

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN MUARA LAWА
KABUPATEN KUTAI BARAT**

Roland Aprandean

Salasiah¹ dan Damai Darmadi²

¹Program Studi Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

²Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: roland_aprandean@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan camat diartikan sebagai seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja sama dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Setiap organisasi, perusahaan, apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan bagi keseluruhan organisasi sebagai suatu kesatuan. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja yang ditandai adanya kesadaran orang-orang yang dipimpin untuk mengikutinya. Karena itu kedisiplinan seorang pegawai tidak akan mungkin tercipta tanpa adanya kepemimpinan yang baik, dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang pegawai untuk bekerja secara disiplin. Pemimpin adalah sebagai kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikan dengan pegawai, memotivasi para pegawai dan melakukan tinjauan jangka panjang. Seorang pemimpin yang efektif akan berusaha mencocokkan arah organisasi/instansi terhadap perubahan yang kompetitif.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui model kepemimpinan yang berlaku di lingkungan Kantor kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat. 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Kepemimpinan yang berlaku di lingkungan Kecamatan Muara Lawa didominasi oleh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat.

Kata Kunci: Kepemimpinan Camat, Disiplin Kerja

I. PENDAHULUAN

Setiap orang mempunyai pengaruh atas pihak lain, dengan latihan dan peningkatan pengetahuan oleh pihak maka pengaruh tersebut akan bertambah dan berkembang. Kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam wujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan lebih dahulu. Dewasa ini kebanyakan para ahli beranggapan bahwa setiap orang dapat mengembangkan bakat kepemimpinannya dalam tingkat tertentu.

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Masalah yang selalu terdapat dalam membahas fungsi kepemimpinan adalah hubungan yang melembaga disepakati bersama.

Dari batasan kepemimpinan sebagaimana telah disebutkan di atas seorang dikatakan pemimpin apabila dia mempunyai pengikut atau bawahan. Bawahan ini dapat disuruh untuk mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Kepemimpinan diartikan sebagai seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja sama dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Setiap organisasi, perusahaan, apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan bagi keseluruhan organisasi sebagai suatu kesatuan.

Pentingnya kepemimpinan digambarkan oleh Benis dan Nanus (dalam Amalia, 2002) sebagai berikut sebuah perusahaan bermodal kecil bisa meminjam uang, dan perusahaan yang berada di lokasi tidak tepat bisa pindah,

tetapi sebuah perusahaan yang tidak mempunyai seorang pemimpin hanya memiliki sedikit peluang untuk selamat. Apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuannya, dengan efektif, maka ia haruslah mempunyai wewenang untuk memimpin dan mengarahkan bawahannya untuk dapat mencapai hasil yang diharapkan sebagai upaya mencapai tujuan tersebut.

Pemimpin wajib mengarahkan jalannya organisasi atau perusahaan sesuai dengan keinginan pemimpin untuk mencapai tujuan. James A.F. Stoner dan Charles Wankel (dalam Nawawi, 2003) mengutip pendapat Churchil mengatakan bahwa kemampuan dan ketrampilan, serta mengarahkan, merupakan faktor (aktivitas) yang penting dalam efektivitas pemimpin (*Nevertheless, leadership abilities and skill in directing are important factors in manager effectiveness*).

Sehubungan dengan itu strategi utama dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin sebagai anggota organisasi dapat menjalankan fungsinya sebagai anggota organisasi. Dengan kata lain strategi ini hanya dapat dilakukan secara baik apabila diawali dengan sikap dan perilaku pemimpin yang mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari anggota organisasi. Dengan kata lain pemimpin harus mampu menempatkan diri sebagai orang dalam (*in group*), dan tidak dirasakan atau dilihat anggota kelompok sebagai orang luar (*out group*), dengan demikian pemimpin dalam melakukan tugasnya dapat secara optimal.

