

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT DI KECAMATAN LONG IKIS KABUPATEN PASER**

**M. Fariz Armin Ashari AR.<sup>1</sup>, Adam Idris<sup>2</sup>, Anwar Alaydrus<sup>3</sup>**

### ***Abstrak***

*Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja pegawai dan mencari besar pengaruh Kepemimpinan tersebut terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Jenis penelitian yang dilakukan termasuk deskriptif kuantitatif. Definisi operasional yang ditetapkan pada variabel X adalah Hubungan Pemimpin dan Anggota, Struktur Kerja, Posisi Kekuatan. Pada variabel Y definisi operasional yang telah ditetapkan adalah Teladan Kepemimpinan, Balas Jasa, Hubungan Kemanusiaan. Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder sedangkan sumber data diambil dari responden yang telah dibagikan kuesioner yaitu para pegawai negeri sipil ataupun pegawai tidak tetap di kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan korelasi product moment, Uji koefisien determinasi dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian dengan menggunakan korelasi product moment didapatkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,498 dan hasil uji determinasi diketahui nilai R square sebesar 24,8%. Persamaan regresi yaitu  $11,09 + 0,540X$  yang berarti bahwa 11,09 adalah nilai konstanta yang mempengaruhi kepemimpinan camat sedangkan 0,540 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Nilai F hitung sebesar 13,823 dengan tingkat signifikansi 0,001, sedangkan F tabel dengan tingkat kesalahan 5% adalah 4,067, maka  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ , berarti hipotesis secara signifikan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, camat, disiplin, kerja, pegawai.*

### **Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi. berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh karyawan yang

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [fariz.armin@gmail.com](mailto:fariz.armin@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

berkerja pada suatu organisasi. Dengan memperbaiki kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka meningkatkan pula kinerja dan daya hasil dari suatu organisasi, sehingga dapat mewujudkan sumber daya yang memiliki kinerja dan disiplin yang tinggi. Kecamatan secara ideal merupakan jembatan birokrasi yang terletak di daerah kecamatan. Kecamatan memiliki fungsi pelayanan kepada masyarakat yang berurusan dengan prosedur-prosedur pemerintah, dan kecamatan adalah perpanjangan tangan dari pemerintah kabupaten atau kota. Kecamatan memiliki pemimpin yang disebut camat dimana yang dimaksud dengan camat adalah pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota dan berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Camat memiliki fungsi sebagai penggerak dan motivator bawahan agar daya hasil dan sistem pelayanan di kecamatan berjalan dengan baik. Dalam segi pembangunan, camat juga berperan aktif untuk memastikan batasan-batasan terhadap infrastruktur yang akan dibangun di dalam area kecamatan.

Kepemimpinan yang baik adalah hal yang penting dalam suatu organisasi dan khususnya adalah organisasi pemerintahan. Kepemimpinan merupakan pemimpin yang memiliki integritas tinggi dan mampu dipercayai bawahannya serta terhindar dari perilaku-perilaku buruk yang mampu menghilangkan kepercayaan dari bawahannya. Kepemimpinan memiliki aspek yang penting yakni percaya. Saling percaya antara bawahan dan atasan merupakan tujuan yang mulia dari organisasi, karena dengan saling percaya maka permasalahan yang terjadi di dalam organisasi dapat diselesaikan secara bersama dan juga tujuan dari organisasi dapat tertuju dengan baik pula. Seorang pemimpin harus dapat menggerakkan bawahannya, dimana dalam konteks ini menggerakkan bawahan agar mampu taat terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Pemimpin memang berpengaruh besar terhadap berjalannya suatu organisasi. peran pemimpin disini dipengaruhi pula oleh faktor internal kecamatan, yakni disiplin kerja dari bawahannya dan tidak menutup kemungkinan pemimpin juga harus memiliki disiplin yang tinggi pula. Disiplin kerja merupakan keadaan dimana individu taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Semakin tinggi jiwa disiplin individu maka produktivitasnya juga tinggi. Hal ini juga berlaku bagi organisasi, apabila suatu organisasi di isi oleh individu-individu yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka tujuan dari organisasi tersebut akan terlambat tercapainya, daya hasil dan produktivitas dari organisasi juga menurun. Pengaruh yang besar ini didorong oleh peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, karena pada hakekatnya, pemimpin merupakan sebagai teladan bagi bawahannya dan pemimpin harus memiliki contoh yang baik untuk bawahannya dengan memiliki semangat disiplin kerja yang tinggi. Tidak bisa dibayangkan apabila suatu organisasi memiliki pemimpin yang berjiwa disiplin rendah, maka tidak menutup kemungkinan bahwa seluruh

isi dalam suatu organisasi tersebut akan memiliki kinerja yang rendah pula, dan organisasi akan mengalami kemunduran yang sangat tidak diinginkan.

