HUBUNGAN KEPEMIMPINAN CAMAT DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PONTIANAK UTARA KOTA PONTIANAK TAHUN 2014

Oleh:
MUHAMMAD SUFI NUR AZMI
NIM. E42010084

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016

E-mail : msufi89@gmail.com

Abstrak

Penelitian Ini bertujuan untuk menguji dan menganilisis hubungan Kepemimpinan Camat dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Pontianak Utara. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 20 pegawai Kantor Camat Pontianak Utara. Analisis data dengan menggunakan SPSS 17. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sedangkan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi dengan menguji r hitung > r kritis, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Untuk menguji dan membuktikan hipotesis digunakan rumus koefisien korelasi product moment.

Hasil analisis menunjukan bahwa hubungan kepemimpinan Camat dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Pontianak Utara mempunyai hubungan yang sangat kuat sebesar 0,843. Dari perhitungan koefisien determinasi didapat besarnya pengaruh kepemimpinan Camat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Pontianak Utara sebesar 71,1% dan sisanya 28,9% ditentukan oleh variabel lain diluar variabel kepemimpinan Camat. Dengan demikian, maka terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan Camat dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Pontianak Utara.

Kata-kata kunci: Kepemimpinan Camat dan Disiplin Kerja

HEAD KEPEMIMPINA RELATIONSHIP WITH WORK DISCIPLINE EMPLOYEES AT HEAD OFFICE NORTH PONTIANAK PONTIANAK CITY TAHUN 2014

Abstract

This research to examine and analyze the relationship between the Leadership of Head of the disipline of employees working in North Pontianak head office. Data collected through questionnaires and conducted at 20 North Pontianak Head Office employees. Data analysis using SPSS 17. The sampling technique used is a sampling technique that is saturated sampling technique when all members of the population used as samples, while testing techniques of data used in this study was to test the validity of the content count r > r critical reliability test Cronbach Alpha . To test and prove the hypotheses used product moment correlation coefficient formula.

The analysis showed that the sub-district leadership relationship with the discipline of employees working in North Pontianak District Office has a very strong relationship at 0.843. Coefficient obtained from the calculation of the influence of the leadership of Head of the discipline employees working in North Pontianak Head Offic eamounted to 71.1% and the remaining 28.9% is determined by other variables outside the variable sub-district leadership. Thus, there is a positive relationship between the leadership of the Head of labor discipline employees in North Pontianak Head Office.

Keywords: Leadership and Work Discipline

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pemimpin merupakan unsur yang sangat menentukan lancar atau tidaknya suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya, kepemimpinan merupakan inti dan motor penggerak dari terwujudnya proses pemerintahan yang baik. Peranan kepemimpinan sangat penting dalam proses pencapaian tujuan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses dan tidaknya kegiatan pemerintahan sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang memiliki power atau kekuasaan untuk memimpin jajarannya.

Peran kepemimpinan Camat dalam suatu birokrasi diantaranya adalah mendisiplinkan bawahannya agar mereka mau mentaati jam kerja yang telah di tentukan oleh pemerintah daerah. Kedisiplinan seorang pegawai akan timbul karena pengaruh Pemimpin yang efektif, sehingga efektivitas kepemimpinan akan tampak bagaimana Pemimpin dapat mendisiplinkan pegawainya secara efektif. Dalam organisasi, disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, karena tanpa kondisi disiplin yang baik suatu organisasi tidak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efesiensi yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku positif yang intinya berupa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemo,1996:123). Seorang Camat sebagai pimpinan tertinggi dalam struktur organisasi pada tingkat kecamatan, diharapkan berperan aktif dalam meningkatkan profesionalisme pegawai ditingkat kecamatan. Artinya jika pelayanan di tingkat Kecamatan baik, maka secara umum tanggapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang baik tersebut akan tertuju kepada Kepemimpinan Camat pada saat itu. Permasalahan disiplin kerja merupakan hal yang penting diteliti oleh Peneliti, artikel di bawah ini yang menunjukan kurangnya kedisiplinan PNS: Diberitakan dalam kalimantan-news berjudul PNS Pemkot Langgar Jam kerja:Sebanyak delapan orang pegawai negeri sipil (PNS) dilingkungan Pemerintah Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat sejak Januari hingga Maret 2011 melakukan pelanggaran disiplin PNS kategori berat. Kepala Bidang Kedisiplinan Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak Uray Dwi Koryadi di Pontianak mengatakan kedelapan PNS tersebut melanggar disiplin Peraturan Pemerintah No. 53/2010 tentang

MUHAMMAD SUFI NUR AZMI, NIM. E42010084
Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fisip UNTAN dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

Disiplin PNS Hingga kini statusnya masih dalam proses di Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Data BKD Kota Pontianak Januari- Mei ada sebanyak 32 kasus pelanggaran disiplin PNS, yakni terdiri 22 kasus melanggar disiplin ringan, dua kasus pelanggaran sedang dan delapan kasus pelanggaran berat. Sementara tahun 2010 tercatat ada 58 pelanggaran disiplin, terdiri 40 kasus pelanggaran ringan, enam kasus pelanggaran sedang dan 12 kasus pelanggaran berat.