Akan tetapi seorang pemimpin juga harus memperhatikan batasan-batasan tertentu agar tidak lebur dalam perasaan, pikiran dan perilaku anggota kelompok yang dapat berdampak kehilangan peran (wibawa) sebagai pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Masing-masing pemimpin mempunyai gaya tersendiri atau gaya sendiri dalam

mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

II. PERMASALAHAN

“sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat?

III. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian verifikatif atau yang bersifat kausalitas, yakni

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2005: 212})$$

di mana:

r_{xy} = koefisien korelasi Product Moment ($-1 < r < 1$)

X = Kepemimpinan

Y = Disiplin kerja

n = Jumlah anggota sampel (n = 25 responden)

Sebagai pedoman dalam memberikan interpretasi atas koefisien korelasi yang diperoleh, adalah sebagai berikut:

Apabila $0,00 < r_{xy} < 0,199$, maka tingkat hubungannya Sangat rendah

Apabila $0,20 < r_{xy} < 0,399$, maka tingkat hubungannya Rendah

Apabila $0,40 < r_{xy} < 0,599$, maka tingkat hubungannya Sedang

Apabila $0,60 < r_{xy} < 0,799$, maka tingkat hubungannya Kuat

Apabila $0,80 < r_{xy} < 1,000$, maka tingkat hubungannya Sangat Kuat

Uji signifikansi koefisien korelasi menggunakan uji t, yaitu: $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$ pada taraf 5% uji dua sisi.

Proses pengambilan keputusan:

a. Hipotesis

penelitian yang mencari hubungan antara variabel sebab dengan variabel akibat. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara kepemimpinan (*Independent variable*) dengan disiplin kerja (*Dependent variable*).

Untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diajukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus perhitungan *Koefisien Product Moment* (r_{xy}) sebagai berikut:

Ho : Terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat.

Ha : Tidak terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat.

b. Dasar pengambilan keputusan:

Apabila r_{hitung} lebih kecil dari tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya apabila r_{hitung} lebih besar dari tabel, maka Ha diterima.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah 1) Model

kepemimpinan yang berlaku di lingkungan Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat dan 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pegawai Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat.

Untuk itu penulis menggunakan Kepemimpinan (X) sebagai variabel bebas (*Independent variable*), dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan transformasional
- b. Kepemimpinan transaksional

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}} \text{ (Sugiyono, 2005: 212)}$$

di mana:

r_{xy} = koefisien korelasi Product Moment ($-1 < r < 1$)

X = Kepemimpinan

Y = Disiplin Kerja

n = Jumlah anggota sampel (n= 25 responden)

A. Variabel Kepemimpinan

1. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Sebagaimana disebutkan sebelumnya yang dimaksud dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi pegawai dengan cara memotivasi dan memberi teladan terhadap setiap tindakannya. Dalam penyajian data kepemimpinan transformasional ini jawaban responden ditabulasikan berdasarkan sesuai dengan hasil wawancara terhadap responden yang merupakan pegawai

Tabel 1. Indikator kepemimpinan Transformasional

No. Resp.	Pertanyaan			Jumlah	Rataan
	1	2	3		
1	2	2	2	6	2.00
2	3	2	2	7	2.33
3	3	2	2	7	2.33
4	3	2	2	7	2.33
5	3	2	2	7	2.33
6	2	2	3	7	2.33
7	2	2	3	7	2.33
8	3	2	3	8	2.67

c. Kepemimpinan otoriter
Selain itu juga menggunakan Disiplin Kerja (Y) sebagai variabel terikat (*Dependent variable*), dengan indikator sebagai berikut:

- a. Ketaatan pada aturan yang berlaku
- b. Kesadaran tanpa rasa takut atau terpaksa
- c. Komitmen dan loyal pada organisasi

Adapun data yang diperoleh dianalisis menggunakan *Koefisien Product Moment* (r_{xy}) sebagai berikut:

Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat. Sedangkan pemimpin yang dimaksud di sini adalah mereka yang secara struktural menduduki jabatan struktural minimal kepalaSeksi.