Jika melihat dari pengertian disiplin kerja maka tentu tidak terlepas dari peraturan yang berlaku dan juga tidak terlepas dari absensi pegawai yang ada dalam suatu instansi. Dalam era kecanggihan teknologi saat ini, di kantor camat pada umumnya mengenal yang namanya pengenalan sidik jari untuk pengisian absensi setiap harinya, para pegawai hanya perlu menempelkan jari pada alat pengenalan sidik jari maka identitas dari pegawai akan diketahui langsung. Kemudahan dalam pengisian absensi tersebut menjadi kendala jika alat tersebut rusak, dan alternatif lain untuk mengetahui bahwa pegawai itu hadir atau tidaknya pada saat itu adalah dengan absen manual. Fenomena permasalahan yang terjadi di kantor Kecamatan Long Ikis adalah fenomena yang bukan menjadi rahasia lagi di setiap instansi atau organisasi pemerintahan yaitu disiplin kerja. Fenomena disiplin kerja sendiri diketahui oleh penulis pada saat diskusi tanya jawab kepada pegawai di Kecamatan Long Ikis yang mengatakan bahwa ada pegawai yang disiplinnya kurang baik dan ada juga yang baik. Pegawai yang ada di Kecamatan Long Ikis juga mengatakan bahwa salah satu faktor kurangnya disiplin kerja ini disebabkan karena absen fingerprint tidak lagi berfungsi dan digantikan oleh absen manual, lalu teladan kepemimpinan juga kurang baik karena pemimpin dari kantor camat tersebut kurang berdisiplin baik. Penulis perlu menampilkan data rekap absen Kecamatan Long Ikis dari tahun 2015-2018, dan menurut data tersebut pegawai yang tertera pada absen pada tahun 2015 sebagian besar diisi oleh perjalanan dinas 50,51%, sakit sebesar 3,71%, izin sebesar 6,91% dan cuti sebesar 2,24%. Tahun 2016 sebagian besar juga diisi oleh perjalanan dinas sebesar 40,08%, sakit sebesar 0,45%, dan izin sebesar 0,98%. Tahun 2017 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember seluruh absen ketidakhadiran pegawai tetap dan tidak tetap diisi oleh perjalanan dinas sebesar 41,1%. Tahun 2018 (Januari-Juli) absen ketidakhadiran pegawai diisi dengan perjalanan dinas sebesar 23,57% dan cuti sebesar 5,63%. Maka dengan data yang penulis kemukakan dimana absensi adalah sebagai data yang cukup untuk membuktikan bahwa disiplin kerja di kantor camat Kecamatan Long Ikis masih samar-samar apakah baik ataupun tidak, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang *Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Di Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser*.

### **Kerangka Dasar Teori *Kepemimpinan***

Dalam buku Kartono yang berjudul *Pemimpin dan Kepemimpinan* (2014), beliau menjelaskan bahwa pemimpin itu dibagi menjadi dua, yaitu pemimpin formal dan pemimpin informal. Pemimpin formal ialah orang yang oleh organisasi atau lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya,

untuk mencapai sasaran organisasi. Sedangkan pemimpin informal ialah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena ia memiliki sejumlah kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat.

Jika menurut Kartono pemimpin itu dibagi menjadi dua, maka berbeda dengan pendapat Hasibuan (2017) dimana beliau mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi, dan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi menurut penulis yang dimaksud Hasibuan dalam pengertian pemimpin dan kepemimpinannya adalah bagaimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya agar tujuan dari organisasi tercapai.

### ***Kepemimpinan Camat***

Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota dan berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Sebagaimana dimaksud pada Undang-Undang No 23 Tahun 2014 Pasal 224 ayat 1 Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris Daerah. Berdasarkan pada ayat 2 Bupati/wali kota wajib mengangkat camat dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila Pengangkatan camat yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 2 maka di sebutkan pada ayat 3 dibatalkan keputusan pengangkatannya oleh gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat. Adapun Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 Pasal 14 pada ayat 1 menyebutkan Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten atau Kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Sedangkan pada ayat 2, Camat berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati dan Walikota melalui Sekretaris Daerah.

