

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN JAWAI KABUPATEN SAMBAS

Oleh :

ANDHIKA PRADIKMA^{1*}

NIM. E1011171024

Sukamto^{2*}, Dhidik Apriyanto*

Email : dika pradikma006@student.untan.ac.id

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Pada penelitian ini menggunakan teori Hasibuan (2009;194) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai di suatu organisasi, yaitu faktor tujuan dan kemampuan, faktor kepemimpinan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor waskat, faktor ketegasan, faktor sanksi hukum, dan faktor hubungan kemanusiaan. Dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai didalam organisasi adalah kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan melalui uji analisis koefisien determinasi dan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program IBM SPSS statistics 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas dengan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,705 yang dimana angka tersebut masuk dalam kategori kuat berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017,231). Selanjutnya koefisien determinasi kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 49,7% sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis. Jadi disarankan kepada Camat untuk terus meningkatkan fungsi kepemimpinan yaitu sebagai inovator, komunikator, motivator dan kontroler dalam bertindak sebagai pemimpin guna menunjang peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas..

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Pegawai Kecamatan.

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON THE WORK DISCIPLINE OF EMPLOYEES IN THE JAWAI DISTRICT OFFICE OF SAMBAS REGENCY

By:

ANDHIKA PRADIKMA^{1*}

ID. E1011171024

Sukamto^{2*}, Dhidik Apriyanto*

Email : dikapradikma006@student.untan.ac.id

1. Student of Public Administration Study Program of Social and Political Science Faculty of Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Lecturer of Public Administration Study Program of Social and Political Science Faculty of Universitas Tanjungpura Pontianak.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of leadership on the work discipline of employees in the Jawai District Office of Sambas Regency. This study used a quantitative approach with an explanatory research design. This study also used Hasibuan's theory (2009;194) which stated several factors that can influence the work discipline of employees in an organization, such as goals and abilities factors, leadership factors, remuneration factors, justice factors, inherent control factors, assertiveness factors, legal sanctions factors, and human relations factors. It can be seen that one of the factors that can affect employee discipline in the organization is leadership. This study was conducted through the analysis of the coefficient of determination and simple linear regression analysis using the IBM SPSS statistics 25 program. The results showed that the leadership of the District Headman had an impact on employee work discipline at the Jawai District Office of Sambas Regency with a correlation coefficient of 0.705 which was categorized as the strong category based on the criteria proposed by Sugiyono (2017,231). Furthermore, the coefficient of leadership determination had an impact on employee work discipline by 49.7% while the remaining 50.3% was influenced by other variables not examined by the researcher. So, the researcher suggests the District Headman to keep improving the leadership functions as innovators, communicators, motivators, and controllers in acting as leaders to support the increasing work discipline of employees at the Jawai District Office of Sambas Regency.

Keywords: Work Discipline, Leadership, District Employees.



A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan dunia kerja yang semakin profesional dalam suatu organisasi, dikarenakan sumber daya manusia merupakan individu yang menjadi penggerak dalam berjalannya suatu organisasi serta dapat dijadikan sebagai aset yang mampu dikembangkan dan dilatih kemampuan setiap individunya demi mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Pentingnya peranan sumber daya manusia tidak mungkin dipisahkan dari tujuan instansi, baik pemerintah maupun swasta. Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia adalah peran kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan kekuatan menggerakkan, semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan juga sangat mempengaruhi tingkat sumber daya manusia karena kepemimpinan itu sendiri

mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama guna bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Pencapaian tujuan dimulai dari menciptakan produktivitas yang tinggi, menciptakan kedisiplinan agar pelaksanaannya dimulai dari para pegawai itu sendiri.

Disiplin disini adalah mengenai disiplin kerja, waktu kerja dan disiplin dalam mentaati peraturan yang sudah ditetapkan. Kesadaran tinggi diperlukan dalam melaksanakan aturan yang dapat diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, untuk mencapai tingkat produktivitas. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Penjelasan mengenai Sumber Daya Manusia diatas membuat penulis tertarik untuk meneliti

tentang pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Kantor Kecamatan jawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Displin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 menyatakan Displin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin

Peraturan Bupati Sambas Nomor 19 Tahun 2012 tentang Disiplin Jam Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kabupaten Sambas. Peraturan tersebut dibuat sebagai pedoman seluruh instansi di Kabupaten Sambas dalam melaksanakan birokrasi pemerintah sebagai aturan disiplin yang harus dipatuhi untuk dilaksanakan dan menciptakan kedisiplinan yang baik di seluruh jajaran pemerintahan Kabupaten Sambas.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di Kantor Kecamatan Jawai masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggungjawab mereka, diantaranya datang ke kantor tidak tepat waktu, serta pegawai tahu akan jam kerja yang telah ditetapkan pemerintah tetapi tetap saja datang tidak tepat waktu, bahkan kadang

pemimpin itu sendiri yang tidak pernah tepat waktu, hal itu juga akan berpengaruh terhadap bawahan karena melihat pemimpinnya tidak disiplin. Hal itu dikarenakan di Kantor Kecamatan Jawai belum memberlakukan absen elektronik atau *fingerprint* sehingga para pegawai masih melakukan absen manual.