Tabel disusun menurut jawaban responden berdasarkan indikator dari variabel kepemimpinan transformasional yang tersusun dalam bentuk skoring 1 - 3. Rekapitulasi jawaban responden terhadap indikator kegiatan yang terencana, nampak pada tabel di bawah ini:

9	3	3	3	9	3.00
10	3	3	3	9	3.00
11	3	2	2	7	2.33
12	3	2	2	7	2.33
13	2	2	2	6	2.00
14	3	2	3	8	2.67
15	3	1	2	6	2.00
16	2	2	2	6	2.00
17	3	3	3	9	3.00
18	3	2	3	8	2.67
19	3	2	2	7	2.33
20	3	2	2	7	2.33
21	3	2	2	7	2.33
22	3	3	2	8	2.67
23	2	3	2	7	2.33
24	3	2	2	7	2.33
25	3	2	2	7	2.33
Jumlah	70	56	61	181	60.33

Sumber: Jawaban Responden

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diketahui untuk pertanyaan nomor 1, sebanyak jawaban responden berada pada rentang 2 hingga 3 yang berarti bahwa pegawai terinspirasi dan termotivasi oleh apa yang dilakukan oleh pemimpin mereka, dengan kata lain setiap apa yang mereka lakukan merupakan cerminan atau duplikasi atasan mereka

2. Indikator Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional yang dimaksud di sini adalah tipe kepemimpinan yang cepat tanggap terhadap hal-hal yang menjadi kebutuhan bawahannya. Rekapitulasi jawaban responden terhadap Indikator Kepemimpinan Transaksional nampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Indikator Kepemimpinan Transaksional

No. Resp.	Pertanyaan			Jumlah	Rataan
	1	2	3		
1	3	2	2	7	2.33
2	3	2	2	7	2.33
3	3	3	2	8	2.67
4	1	3	2	6	2.00
5	1	3	2	6	2.00
6	3	3	2	8	2.67
7	3	3	2	8	2.67
8	3	3	2	8	2.67
9	1	3	1	5	1.67
10	1	3	2	6	2.00

11	2	3	3	8	2.67
12	3	3	3	9	3.00
13	2	3	2	7	2.33
14	3	3	3	9	3.00
15	3	1	3	7	2.33
16	3	3	3	9	3.00
17	3	3	3	9	3.00
18	3	3	3	9	3.00
19	3	2	2	7	2.33
20	2	2	2	6	2.00
21	3	1	2	6	2.00
22	1	2	2	5	1.67
23	3	2	2	7	2.33
24	3	2	2	7	2.33
25	3	3	2	8	2.67
Jumlah	62	64	56	182	60.67

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1,67 hingga 3, yang berarti bahwa pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan transaksional mampu memenuhi sebagian kecil kebutuhan bawahannya, meskipun kebanyakan dari pegawai masih merasa kurang mendapat perhatian dalam menjalankan tugas-tugas mereka sebagai pelayan masyarakat.

3. Indikator Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter yang dimaksud di sini adalah mereka yang memaksakan kehendak pada bawahannya, dalam arti mewajibkan setiap bawahannya untuk patuh atas perintahnya atau kebijakan yang dibangun oleh pimpinan di atasnya. Rekapitulasi jawaban responden terhadap Indikator kepemimpinan Otoriter nampak pada tabel di bawah ini

Tabel 3. Indikator kepemimpinan Otoriter

No. Resp.	Pertanyaan			Jumlah	Rataan
	1	2	3		
1	1	2	1	4	1.33
2	1	2	1	4	1.33
3	1	2	1	4	1.33
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	1	3	1.00
7	1	2	1	4	1.33
8	1	2	1	4	1.33
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00
11	2	1	1	4	1.33

12	1	1	1	3	1.00
13	2	1	1	4	1.33
14	1	1	1	3	1.00
15	1	1	1	3	1.00
16	1	1	1	3	1.00
17	1	1	1	3	1.00
18	1	1	1	3	1.00
19	1	1	1	3	1.00
20	1	2	1	4	1.33
21	2	1	1	4	1.33
22	2	2	1	5	1.67
23	2	1	1	4	1.33
24	2	1	2	5	1.67
25	2	1	2	5	1.67
Jumlah	32	32	27	91	30.33