### ***Disiplin Kerja***

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena tanpa disiplin yang baik dari pegawai, sulit bagi pegawai tersebut mencapai hasil yang optimal. Semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Hal ini terjadi karena bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Secara umum, disiplin merupakan sikap yang selalu taat dan tertib terhadap segala bentuk peraturan

yang diterapkan. Sikap disiplin ini timbul sebagai suatu bentuk sikap ikhlas untuk bertindak sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku, baik dilingkungan keluarga, sekolah, masyarakat, maupun negara. Hal ini dikuatkan dengan definisi disiplin menurut Menurut Hasibuan (2017) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Misalnya suatu perusahaan menetapkan aturan bahwa setiap karyawan tidak boleh meninggalkan perusahaan saat jam kerja, maka bilamana sebagian besar karyawan tersebut taat, berarti salah satu kedisiplinan dalam perusahaan tersebut sudah ditegakkan. Definisi tersebut diperkuat oleh definisi dari Fathoni (2006) yang mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika Hasibuan dan Fathoni membahas kedisiplinan adalah sebagai penunjang prestasi kerja, kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan, maka ada perbedaan sedikit dari definisi Siagian (2007) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Siagian menyatakan secara tegas bahwa disiplin kerja timbul dari adanya *peng-upgrade-an* individu yang didapat dari hasil pelatihan yang membentuk pengetahuan, sehingga individu tersebut mau dengan suka rela menerima-menerima aturan yang berlaku untuk menegakkan disiplin kerja.

Persamaan terhadap pendapat pakar diatas datang dari Sastrohadiwiryo. Pakar ini juga melihat bahwa disiplin kerja adalah sebuah bentuk ketaatan dari individu. Sastrohadiwiryo (2003) berpandangan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap mengormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis, maupun yang tidak tertulis serta sedia untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya dilanggar.

### ***Hubungan Variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja***

Kepemimpinan dan disiplin kerja adalah suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi ataupun instansi-instansi lainnya, karena dua variabel tersebut termasuk pada salah satu faktor keberhasilan organisasi. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus menjadi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta, sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Hasibuan menjelaskan bahwa moralitas dari kepemimpinan dapat pula meningkatkan

disiplin kerja yang baik bagi para bawahannya, maka kualitas seorang pemimpin dapat mendisiplinkan pegawai juga secara tidak langsung. Sejalan dengan Hasibuan, Sastrohadiwiryono (2003) mengemukakan bahwa pembinaan disiplin kerja para pegawai dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahan. Didepan selalu memberikan teladan, ditengah selalu membangkitkan semangat dan kegairahan kerja, dan dibelakang selalu bertindak sebagai motivator. Oleh karena itu, apabila instansi ingin membina disiplin kerja yang baik, hendaknya pimpinan juga berdisiplin kerja yang baik pula.

### **Metode Penelitian**

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tehnik dan alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat di Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser.

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 orang pada Kecamatan Long Ikis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dimana dalam metode ini semua populasi pada kantor Camat yang berjumlah 47 orang merupakan sampel. Setelah melakukan penelitian pada kantor camat, jumlah kuesioner yang kembali berjumlah 44, maka sampel yang awalnya berjumlah 47 berubah menjadi 44 responden.

### ***Jenis dan Sumber Data***

Untuk penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder, yaitu:

1. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dari pengertian tersebut data diperoleh secara langsung dari responden dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan (kuisisioner) kepada pegawai di Kecamatan Long Ikis.
2. Data Sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dari pengertian tersebut data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak Kecamatan Long Ikis.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Metode pengumpulan data, penulis menggunakan metode (1) Studi kepustakaan, (2) Observasi, (3) Kuisisioner, dan (4) Dokumentasi.

## **Hasil Penelitian**

### ***Uji Validitas dan Reliabilitas***

Hasil pengolahan data pada variabel kepemimpinan camat dan disiplin kerja pegawai, terlihat bahwa untuk validitas butir pertanyaan berdasarkan koefisien korelasinya, pada seluruh  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka seluruh item dinyatakan valid atau tidak ada item yang gagal. Kemudian untuk Uji reliabilitas variabel kepemimpinan camat (X) dan variabel disiplin kerja pegawai (Y), dapat dilihat dibawah ini:

Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Camat, Nilai reliabilitas cronbach's alpha menunjukkan angka 0,777 dimana nilai reliabilitas lebih dari 0,301, maka variabel kepemimpinan camat (X) dinyatakan sangat reliabel atau memiliki kualitas keandalan yang sangat tinggi. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja, Nilai reliabilitas cronbach's alpha pada variabel disiplin kerja (Y) memiliki angka 0,661 dimana nilai reliabilitas lebih dari 0,301, maka variabel disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel atau memiliki kualitas keandalan yang sangat tinggi.

