**	,717**	,441	,520*	-,297	1	,414	,776**	,512*	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,059	,023	,216		,078	,000	,025	,005
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_7	Pearson Correlation	,488*	,509*	,414	,844**	-,327	,414	1	,750**	,672**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,034	,026	,078	,000	,171	,078		,000	,002	,004
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_8	Pearson Correlation	,729**	,581**	,462*	,914**	-,229	,776**	,750**	1	,636**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,046	,000	,346	,000	,000		,003	,000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Item_9	Pearson Correlation	,604**	,513*	,217	,604**	-,234	,512*	,672**	,636**	1	,635**
	Sig. (2-tailed)	,006	,025	,371	,006	,335	,025	,002	,003		,003
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Skor_Total	Pearson Correlation	,730**	,601**	,673**	,793**	,291	,620**	,630**	,779**	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,002	,000	,226	,005	,004	,000	,003	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

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

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

## HASIL UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA (Y)

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	730	0,213	Valid
2	601	0,213	Valid
3	673	0,213	Valid
4	793	0,213	Valid
5	391	0,213	Valid
6	620	0,213	Valid
7	630	0,213	Valid
8	779	0,213	Valid
9	635	0,213	Valid

### UJI REABILITAS DATA KEPEMIMPINAN (X)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	19	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	19	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,621	,354	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	25,86	5,979	,549	,579
Item_2	26,00	5,556	,644	,470
Item_3	25,96	5,147	,881	,544
Item_4	26,11	5,581	,599	,475
Item_5	25,96	5,591	,648	,569
Item_6	25,96	5,739	,575	,677
Item_7	25,86	5,608	,754	,460
Item_8	24,31	5,281	,544	,563

## UJI REABILITAS DATA DISIPLIN KERJA (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	19	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	19	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,553	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	36,00	8,556	,639	,445
Item_2	36,11	8,877	,468	,477
Item_3	35,89	9,544	,615	,495
Item_4	36,00	8,333	,719	,427
Item_5	37,84	9,696	,469	,416
Item_6	35,89	9,655	,555	,503
Item_7	36,11	8,766	,504	,469
Item_8	36,05	8,275	,696	,426
Item_9	36,42	8,702	,506	,466

## UJI KOEFESIEN JALUR X1 X2 DAN Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 <sup>a</sup>	,411	,689	4,555

a. Predictors: (Constant), Struktur Pemrakarsa, Pertimbangan

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,666	2	109,333	52,551	,000 <sup>b</sup>
	Residual	229,834	17	72,419		
	Total	232,500	19			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Struktur Pemrakarsa, Pertimbangan

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

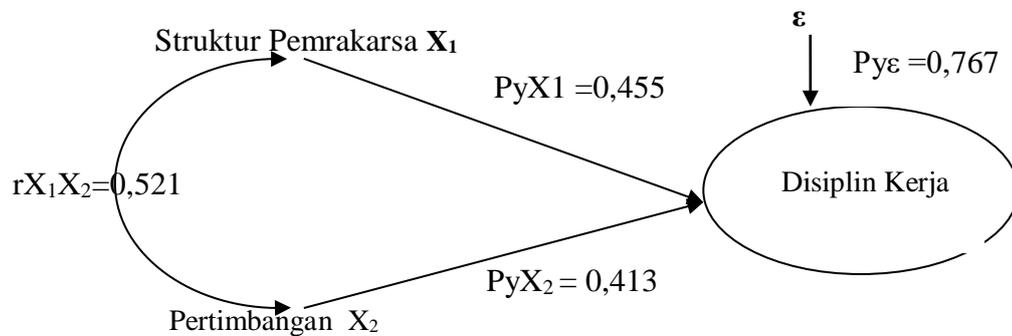
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,394	4,273		8,949	,000
	Struktur Pemrakarsa	,256	,027	,455	3,147	,000
	Pertimbangan	,499	,301	,413	5,313	,002

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

**Correlations**

		Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
Struktur Pemrakarsa	Pearson Correlation	1	,521**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	19	19
Pertimbangan	Pearson Correlation	,521**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	19	19

- Diketahui nilai signifikansi variabel Struktur Pemrakarsa sebesar 0,00 (<0,005) maka berkesimpulan bahwa variabel Struktur Pemrakarsa berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (H1 Diterima)
- Diketahui nilai signifikansi variabel Pertimbangan sebesar 0,02 (<0,005) maka berkesimpulan bahwa variabel Pertimbangan berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (H1 Diterima)
- Diketahui nilai *R Square* sebesar 0,411 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel struktur pemrakarsa (X1) dan pertimbangan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 41,1%
- Sedangkan nilai e1 dapat di cari dengan rumus  $P_{y\epsilon} = \sqrt{1-R^2}$   
 $\sqrt{1-0,411} = 0,767$



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

**PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BOLAANG UKI KABUPATEN  
MONGONDOW SELATAN**

---

**I. Identitas Responden**

Nama Responden : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret  
yang tidak perlu)

Pendidikan Terakhir :  
.....

Masa Kerja : .....

Jabatan : .....

**II. Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda checklist ( √ ) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen- komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagaiberikut :  
SL = Apabila jawaban tersebut menurut anda selalu  
SR = Apabila jawaban tersebut menurut anda sering  
KK = apabila jawaban tersebut menurut anda kadang-kadang  
JR= Apabila jawaban tersebut menurut anda jarang  
TP= Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak pernah
2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
3. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.



Berilah penilaian terhadap pernyataan dibawah ini dari skala 1 (terendah) sampai 5 (tertinggi).