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1 hingga 1,67 yang berarti bahwa dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai aparatur pemerintah kerap kali pegawai di lingkungan kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat mendapat tekanan dari pimpinan, baik untuk mengankan kebijakan di atasnya, maupun kepentingan lain yang mereka sendiri tidak mengetahuinya secara pasti

Selanjutnya dari rata-rata nilai yang diberikan responden disatukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Variabel Kepemimpinan secara lengkap. Hasil penggabungan yang dimaksud nampak bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi ada pada Indikator kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Otoriter

Tabel 4. Variabel Kepemimpinan

No. Resp.	Indikator			Jumlah
	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan Otoriter	
1	2.00	2.33	1.33	5.67
2	2.33	2.33	1.33	6.00
3	2.33	2.67	1.33	6.33
4	2.33	2.00	1.00	5.33
5	2.33	2.00	1.00	5.33
6	2.33	2.67	1.00	6.00
7	2.33	2.67	1.33	6.33
8	2.67	2.67	1.33	6.67
9	3.00	1.67	1.00	5.67

10	3.00	2.00	1.00	6.00
11	2.33	2.67	1.33	6.33
12	2.33	3.00	1.00	6.33
13	2.00	2.33	1.33	5.67
14	2.67	3.00	1.00	6.67
15	2.00	2.33	1.00	5.33
16	2.00	3.00	1.00	6.00
17	3.00	3.00	1.00	7.00
18	2.67	3.00	1.00	6.67
19	2.33	2.33	1.00	5.67
20	2.33	2.00	1.33	5.67
21	2.33	2.00	1.33	5.67
22	2.67	1.67	1.67	6.00
23	2.33	2.33	1.33	6.00
24	2.33	2.33	1.67	6.33
25	2.33	2.67	1.67	6.67
Jumlah	60.33	60.67	30.33	151.33

Sumber: Jawaban Responden

B. Variabel Disiplin Kerja

1. Ketaatan pada aturan yang berlaku

Variabel Disiplin Kerja disusun ke dalam tabulasi jawaban responden berdasarkan Indikator Ketaatan pada aturan yang berlaku, Kesadaran tanpa rasa takut atau terpaksa, serta Komitmen dan loyal pada organisasi dalam bentuk skoring 1 - 3.

Dalam di dalam menertibkan aktivitas pegawai di lingkungan

kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat, setiap pegawai yang ada di dalamnya terikat oleh aturan, baik yang telah diatur oleh Pemerintah Pusat maupun oleh Pemerintah Kabupaten Kutai Barat. Terhadap aturan yang berlaku tersebut setiap responden menyampaikan pendapatnya. Hal ini terlihat pada Rekapitulasi jawaban responden terhadap Indikator Ketaatan pada Aturan yang Berlaku sebagai berikut:

Tabel 5. Indikator Ketaatan pada Aturan yang Berlaku

No. Resp.	Pertanyaan			Jumlah	Rataan
	1	2	3		
1	2	1	3	6	2.00
2	2	1	2	5	1.67
3	2	2	2	6	2.00
4	2	2	2	6	2.00
5	2	1	2	5	1.67
6	3	1	1	5	1.67
7	3	1	1	5	1.67
8	3	3	2	8	2.67

9	3	3	2	8	2.67
10	3	2	2	7	2.33
11	2	2	2	6	2.00
12	2	3	1	6	2.00
13	2	2	2	6	2.00
14	2	2	1	5	1.67
15	2	2	2	6	2.00
16	2	3	1	6	2.00
17	2	2	2	6	2.00
18	2	3	1	6	2.00
19	2	3	2	7	2.33
20	3	3	2	8	2.67
21	3	1	2	6	2.00
22	3	1	2	6	2.00
23	3	2	2	7	2.33
24	2	3	2	7	2.33
25	2	2	2	6	2.00
Jumlah	59	51	45	155	51.67

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1,67 hingga 2,67 yang berarti bahwa ada upaya untuk mentaati aturan yang ada, hanya saja pada kondisi tertentu mereka (responden) membutuhkan kebijakan-kebijakan yang bersifat khusus sehingga permasalahan yang dihadapi dapat lebih cepat selesai. Kadangkala untuk melangsungkan kegiatan pegawai-pegawai ini dihadapkan disiplin yang termuat dalam aturan-aturan yang bersifat kaku sehingga mementahkan kreativitas mereka.