Dari artikel diatas bahwa masih adanya Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin dalam jam kerja, diduga bahwa Kecamatan Pontianak Utara merupakan salah satu Kecamatan yang tingkat kedisiplinannya belum optimal maka masalah seperti ini perlu mendapat perhatian khusus dari Pimpinan organisasi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja yang baik.

2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalaha dalam penelititan ini adalah: "Apakah Teerdapat Hubungan Antara Kepemimpinan Camat dengan Disiplin Keja Pegawai di Kantor Camat Pontianak Utara".

3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu :

a. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan Camat dalam memimpin bawahannya.
b. Untuk mendeskripsikan disiplin kerja pegawai dalam bekerja.
c. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan kepemimpinan Camat dalam menegakkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Pontianak Utara.

4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Sebagai salah satu kontribusi pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan dan juga sebagai bahan studi perbandingan bagi Peneliti selanjutnya terutama yang menyangkut tentang hubungan kepemimpinan dalam disiplin kerja.

b. Manfaat Praktis

penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang beermanfaat bagi lembaga pemerintahan terutama dalam kepemimpinan dan disiplin kerja pegawainya

B. KAJIAN TEORI

1. Teori

a. Kepemimpinan

Sudriamunawar (dalam Pasolong,2010:3) Pemimpin adalah Seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama kearah pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kartono (2004:51) menyatakan Pemimpin adalah Seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Syafi'ie (dalam pasolong,2010:3) menyatakan bahwa pemimpin adalah orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Griffin (dalam Fahmi, 2012:16) mengatakan Kepemimpinan adalah individu yang mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, Pemimpin adalah individu yang di terima oleh orang lain sebagai pemimpin. Thoha (dalam Tangkilis,2005:203), mengemukakan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal, sebagian besar di tentukan oleh kepemimpinan yang ada. Dengan demikian dapat di tarik kesimpulan Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan dan kekuasaan atas apa yang di pimpinnya dan mampu menggerakkan orang demi tercapainya tujuan yang diharapkan.

Penelitian dari *Ohio State University* yang melakukan survey untuk memahami dimensi perilaku pemimpin yang melibatkan bawahan menggunakan skala yang berisi 150 contoh perilaku pemimpin dari 2000 daftar perilaku yang diberi nama *Leader Behavior Description Questionnaire* (LBDQ). Hasil survey ini menghasilkan dua-kategori luas dari dimensi perilaku pemimpin, yaitu dimensi pertimbangan (*consideration*) dan inisiasi struktur (initiating structure), Daft 1999 (dalam safaria,2004:48) mengatakan bahwa:

Pertimbangan (*consideration*) menggambarkan perilaku pemimpin yang empati dan sensitif terhadap bawahan, menghormati ide dan perasaan mereka dan berusaha menciptakan kepercayaan timbal balik dengan bawahan, pemimpin ini menunjukan apresiasi, mendengarkan permasalahan denga hati-hati dan mencari masukan dari bawahan berkaitan dengan keputusan penting. Inisiasi struktur (initiating structur) menggambarkan

perilaku pemimpin yang berorientasi pada penyelesaian penyelesaian tugas, mengarahkan aktivitas organisasi secara ketat untuk mencapai tujuan tertinggi. Perilaku pemimpin mencakup membuat perencanaan, menetapkan dan menjalankan tujuan organsasi, memberikan instruksi spesifik tentang bagaimana cara menyelesaikan tugas dan membuat peraturan dengan tangan besi.

b. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Malayu Hasibuan (2006:444) Bahwa:

> "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Veithzal Rivai (2011:825) bahwa :

> "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2011:86)bahwa :

> "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya."

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran,kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma social yang berlaku di lingkungan sekitar.

Organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang menjadi rambu-rambu untuk dipenuhi oleh pegawai dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin, menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno,2010:94) antara lain :

1. Peraturan jam masuk kantor, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Gouzali (2000 : 288), penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada pegawai secara langsung. organisasi mempunyai langkah-langkah dalam meningkatkan kerja para pegawainya diantaranya :

1. Menciptakan peraturan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para pegawai
2. Menciptakan dan memberi sanksi-sanksi bagi para pelanggar disiplin.
3. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan terus menerus.