Penelitian yang penulis lakukan melihat peran pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan dinilai masih kurang, hal ini terlihat pada kenyataan dimana pemimpin tidak pernah memberikan sanksi ataupun teguran kepada pegawai yang melakukan kesalahan tentang pelanggaran prinsip kedisiplinan terkait kehadiran dan juga tidak adanya pengawasan dari seorang pemimpin tentang pelaksanaan pengisian absen kerja manual yang dilakukan oleh setiap pegawai. Faktor perilaku pemimpin menjadi faktor utama yang menyebabkan tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas. Tidak adanya pengawasan yang ketat dilakukan oleh seorang camat serta adanya perilaku seroang camat yang kurang disiplin menjadikan tingkat disiplin kerja di Kantor Kecamatan Jawai menjadi rendah, sering kali pemimpin yang tidak melaksanakan absen manual setiap harinya, tidak dilaksanakannya apel pagi

yang dipimpin oleh seorang camat yang menyebabkan tidak terlaksananya apel pagi yang dilakukan oleh seluruh pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas. pegawai di Kantor Kecamatan Jawai pada bulan Januari :

Tabel 1.1
Pengisian Absen Manual Bulan
Januari Tahun 2021

Keterangan	Minggu ke-1	Minggu ke-2	Minggu ke-3	Minggu ke-4
Hadir	55%	60%	60%	60%
Tidak Hadir	45%	40%	40%	40%

Sumber: Absen Manual Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas

Tabel 1.1 diatas mengenai jumlah data pengisian absen manual pegawai Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas pada bulan Januari tahun 2021 yang menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang melalaikan pengisian absen, sehingga yang dianggap tidak hadir ke kantor pada saat itu. Berdasarkan Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 ayat 11 Pegawai Negeri Sipil Masuk kerja dan meati semua ketentuan jam kerja. Pada prakteknya banyak pegawai yang tidak disiplin dapat dilihat pada minggu ke-1

bulan Januari tahun 2021 ditemukan sebanyak 55% pegawai yang melakukan pengisian absen dan dianggap masuk kerja dan 45% pegawai yang tidak mengisi absen manual serta dianggap tidak masuk kerja. Pada minggu ke-2 sebanyak 60% pegawai melakukan pengisian absen manual serta 40% tidak melakukan pengisian absen manual. Sedangkan pada minggu ke-3 sebanyak 60% pegawai melaksanakan pengisian absen manual dan 40% pegawai tidak mengisi absen yang dianggap tidak hadir. Serta pada minggu ke-4 sebanyak 60% pegawai hadir dan mengisi absen sedangkan 40% pegawai lainnya tidak mengisi absen yang dianggap tidak hadir. Sehingga dapat ditotalkan jumlah ketidakhadiran dan kelalaian pegawai dalam mengisi absen sebagai bukti kehadiran di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas pada bulan Januari tahun 2021 sebanyak 33 kali ketidakhadiran dalam 1 bulan tersebut.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalahnya yaitu :

- Banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja dan pegawai datang terlambat masuk kerja dan pulang lebihcepat.
- Pengisian absen manual dilalaikan
- Tidak adanya pengawasan camat terkait pelaksanaan tugas pegawai

3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang penulis uraikan diatas terdapat banyak masalah yang menyebabkan tingkat disiplin kerja pegawai menurun diantaranya; tujuan dan kemampuan pegawai, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, tidak adanya pengawasan, gaji, motivasi, lingkungan kerja, pemberian hadiah atau *reward* dan hubungan kemanusiaan. Banyaknya faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai secara umum dapat kita simpulkan bahwa pada penelitian ini penulis hanya membatasi pada masalah kepemimpinan yang menjadi faktor utama dalam mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas

4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas?”

5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mendeskripsikan kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai di Kantor

Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas.

- b. Untuk menganalisis pengaruh bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas.