2. Indikator Kesadaran Tanpa Rasa Takut atau Terpaksa

Kesadaran tanpa rasa takut yang dimaksud di sini kepatuhan yang dilakukan oleh pegawai di lingkungan Kecamatan Kabupten Kutai Barat terjadi karena adanya kesadaran untuk mengikuti tanpa adanya rasa takut atau tekanan dari pimpinan. Rekapitulasi jawaban responden terhadap Indikator Kesadaran tanpa rasa takut atau terpaksa nampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Indikator Kesadaran tanpa rasa takut atau terpaksa

No. Resp.	Pertanyaan			Jumlah	Rataan
	1	2	3		
1	2	2	1	5	1.67
2	2	2	2	6	2.00
3	2	2	2	6	2.00
4	2	2	2	6	2.00

5	3	1	2	6	2.00
6	3	3	2	8	2.67
7	3	2	2	7	2.33
8	3	3	2	8	2.67
9	2	3	2	7	2.33
10	2	3	2	7	2.33
11	2	1	2	5	1.67
12	2	2	3	7	2.33
13	2	1	1	4	1.33
14	3	2	3	8	2.67
15	3	2	1	6	2.00
16	3	2	3	8	2.67
17	3	2	2	7	2.33
18	2	2	3	7	2.33
19	2	2	1	5	1.67
20	2	2	3	7	2.33
21	2	2	1	5	1.67
22	3	3	2	8	2.67
23	3	3	2	8	2.67
24	3	3	2	8	2.67
25	3	3	1	7	2.33
Jumlah	62	55	49	166	55.33

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1,67 hingga 2,67 yang berarti bahwa kepatuhan pegawai di lingkungan Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat masih didominasi oleh rasa takut dan bukan kesadaran untuk mau bertindak disiplin dalam menjalankan tugas. Ketakutan tersebut disebabkan oleh adanya intimidasi dari atasan mereka bahwa

pelanggaran yang dilakukan dapat mengeser posisi mereka atau bahkan tidak diberi job, sehingga dengan terpaksa mereka melakukan apa yang menjadi aturan di lingkup tugas mereka.

3. Indikator Komitmen dan Loyal Pada Organisasi

Komitmen dan loyal pada organisasi yang dimaksud di sini adalah menempatkan disiplin

sebagai suatu komitmen terhadap apa yang hendak dicapai organisasi. Rekapitulasi jawaban responden

terhadap Indikator Komitmen dan Loyal Pada Organisasi nampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Indikator Komitmen dan Loyal Pada Organisasi

No. Resp.	Pertanyaan			Jumlah	Rataan
	1	2	3		
1	2	3	2	7	2.33
2	2	3	2	7	2.33
3	2	3	2	7	2.33
4	2	2	2	6	2.00
5	2	2	2	6	2.00
6	2	2	2	6	2.00
7	2	2	2	6	2.00
8	2	2	2	6	2.00
9	2	2	3	7	2.33
10	1	2	3	6	2.00
11	1	3	3	7	2.33
12	2	2	2	6	2.00
13	2	3	2	7	2.33
14	2	2	3	7	2.33
15	2	3	3	8	2.67
16	2	3	3	8	2.67
17	2	3	3	8	2.67
18	2	3	3	8	2.67
19	2	3	2	7	2.33
20	2	2	2	6	2.00
21	2	2	1	5	1.67
22	1	2	2	5	1.67
23	2	2	2	6	2.00
24	2	2	2	6	2.00
25	2	3	2	7	2.33
Jumlah	47	61	57	165	55.00