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

## I. DAFTAR PERTANYAAN

**Kepemimpinan (variabel X)**

***Struktur pemrakarsa (X1)***

1. Pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

2. Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

3. Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai mengenai strategi yang akan dilakukan ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah



4. Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

***Pertimbangan (X2)***

1. Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

2. Pimpinan ditempat kerja saya mampu merangsang pegawai untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, semisal dengan memberikan pelatihan keahlian atau pengetahuan dalam jobdes yang saya kerjakan ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

3. Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

4. Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah



## Disiplin Kerja Pegawai (variabel Y)

1. Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

2. Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

3. Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan di instansi saya ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

4. Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

5. Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

6. Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan ?



A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

7. Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

8. Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

9. Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan ?

A	Selalu
B	Sering
C	Kadang-kadang
D	Jarang
E	Tidak pernah

*Terima kasih*





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](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 4228/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VIII/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Bolaang Uki

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

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

Nama Mahasiswa : Ardiansah Daeng Laside  
NIM : S2118012  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : KANTOR KECAMATAN BOLAANG UKI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN  
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOLAANG UKI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 30 Agustus 2022  
Ketua  
  
Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
NIDN 0929117202



**PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN**  
**KANTOR KECAMATAN BOLAANG UKI**

Alamat : Jln. Trans Sulawesi Lintas Selatan Molibagu, Kode Pos 95774.

**SURAT IZIN PENELITIAN**

Nomor : 420/71.11.01/238/XII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Camat Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

Nama : Ardiansah Daeng Laside  
NIM : S2118012  
Fakultas : Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kab. Bolaang Mongondow Selatan Prov. Sulawesi Utara

Berdasarkan Surat dari Ketua LPM Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4228/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VIII/2022 perihal Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini memberikan izin penelitian kepada nama tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian di kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan guna penyusunan skripsi dengan Judul "**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOLAANG UKI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN**".

Demikian Surat Rekomendasi ini dibuat guna keperluan, Terima Kasih.

Dikeluarkan di: Bolaang Uki  
Pada Tanggal : 05 September 2022

CAMAT BOLAANG UKI,

**NURHAEDA YASIN, SE**  
NIP. 19690430 200701 2 017



**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
Nomor : 033/FISIP-UNISAN/S-BP/II/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Purwanto, S.IP., M.Si  
NIDN : 0926096601  
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

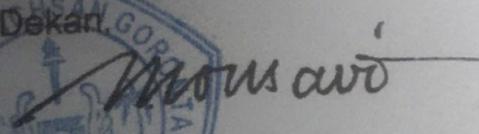
Nama Mahasiswa : ARDIANSAH DAENG LASIDE  
NIM : S2118012  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **27%** berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 23 Februari 2023  
Tim Verifikasi,

Mengetahui  
Dekan,

  
Dr. Mochammad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si  
NIDN. 0913027101

  
Purwanto, S.IP., M.Si  
NIDN. 0926096601

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI\_S2118012\_ARDIYANSYAH DAE  
NG LASIDE.docx

AUTHOR

ARDIANSYAH DAENG LASIDE

WORD COUNT

7718 Words

CHARACTER COUNT

49773 Characters

PAGE COUNT

45 Pages

FILE SIZE

164.0KB

SUBMISSION DATE

Dec 16, 2022 5:36 PM GMT+7

REPORT DATE

Dec 16, 2022 5:38 PM GMT+7

**● 27% Overall Similarity**

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

- 26% Internet database
- 7% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 9% Submitted Works database

**● Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 20 words)

## ● 27% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 26% Internet database
- 7% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 9% Submitted Works database

### TOP SOURCES

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

1	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18</b>	4%
	Submitted works	
2	<b>core.ac.uk</b>	3%
	Internet	
3	<b>media.neliti.com</b>	2%
	Internet	
4	<b>docstoc.com</b>	2%
	Internet	
5	<b>repositori.usu.ac.id</b>	2%
	Internet	
6	<b>repository.uinsu.ac.id</b>	2%
	Internet	
7	<b>scribd.com</b>	1%
	Internet	
8	<b>docplayer.info</b>	1%
	Internet	

[Sources overview](#)

9	repository.ung.ac.id	Internet	1%
10	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28	Submitted works	1%
11	polinarienday.blogspot.co.id	Internet	<1%
12	fe.ummetro.ac.id	Internet	<1%
13	eprints.ung.ac.id	Internet	<1%
14	eprints.unpak.ac.id	Internet	<1%
15	didisuryadi94.blogspot.com	Internet	<1%
16	repository.usu.ac.id	Internet	<1%
17	repository.president.ac.id	Internet	<1%
18	eprint.stieww.ac.id	Internet	<1%
19	adoc.pub	Internet	<1%
20	zh.scribd.com	Internet	<1%

[Sources overview](#)

21	<b>eprints.umpo.ac.id</b> Internet	<1%
22	<b>eprints.uny.ac.id</b> Internet	<1%
23	<b>online-journal.unja.ac.id</b> Internet	<1%
24	<b>rianhidayatweb.wordpress.com</b> Internet	<1%
25	<b>repository.unhas.ac.id</b> Internet	<1%
26	<b>text-id.123dok.com</b> Internet	<1%
27	<b>dspace.uui.ac.id</b> Internet	<1%
28	<b>wafiie-blog.blogspot.com</b> Internet	<1%

[Sources overview](#)

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Ardiansah Daeng Laside  
Tempat, Tanggal Lahir : Genggulang, 28 Maret 1998  
Alamat : Desa Molibagu Kec. Bolaang Uki  
Kab. Bolaang Mongondow Selatan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : WNI



### Riwayat pendidikan

Jenjang Pendidikan	Nama Sekolah	Tahun Masuk	Tahun Lulus
SD	SDN 1 Molibagu	2004	2010
SMP	SMP N 1 Bolaang Uki	2010	2013
SMA	SMA N 1 Bolaang Uki	2013	2016