6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibagi menjadi 2 yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Penjelasan hal tersebut adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan bahan telaah, kajian dan analisa bagi pengembangan teoritik dan konsep-konsep ilmiah yang memiliki relevansi dengan program studi ilmu administrasi public terutama kajian manajemen publik. Penelitian ini juga bias menjadi bahan informasi bagi pembaca sebagai referensi bagi penulis yang lain.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas dalam melaksanakan

setiap pekerjaan yang sudah diberikan dan diatur dalam perundang-undangan sehingga bisa mengatasi permasalahan dan mencapai target yang ditentukan serta tujuan organisasi dapat dicapai lebih efisien.

B. KAJIAN TEORI

1. Displin Kerja

. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004: 33)

Sutrisno (2009:94) mendefinisikan Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Displin Kerja

Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atau sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai, kebiasaan itu

ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan dalam menegakkan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Menurut (Hasibuan: 2009; 194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang di bebaskan pada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Keteladan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya dan keteladanan pemimpin yang baik maka disiplin kerja karyawan atau pegawai akan ikut baik.

2. Balas Jasa

Balaszasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya maka disiplin akan terlaksana.

3. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi.

4. HubunganKemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan baik hubungan keatas maupun kepadabawahannya yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group*

relationship dan *cross relationship* akan ikut menciptakan disiplin kerja pegawai yang baik.

3. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Displin Kerja

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi dan merupakan suatu posisi kunci. Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik.

Menurut Rivai dalam buku Teori Administrasi Publik karya Harbani Pasolong (2007:111) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi peranan dan juga suatu proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, Sehingga kepemimpinan menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat disiplin pegawai yang dipimpin nya, karena pada hal nya seorang pemimpin memberikan contoh atau perilaku yang baik terhadap bawahan.

Afandi (2016,10) mengemukakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin adalah

kepemimpinan dimana pemimpin juga ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai disuatu organisasi karena seorang pemimpin dijadikan sebagai panutan oleh bawahannya sehingga untuk memperoleh kedisiplinan yang baik dari seorang pegawai maka seorang pemimpin harus bisa memberikan kepemimpinan yang baik didalam organisasi.

4. Kerangka Pikir

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas.

Pada pelaksanaan pekerjaan di kantor Kecamatan Jawai masih banyak terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan mereka, diantaranya pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu yang mana pegawai sudah tahu akan jam kerja yang telah ditetapkan pemerintah tetapi tetap saja masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu bahkan pemimpin itu sendiri yang datang tidak tepat waktu, hal ini juga berpengaruh terhadap bawahan itu sendiri karena melihat pemimpinnya tidak disiplin. Hal itu dikarenakan di Kantor Kecamatan Jawai belum diberlakukannya absen elektronik sehingga para pegawai di kantor Kecamatan Jawai masih

memberlakukan absen manual.

Masalah-masalah tersebut merupakan salah satu ketidakdisiplinan pegawai dalam pelaksanaan kerjanya. Ketidakdisiplinan kerja pegawai berdasarkan teori Hasibuan (2009; 194) dipengaruhi oleh beberapa variable atau factor yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan dan hubungan kemanusiaan.

Kerangka Teori

Kepemimpinan (X)
Indikator (Thoha 2010,52):

1. Kepemimpinan sebagai inovator.
2. Kepemimpinan sebagai komunikator.
3. Kepemimpinan sebagai motivator.
4. Kepemimpinan sebagai kontroler.

Disiplin (Y)
Indikator (Afandi 2016,10) :

1. Masukkerjatepat waktu
2. Penggunaanwak tusecaraefektif
3. Mematuhisemua peraturanorganisasi
4. Target pekerjaan
5. Membuatlaporan kerja

5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:96), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan

dugaan sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan teori yang dikemukakan Hasibuan dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin diantaranya adalah kepemimpinan, hal tersebut menjadi landasan penulis dalam menentukan hipotesis dari penelitian ini, yaitu:

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan sebagai variable bebas (X), dengan disiplin kerja pegawai sebagai variable terikat (Y)

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif artinya penelitian berdasarkan pada filsafat *positivisme* (realita/gejala/fenomena) yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu serta pengumpulan data dengan suatu instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Tohardi (2010:36-37) ada beberapa tahapan yang harus dilalui oleh seorang peneliti dalam melaksanakan penelitiannya, tahapan tersebut seperti:

a. Memilih atau menentukan permasalahan penelitian (*research problem*).

- b. Melakukan Pra Survey (prapenelitian) yang bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi awal.
- c. Membuat rencana atau desain penelitian atau yang disebut juga dengan proposal penelitian yang memasukkan unsure rumusan permasalahan, pertanyaan penelitian, memilih pendekatan dan jenis penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.
- d. Melaksanakan penelitian.
- e. Membuat laporan hasil penelitian.