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1,67 hingga 2,67 yang berarti bahwa hanya sedikit pegawai di lingkungan kantor kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat yang punya komitmen dan loyal terhadap organisasi. Tindakan dan perbuatan yang dilakukan oleh pegawai

kebanyakan tidak didsari oleh komitmen atau sikap loyal, namun lebih pada upaya menghindar dari kemungkinan sanksi yang diterima ketika melanggarnya, meskipun kesempatan untuk melanggar juga seringkali dilakukan ketika pimpinan tidak ada di tempat.

Selanjutnya dari rata-rata nilai yang diberikan responden

disatukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja secara keseluruhan. Hasil penggabungan yang dimaksud nampak bahwa indikator yang memiliki nilai

tertinggi ada pada Indikator Kesadaran tanpa rasa takut atau terpaksa, Indikator Komitmen dan loyal pada organisasi dan Indikator Ketaatan pada aturan yang berlaku.

Tabel 8. Variabel Disiplin Kerja

No. Resp.	Indikator			Jumlah
	Ketaatan pada aturan yang berlaku	Kesadaran tanpa rasa takut atau terpaksa	Komitmen dan loyal pada organisasi	
1	2.00	1.67	2.33	6.00
2	1.67	2.00	2.33	6.00
3	2.00	2.00	2.33	6.33
4	2.00	2.00	2.00	6.00
5	1.67	2.00	2.00	5.67
6	1.67	2.67	2.00	6.33
7	1.67	2.33	2.00	6.00
8	2.67	2.67	2.00	7.33
9	2.67	2.33	2.33	7.33
10	2.33	2.33	2.00	6.67
11	2.00	1.67	2.33	6.00
12	2.00	2.33	2.00	6.33
13	2.00	1.33	2.33	5.67
14	1.67	2.67	2.33	6.67
15	2.00	2.00	2.67	6.67
16	2.00	2.67	2.67	7.33
17	2.00	2.33	2.67	7.00
18	2.00	2.33	2.67	7.00
19	2.33	1.67	2.33	6.33

20	2.67	2.33	2.00	7.00
21	2.00	1.67	1.67	5.33
22	2.00	2.67	1.67	6.33
23	2.33	2.67	2.00	7.00
24	2.33	2.67	2.00	7.00
25	2.00	2.33	2.33	6.67
Jumlah	51.67	55.33	55.00	162.00

Sumber: Jawaban Responden

4.3. Analisa dan Pembahasan

Untuk menghubungkan Variabel Kepemimpinan (X) dengan Variabel Disiplin Kerja menggunakan uji statistik Korelasi

Product Moment (r_{xy}). Hasil Rekap dari data yang ada dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Perhitungan Korelasi *Product Moment*

No.	x	Y	xy	x ²	y ²
1	5.67	6.00	34.00	32.11	36.00
2	6.00	6.00	36.00	36.00	36.00
3	6.33	6.33	40.11	40.11	40.11
4	5.33	6.00	32.00	28.44	36.00
5	5.33	5.67	30.22	28.44	32.11
6	6.00	6.33	38.00	36.00	40.11
7	6.33	6.00	38.00	40.11	36.00
8	6.67	7.33	48.89	44.44	53.78
9	5.67	7.33	41.56	32.11	53.78
10	6.00	6.67	40.00	36.00	44.44
11	6.33	6.00	38.00	40.11	36.00
12	6.33	6.33	40.11	40.11	40.11
13	5.67	5.67	32.11	32.11	32.11
14	6.67	6.67	44.44	44.44	44.44
15	5.33	6.67	35.56	28.44	44.44
16	6.00	7.33	44.00	36.00	53.78
17	7.00	7.00	49.00	49.00	49.00
18	6.67	7.00	46.67	44.44	49.00
19	5.67	6.33	35.89	32.11	40.11
20	5.67	7.00	39.67	32.11	49.00
21	5.67	5.33	30.22	32.11	28.44
22	6.00	6.33	38.00	36.00	40.11
23	6.00	7.00	42.00	36.00	49.00