Disiplin kerja pegawai menurut Bond dan Meyer (dalam Silviana,2012:15) dapat di ukur dari rumusan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Kehadiran
b. Ketepatan jam kerja
c. Ketaatan terhadap aturan
d. Menyelesaikan tugas sesuai jadwal

2. Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja

Menurut Pasolong (2010:34), bahwa pemimpin harus menampilkan kepemimpinan yang baik dan benar, seperti etos kerja yang tinggi, disiplin, dan sikap positif lainnya. Dengan kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi perilaku bawahannya begitu juga dengan kedisiplinan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai menurut Sagir (dalam silviana,2012:17) yaitu:

a. Kepemimpinan.
b. Pengawasan.
c. Rasa aman.
d. Balas jasa.
e. Penghargaan.
f. Lingkungan kerja.
g. Hubungan antar pegawai.

3. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan diatas menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut Terdapat hubungan antara kepemimpinan Camat dengan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pontianak Utara.

C. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian Eksplanasi (*Explanatory*

Research) yaitu untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan atau untuk menguji apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya (dalam Faisal, 2002:21).

b. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Karena jumlah populasi di Kantor Camat Pontianak Utara berjumlah 20 orang, maka dengan demikian keseluruhan populasi dijadikan sampel.

c. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperolah data atau informasi atau keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

a. Studi Dokumentasi

Kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan mempelajari dokumen-dokumen yang sudah ada. Hal ini dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian.

Studi dokumentasi dilakukan dengan mempelajari buku-buku dan hasil laporan lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian.

b. Penyebaran angket / Kuisioner

Penyebaran angket dilakukan untuk memperoleh data primer yang bersumber dari responden. Penulis membuat daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis yang ditunjukan kepada responden, untuk diisi sebagai sampel dari penelitian dengan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dan akan penulis sebarkan kepada responden.

d. instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan serangkaian daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, serta disertai dengan alternatif jawaban yang lengkap. Angket ini disusun berdasarkan skala Likert sehingga diperoleh data kuantitatif dengan skala interval (Sugiyono, 2010:94).

e. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui koefisen korelasi variabel X terhadap Variabel Y di gunakan rumus Product Moment. Rumus Product Moment yaitu:

$$r_{xy}=\frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2).(\sum y^2)}}=$$

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrument penelitian yaitu kesioner. adapun skor yang diberikan pada alternatif jawaban yang diberikan oleh peneliti yaitu:

a. Jawaban "A" Sangat setuju (SS): Skor 5
b. Jawaban "B" Setuju (S): Skor 4
c. Jawaban "C" Ragu-ragu (RR): Skor 3
d. Jawaban "D" Tidak setuju (TS): Skor 2
e. Jawaban "E"Sangat tidak setuju(STS):Skor 1

Kuisioner sebagai alat ukur sebelum digunakan terlebih dahulu diuji valid dan reliabilitasnya. Pengujian validitas dan reliabelitas menggunakan SPSS 17. Patokan angka yang akan dipergunakan sebagai pembanding untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item adalah 0,30 (sugiyono,2011:126). Item yang memiliki nilai korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30 dikategorikan sebagai item valid, sedangkan item yang memiliki korelasi dibawah 0,30 dikategorikan tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Setelah penulis melakukan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang kemudian dilakukan tabulasi data, diperoleh hasil yang selanjutnya dianalisa. Variabel Kepemimpinan Camat dioperasikan kedalam 2 indikator yang dari tiap-tiap indikator berjumlah masing-masing 5 item pertanyaan, langkah selanjutnya peneliti mengklasifikasi variable x kedalam 4 kategori yaitu tidak baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung interval dalam Sugiyono (2010:36) adalah

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

i = Lebar Kelas

R = Range/jarak Pengukur

K= Kelas yang digunakan/jumlah Interval

No.	Kepemimpinan	Interval	frekunsi	persentase
1	Tidak baik	6-10,8	0	0
2	Kurang baik	10,9-15,6	0	0
3	Cukup baik	15,7-20,4	7	35%
4	Baik	20,5-25,2	11	55%
5	Sangat Baik	25,3-30	2	10%
Jumlah			**20**	**100%**

MUHAMMAD SUFI NUR AZMI, NIM. E42010084
Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fisip UNTAN dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