Untuk memperoleh data dalam rangka penelitian yang berupa data objektif maka digunakan metode penelitian yang intinya diharapkan dapat menjadi alat yang efektif dan efisien dalam mendukung pembahasan yang akan dilakukan. Adapun metode pengumpulan data adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Selanjutnya yaitu terkait keabsahan data peneliti menggunakan teknik Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Validitas menurut Sugiyono (2017, 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika

koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0.3 maka item tersebut dinyatakan *valid*, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 maka item tersebut dinyatakan tidak *valid*.

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang digunakan dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan *valid*. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *alpha cronbach* berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0.6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan *reliable*.

D. PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan hasil penelitian penulis yang diperoleh berupa data identitas responden yaitu sampel dari seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Kecamatan Jawai yang berjumlah 19 orang. Berikut karakteristik

responden berdasarkan usia pegawai:

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	28 – 33	3	16%
2	34 – 40	1	5%
3	41 – 46	3	16%
4	47 – 52	5	26%
5	53 – 58	7	37%
Jumlah		19	100%

Sumber: Data primer olahan penulis, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui bahwa pengelompokan umur responden dari 28-33 tahun sebanyak 3 orang pegawai dengan persentase 16%, serta untuk umur 34-40 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 5% dari total 19 pegawai sedangkan untuk umur 41-46 sebesar 16% atau sebanyak 3 orang pegawai. Untuk usia 47-52 tahun sebanyak 5 orang atau dengan persentase sebesar 26% dan dengan usia 53-58 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 37% dari 19 orang pegawai yang menjadi responden penulis. Hal ini menunjukkan usia responden di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas lebih dominan pada usia 50 keatas.

2. Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Analisis korelasi digunakan sebagai cara untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y). IBM SPSS Statistics 25 merupakan

program yang penulis gunakan dalam membantu mencari seberapa kuat hubungan kedua variabel yang penulis teliti.

Hasil nilai koefisiensi korelasi (r) antara variabel bebas yaitu kepemimpinan (X) dengan variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y) adalah sebesar 0,705. Jadi terdapat korelasi yang positif sebesar 0,705 antara variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai. Untuk dapat membuktikan hasil penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil maka dapat berpedoman pada tabel interval korelasi menurut Sugiyono(2017:231) yang menjelaskan tingkat hubungan korelasi berdasarkan interval koefisiensi. Hasil koefisien korelasi yang di hasilkan menunjukkan angka sebesar 0,705 yang jika kita merujuk pada tabel interval koefisien korelasi menurut Sugiyono 0,705 termasuk dalam interval kelas 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Artinya ada hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas.

3. Koefisiensi Determinasi

Uji koefisiensi determinasi pada analisis

statistik digunakan untuk mengetahui seberapa besar jumlah pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y), selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X) yaitu kepemimpinan dalam mempengaruhi variabel dependen (Y) yaitu disiplin kerja di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas.

Berdasarkan hasil IBM SPSS Statistics 25 menunjukkan nilai R Square (r^2) sebesar 0,497, dengan begitu kita dapat menghitung seberapa besar koefisien determinasi yang dihasilkan oleh variabel (X) yaitu kepemimpinan terhadap variabel (Y) yaitu disiplin dengan rumus sebagai berikut.

$$KD = (r)^2 \cdot 100\%$$

$$KD = 0,497 \cdot 100\% = 49,7\%$$

Nilai koefisien determinasi menunjukkan hasil sebesar 49,7% yang artinya variabel kepemimpinan (X) memberikan pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 49,7% terhadap disiplin kerja (X) pegawai di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas dan sisanya sebesar 50,3% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil dari olahan data program IBM SPSS Statistics 25 diketahui nilai persamaan regresi konstanta (a) disiplin kerja yaitu sebesar 18,094 dan nilai kepemimpinan sebesar 0,923. Hal tersebut dapat kita buat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 18,094 + 0,923 X$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat kita ketahui tidak terdapat tanda negatif pada koefisien regresi yang artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka hal tersebut juga akan membuat disiplin kerja semakin baik, begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan semakin buruk, hal tersebut akan membuat disiplin kerja juga akan buruk. Nilai koefisien konstanta diatas menunjukkan nilai konsisten dari variabel disiplin kerja, artinya nilai konstanta sebesar 18,094 ini menunjukkan pada saat variabel kepemimpinan nol atau tidak meningkat, maka nilai dari variabel disiplin kerja akan sebesar 18,094. Kemudian untuk angka koefisien regresi sebesar 0,923 menunjukkan apabila variabel kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, hal tersebut akan membuat variabel disiplin kerja meningkat sebesar 0,923.