24	6.33	7.00	44.33	40.11	49.00
25	6.67	6.67	44.44	44.44	44.44
Jml	151.33	162.00	983.22	921.33	1,057.33

Selanjutnya dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(25)(983.22) - (151.33)(162)}{\sqrt{\{(25)(921.33) - (151.33^2)\} \{(25)(1.057,33) - (162^2)\}}}$$

$$= \frac{24.580,556 - 24.516}{\sqrt{(131,55)(189,33)}}$$

$$= \frac{64,56}{\sqrt{(131,56)(189,33)}}$$

$$= 0,40904 \approx 0,41$$

Dari perhitungan diperoleh $r_{xy} = 0,41$ menunjukkan bahwa r_{xy} berada di antara $0,400 < r_{xy} < 0,599$; artinya terjadi hubungan yang sangat sedang antara Variabel Kepemimpinan (X) dengan Variabel Disiplin Kerja (Y).

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

Hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut:

$$t = \frac{0,41\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-0,41^2}}$$

$$= \frac{1,966}{0,553}$$

$$= 3,55$$

Apabila $t_{tabel} (24, 0.025) = 2,064$; maka $t > t_{tabel}$ atau Probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Kondisi demikian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat.

Dari hasil perhitungan di atas dapat dibahas di sini bahwa Kepemimpinan yang terjadi di lingkungan kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat belum mampu menumbuhkan kesadaran pegawai di bawahnya dalam disiplin bekerja. Hal ini disebabkan masih adanya pandangan sebagian besar pegawai bahwa kedisiplinan yang dijalankan oleh para pimpinan belum dapat dicontoh, dalam arti disiplin yang dijalankan hanya

A. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hubungan antara Variabel Kepemimpinan dan Variabel Disiplin Kerja cukup signifikan digunakan uji t dengan rumus

karena ada kepentingan takut dengan pimpinan yang di atasnya.

Masih rendahnya disiplin kerja sebagian besar pegawai menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

Kepemimpinan yang diharapkan oleh setiap orang yang ada di lingkungan kantor kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat adalah kepemimpinan transaksional dan transformasional yaitu mengharapkan pemimpin yang memiliki pengaruh kuat, berwibawa, konsisten dan mau mengerti kebutuhan bawahan. Sebagaimana diungkapkan oleh L.M. Berry, (1998: 130) bahwa mengembangkan konsep

kepemimpinan transformasional dan transaksional berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, P. Bycio *et al* (1995: 112) mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional. Sebaliknya, kepemimpinan otoriter umumnya kurang disukai oleh bawahan, walaupun kepemimpinan otoriter adakalanya diperlukan untuk mendukung pencapaian suatu target tertentu dari pekerjaan. Hal ini tergambar dari pendapat responden yang memposisikan kepemimpinan otoriter pada posisi ketiga dari dua tipe kepemimpinan sebelumnya (transaksional dan transformasional).

Karena sikap dan perilaku pimpinan menjadi ukuran pegawai dalam menjalankan tugasnya, maka kedisiplinan tidak dapat tumbuh dengan sendirinya tanpa motivasi yang datang dari luar. Kalaupun kesadaran untuk disiplin datang dari dalam dirinya tentu ada motif-motif tertentu yang menjadikannya demikian, misalnya keinginan untuk meraih suatu prestasi tertentu.

Disiplin kerja di lingkungan kantor kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat tidak dapat berjalan normal bila kedisiplinan yang ditanamkan tidak diimbangi penghargaan (*reward*) yang sepadan. Penghargaan yang dimaksud dapat berupa: penempatan yang sesuai, pemberian insentif hingga promosi jabatan. Karena itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin tidak cukup hanya

himbauan, pemberian sanksi, atau teguran semata namun juga motivasi untuk menumbuhkan kesadaran mengapa orang perlu melakukan hal tersebut.