Berdasarkan rumus tersebut maka pengkategorian variabel perilaku camat dapat ditemukan melalui jumlah persentase dan dikategorikan dalam nilai:

a. 6 - 10,8 dikategorikan tidak baik
b. 10,9 – 15,6 dikategorikan kurang baik
c. 15,7 – 20,4 dikategorikan cukup baik
d. 20,5 – 25,2 dikategorikan baik
e. 25,3 – 30 dikategorikan sangat baik

Berdasarkan rumus tersebut dapat diketahui jumlah persentase tiap-tiap kategori yaitu:

Tidak baik : 0 responden, maka $\frac{0}{20} x100 = 0$

Kurang baik : 0 responden, maka $\frac{0}{20} x100 = 0$

Cukup baik : 7 responden, maka $\frac{7}{20} x100 = 35\%$

Baik : 11 responden, maka $\frac{11}{20} x100 = 55\%$

Sangat Baik: 2 responden, maka $\frac{2}{20} x100 = 10\%$

Tabel rentang nilai persentase tiap-tiap kategori yaitu:

Tabel 1.

Variabel Kepemimpinan Camat

Sumber:data primer diolah peneliti, 2014

Tabel diatas mayoritas responden pada variabel Kepemimpinan Camat berada pada kategori baik yaitu berjumlah 11 responden (55%), 7 responden (35%) berada dikategori cukup baik dan 2 responden berada dikategori sangat baik (10%). Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Camat di kantor Camat Pontianak Utara berada pada kategori baik. Kepemimpinan Camat merupakan unsur yang penting dalam menegakkan disiplin kerja pegawainya.

Variabel disiplin kerja pegawai dioperasikan kedalam 4 indikator dengan jumlah item pertanyaan 12 item. Untuk memberi pemahaman variabel disiplin kerja pegawai, maka terlebih dahulu diklasifikasikan dalam penelitian ini.

Jawaban responden tersebut dikategorikan dalam rentang nilai sebagai berikut:

a. 12-21,6 diklasifikasikan tidak baik
b. 21,7-31,2 diklasifikasikan kurang baik
c. 31,3-40,8 diklasifikasikan cukup baik
d. 40,9-50,4 diklasifikasikan baik
e. 50,5-60 diklasifikasikan sangat baik

Berdasarkan kategori tersebut, maka dapat diketahui jumlah persentase yaitu:

Tidak baik: 0 responden

Kurag baik : 0 responden

Cukup baik : 11 responden $\frac{11}{20} x100 = 55\%$

Baik : 9 responden $\frac{9}{20} x100 = 45\%$

sangat baik : 0 responden

MUHAMMAD SUFI NUR AZMI, NIM. E42010084
Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fisip UNTAN dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

Tabel rentang nilai persentase tiap-tiap kategori yaitu:

No.	Kepemimpinan	Interval	frekunsi	persentase
1	Tidak baik	12-21,6	0	0
2	Kurang baik	21,7-31,2	0	0
3	Cukup baik	31,3-40,8	11	55%
4	Baik	40,9-50,4	9	45%
5	Sangat Baik	50,5-60	0	10%
Jumlah			**20**	**100%**

Sumber: data primer diolah peneliti 2014

Berdasarkan tabel diatas sebagian besar responden pada variabel disiplin kerja pegawai berada pada kategori cukup baik yaitu berjumlah 11 responden (55%) dan 9 responden berada pada kategori baik (45%). Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Pontianak Utara berada pada kategori cukup baik.

Selanjutnya dari hasil yang didapat dari kesioner yang telah dihitung akan diuji rumus hipotesis dengan menggunakan teknik koefisien korelasi product moment dengan tingkat kesalahan 1% dengan menggunakan SPSS 17 sehingga penyelesaian tidak dilakukan secara manual. Berdasarkan table interpretasi, maka koefesien korelasi produst moment yang ditemukan sebesar 0,843 termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada di rentang 0,80 – 1,000.

Dari perhitungan koefesien determinasi didapat pengaruh kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja pegawai di kantor camat pontianak utara sebesar 71,1% dan sisa nya 28,9% adalah faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai kantor camat pontianak utara. Seperti dalam teori yang dikemukakan oleh sagir (dalam silviana, 2012:17) bahwa factor-factor yang dapat mempengaruhi tingakat disiplin kerja pegawai adalah :

a. Kepemimpinan.
b. Pengawasan.
c. Rasa aman.
d. Balas jasa.
e. Penghargaan.
f. Lingkungan kerja.
g. Hubungan antar pegawai

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan di Kantor camat Pontianak utara maka peneliti menyimpulkan yaitu Kepemimpinan Camat Pontianak Utara di katakan dalam klasifikasi baik, hal ini di karenakan sebagian besar jumlah responden

berada pada interval 20,5-25,2 sebanyak 10 orang. Hasil penelitian untuk indikator berorientasi pada hubungan dengan bawahan perlu ditingkatkan lagi misalnya dalam berempati terhadap bawahan, menghormati ide bawahan, menunjukkan sikap apresiasi dan mencari masukan dari bawahan berkaitan dengan keputusan penting.

Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Pontianak Utara di katakan berkategori cukup baik, hal ini di dasarkan pada sebagian besar jumlah responden berada pada interval 31,3-40,8 sebanyak 11 orang. Hasil penelitian untuk indikator kehadiran, ketetapan jam kerja dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal perlu ditingkatkan lagi. Indikator-indikator tersebut dapat ditingkatkan dengan cara pegawai mentaati waktu kerja dan melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier sederhana dan dengan menggunakan program *SPSS 17 for windows* sebagai alat bantu, telah membuktikan bahwa disiplin kerja pegawai di kantor Camat Pontianak Utara sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan Camat, yaitu sebesar 71,1% dan 28,9% lainnya adalah dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor rasa aman, balas jasa, penghargaan, lingkungan kerja dan pengawasan.

Hasil uji korelasi antara variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja dengan menggunakan program *SPSS 17 for windows* diketahui bahwa terdapat hubungan atau pengaruh yang sangat kuat dari variabel X dan variabel Y dengan nilai koefisien korelasinya sebesar 84,3%. Artinya bahwa apabila kepemimpinan Camat Pontianak Utara sangat baik atau cukup maka disiplin pegawai juga dapat dikatakan baik. Sebaliknya apabila kepemimpinan camat di Kantor Camat Pontianak Utara kurang baik, maka berpengaruh buruk juga terhadap disiplin kerja

Setiap penelitian tentu saja memiliki keterbatasan dan hambatan masing-masing, dalam penelitian ini juga peneliti menemui beberapa keterbatasan dan hambatan: Peneliti hanya menghubungkan antara Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja, padahal ada faktor lain yang mempengaruhi Disiplin Kerja, yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena keterbatasan waktu penelitian maka peneliti hanya menghubungakan dua variabel saja yaitu variabel bebas kepemimpinan Camat dan variabel terikat disiplin kerja.

E. REFERENSI

Fahmi, Irham. 2012. ***Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi.*** Bandung: Alfabet.

Faisal, Sanafiah. 2002. ***Desain Penelitian Sosial (format kualitatif dan Kuantitatif), Metodologi Penelitian Kualitatif***. Jakarta : Penerbit PT RajaGrafindo Persada.

Gouzali Saydam, 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu pendekatan Mikro.*** Jakarta : Djambatan.

Hasibuan, Malayu S.P, 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan.*** Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Kartono, Kartini. 2004. ***Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnoral itu.*** Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Nitisemito Alex S. 1996. **Manajemen Personalia,** Jakarta : Graha Indonesia.

Pasolong, Harbani. 2010. ***Kepemimpinan Birokrasi.*** Makassar : Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik.*** Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Safaria, Triasmas. 2004. ***Terapi Koginitif-Perilaku Untuk Anak.*** Yogyakarta : Graha Ilmu.

Silviana, 2012. ***Hubungan Perilaku Camat dalam Menegakkan Disiplin KerjaPegawai di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak.*** Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura (FISIP UNTAN) Pontianak.

Sugiyono. 2010. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*** Bandung : Alfabeta.

----------. 2010. ***Statistik Untuk Penelitian.*** Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edi 2011, Manajemen ***Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga***, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Tangkilisan, Nogi Hessel. 2005. ***Manajemen Publik.*** PT. Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta.

Sumber Internet :

Kalimantan News. 2011. ***Delapan PNS Pemkot Pontianak Langgar Disiplin Berat***. http://www.kalimantan-news.com/berita.php?idb=8053//. Diakses pada tanggal 07 juli 2011.

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, Kode Pos 78124
Homepage : http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai civitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap	: MUHAMMAD SUFI NUR AZMI
NIM / Periode lulus	: E42010084 / 2015
Fakultas / Jurusan	: ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address /HP	: msufi089@gmail.com / 089 696 817 057

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exlusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN CAMAT DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PONTIANAK UTARA KOTA PONTIANAK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

☐ fulltext
☑ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal.....

Dr. H. Wijaya Kusuma, MA
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 02 Agustus 2016

(Muhammad Sufi Nur Azmi)