Selanjutnya untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang penulis rumuskan sebelumnya yaitu adanya pengaruh yang signifikan terhadap disiplin

kerja di kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas dapat diterima ataupun ditolak perlu dilakukan uji statistik yaitu menggunakan uji t_{hitung} dan t_{tabel} .

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan sebagai variabel bebas terhadap disiplin kerja sebagai variabel terikat di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan sebagai variabel bebas terhadap disiplin kerja sebagai variabel terikat di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas

Dari hasil derajat frekuensi dan taraf signifikan dua sisi yang kita gunakan dalam menentukan t_{tabel} didapatkan hasil sebesar 2,110 untuk nilai t_{tabel} . Jika hasil t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka didapatkan perbandingan yaitu $t_{hitung} (4,097) \geq t_{tabel} (2,110)$.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya untuk hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten sambas

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang

telah dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil kuesioner yang penulis berikan kepada 19 responden menghasilkan rata-rata dari jumlah keseluruhan jawaban responden pada variable kepemimpinan (X) yaitu berada pada interval kelas 4,20-5,00 dengan kategori skor sangat baik dengan persentase sebesar 63,2%. Kemudian untuk rata-rata jumlah keseluruhan jawaban responden terkait variable disiplin kerja (Y) yaitu persentase sebesar 78,9% dan jika dilihat dari kelas interval variable disiplin kerja rata-rata jawaban tersebut berada pada interval kelas 4,20-5,00 dengan skala skor sangat baik
2. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* menggunakan program IBM SPSS Statistics 25 menunjukkan tidak ada tanda negatif yang berarti adanya hubungan antara kepemimpinan sebagai variable bebas terhadap disiplin kerja sebagai variable terikat dengan nilai korelasi sebesar 0,705 yang jika kita merujuk pada tabel interval koefisien korelasi menurut Sugiyono 0,705 termasuk dalam interval kelas 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Artinya ada hubungan yang kuat antara

variable kepemimpinan terhadap variable disiplin kerja di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas.

3. Pada hasil analisis koefisien determinasi yang dibantu program IBM SPSS Statistics 25 menunjukkan hasil sebesar 0,497 yang jika kita hasil tersebut kita hitung ke dalam rumus koefisien determinasi didapatkan hasil 49,7% yang artinya variable kepemimpinan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 49,7% terhadap variabel disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 50,3% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

2. Saran

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas. Hal itu perlu meningkatkan fungsi seorang pemimpin yaitu camata didalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas. Rata-rata kategori tingkat kepemimpinan seorang camat di Kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas termasuk dalam kategori baik, hal itu alangkah baiknya dapat lebih meningkatkan kepemimpinan sehingga

bisa mencapai kategori yang baik. Oleh sebab itu camat perlu meningkatkan dan memberikan inovasi, motivasi, komunikasi dan pengawsan seperti pemberian penghargaan, pemberian kompensasi kepada pegawai, menciptakan dan meberikan sebuah ide baru sebagai pendorong semangat dan memotivasi pegawai di kantor Kecamatan Jawai Kabupaten Sambas dalam mencapai tujuan organisasi

F. Referensi

Buku:

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Managemen For Managemen Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen: Dasar, pengertian dan Masalah edisi Revisi*. Jakarta: Bumiaksara.
- Mar'at, Prof. Dr. 1983. *Pemimpindan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. 2009. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2009). *Sumberdaya manusia dan produktivita skerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sholehuddin. 2008. *Kepemimpinan Pemuda Dalam Berbagai Perspektif*. Jakarta: PT. Intimedia Cipta Nusantara.
- Silalahi, Ulber. 2017. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Alfabeta
- _____. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Preneda Media Group.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpin and dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tohardi, Ahmad. 2010. *Metode Penelitian Sosial Diklat Kuliah*. Pontianak: Universitas Tanjungpura.
- Pasolong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Dokumen Resmi :

PeraturanPemerintahanRepublik Indonesia
Nomor 53 Tahun 2010
TentangDisplinPegawaiNegeriSipil

PeraturanBupati Sambas Nomor 55 Tahun
2016 tentangKedudukan,
SusunanOrganisasi, Tugas,
Fungsidan Tata KerjaKecamatan.

PeraturanBupati Sambas Nomor 19 Tahun
2012 tentangDisiplin Jam
KerjaBagiPegawaiNegeriSipil di
LingkunganKabupaten Sambas.