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan yang berlaku di lingkungan kantor kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat didominasi oleh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat.

5.2 Saran

Dengan demikian saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Pimpinan yang ada di kantor Kecamatan Muara Lawa Kabupaten Kutai Barat perlu memperbaiki sikap dan perilaku dari sekedar memberi perintah menjadi penerima tanggung jawab moral untuk dapat memberi contoh teladan pada perilaku dan sikap sehari-hari, termasuk dalam hal kedisiplinan.
2. Sebaiknya kedisiplinan ditanamkan mulai dari dalam lingkungan kerja hingga pada pelayanan terhadap masyarakat karena akan meminimalisir budaya malas dan korup.

BIBLIOGRAFI

- As'ad, M, 1998. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi*
- Amalia, R. 2002. *Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Keterlibatan Kerja dan Sikap Positif Karyawan*. Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, Surakarta.
- Anaroga. 1992. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- B. M. Bass., 1990. *Bass and Stogdill's Hand Book of Leadership*. New York: Free Press.
- B.M. Bass., 1997. *Does Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? Journal American Psychologist*, 52: 130-139.
- Bimo Walgito, 1994. *Pengantar Psikologi Umum*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Bimo Walgito., 2003. *Psikologi Suatu Pengantar*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Husain Umar., 2004. *Riset Sumberdaya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- J.C. Brigham., 1994. *Social Psychology*. Edisi 2. Harper Collins, New York.
- J.M. Howell and Avolio, B.J. 1993. *Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance*. *Journal of Applied Psychology*, 78 (6): 680-694.
- J.M. Howell and K. E. Hall-Merenda., 1999. *The Ties That Bind: The Impact of Leader-Member Exchange, Transformational and Transactional Leadership, and Distance on Predicting Follower Performance*. *Journal of Applied Psychology*, 84 (5): 395-401.
- James A. Black dan D.J. Champion., 2001. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Refika Aditama, Bandung.
- Jasin., 1989. *Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional*. Dalam Analisis CSIS. No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 1989, Jakarta.
- Earl Babbie, 2006. *Menerapkan Metode Penelitian Survei untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Palmall, Yogyakarta.
- Julia Brannen, 1997. *Memadu Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (alih bahasa: H. Nuktah Arfawie Kurde, Imam Syafe'I, Noorhaidi A.H.), Kerjasama antara Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Samarinda dengan Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Kartini Kartono, 1986. *Psikologi Sosial untuk Manajemen dan Industri*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Koentjaraningrat, 1995. *Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta.
- Komaruddin., 1994. *Kamus Riset*. Angkasa, Bandung.
- L.M.erry., 1998. *Psychology at Work*. New York: McGraw-Hill International.
- L.M. Berry and Houston, J.P. 1993. *Psychology at Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill International.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1987. *Metode Penelitian Survei*, Cetakan 8, LP3ES, Jakarta.
- Muhammad Ali., 1994. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Angkasa, Bandung.

- Nanus., 1992. *Visionary Leadership*. Jossey-Bass Publishers, San Fransisco.
- P. Bycio, Hackett, R.D., and Allen, J.S. 1995. Further Assessments of Bass's., 1985. Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80 (4): 468-478.
- Winarno Surachmad., 1982. *Pengantar Penelitian Dasar dan Metode Teknik*, Tarsito, Bandung.
- R. Aninda., 2005. Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Job Centered dengan Sikap Penerimaan terhadap Penilaian Kerja. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, Surakarta.
- R. Eisenbach, Watson, K., and Pillai, R. 1999. Transformational Leadership in The Context of Organizational Change. *Journal of Organizational Change Management*, 12 (2): 80-88.
- Sugiyono., 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bndung.
- Sugiyono., 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno Hadi., 2000. *Metodologi Research*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Tri Wahyuningsih., 2003. Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Motivator Karyawan. Dalam *Benefit: Jurnal Manajemen dan Binis* Volume 7, Nomor 1, Juni 2003. Hal 44-55.