### ***Kepemimpinan Camat***

#### ***Indikator Hubungan Pemimpin dan Anggota***

Dalam mengukur indikator Hubungan Pemimpin dan Anggota, penulis memberikan dua pertanyaan kepada responden, yaitu:

- 1) Camat menjalin hubungan baik dengan para pegawainya
- 2) Camat memberikan arahan yang tepat dalam menjalankan peran pemerintahan

Dari tabel di Jawaban Kuesioner Terkait Indikator Hubungan Pemimpin Dan Anggota dapat digambarkan bahwa tanggapan dari responden bisa dikategorikan baik, karena nilai mean dari pertanyaan variabel x indikator pertama mean nya 4,41 dan 4,27, mayoritas pertanyaan dari indikator pertama responden paling banyak menjawab sangat setuju dan setuju, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pemimpin dan anggota pada kantor camat di Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser.

Untuk X1.1 (pertanyaan 1) responden sebanyak 47,7% menjawab sangat setuju, untuk jawaban setuju hasilnya pun sama yaitu 47,7%, dan untuk jawaban kurang setuju dan tidak setuju hasilnya sama yaitu 2,2% sedangkan pada jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Untuk X1.2 (pertanyaan 2) responden menjawab sangat setuju sebesar 36,3%, dan mayoritas responden menjawab setuju dengan prosentase sebesar 56,8%, untuk jawaban kurang setuju sebesar 4,5% dan tidak setuju sebesar 2,2% sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

#### ***Struktur Kerja***

Dalam mengukur indikator struktur kerja peneliti memberikan pertanyaan kepada responden sebanyak 2 pertanyaan, yaitu:

- 1) Camat/Pegawai menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan penempatan struktur pemerintahan

- 2) Ada pembinaan dan pengawasan camat dalam menyelesaikan tugas kepada tiap-tiap anggota

Dari tabel Jawaban Kuesioner Terkait Indikator Struktur Kerja maka dapat digambarkan bahwa tanggapan responden tergolong baik karena mean dari variabel X indikator kedua pertanyaan 1 dan pertanyaan 2 menunjukkan angka 4,16 dan 4,07, dan responden sebagian besar menjawab setuju, berarti ini menunjukkan bahwa struktur kerja pada kantor camat Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser tergolong baik.

Jawaban X1.3 (pertanyaan 3) responden menjawab pada kolom sangat setuju sebesar 31,8%, untuk responden yang menjawab setuju sebesar 56,8%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebesar 6,3%, sedangkan tidak setuju sebesar 4,5%, kolom sangat tidak setuju pada pertanyaan ini tidak ada yang menjawab.

Jawaban X1.4 (pertanyaan 4) responden menjawab sebesar 22,7%, pada kolom setuju menjawab pertanyaan sebesar 63,6%, pada kolom jawaban kurang setuju sebesar 11,3% dan kolom tidak setuju sebesar 2,2%, dan pada kolom sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

### ***Indikator Posisi Kekuatan***

Dalam mengukur indikator posisi kekuatan peneliti memberikan pertanyaan kepada responden sebanyak 2 pertanyaan, yaitu:

- 1) Camat memberikan sanksi atau teguran kepada setiap para pegawai yang melanggar aturan pemerintah kecamatan
- 2) Camat memberikan delegasi atau legitimasi kekuasaan kepada para pegawainya

Dari tabel Jawaban Kuesioner Terkait Indikator Posisi Kekuatan dapat digambarkan bahwa tanggapan responden dari pertanyaan ke 3 variabel X indikator ke 3 sebagian besar menjawab setuju, mean dari pertanyaan tersebut adalah 4,34 dan 3,8. Maka posisi kekuatan pada kantor camat di Kecamatan Long Ikis tergolong baik.

Jawaban X1.5 (pertanyaan 5), responden menjawab sangat setuju sebesar 43,1%, pada kolom setuju responden menjawab 47,7%, dan pada kolom kurang setuju responden menjawab 9,1%, sedangkan pada kolom tidak setuju dan kolom sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Jawaban X1.6 (pertanyaan 6), responden menjawab pada kolom setuju sebesar 15,9%, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,5% dan kurang setuju sebesar 27,2%, pada kolom tidak setuju responden menjawab 2,2% dan pada kolom sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

### ***Disiplin Kerja (Variabel Y)***

#### ***Indikator Teladan Kepemimpinan***

Dalam mengukur indikator teladan kepemimpinan, penulis memberikan 2 pertanyaan kepada responden adalah sebagai berikut:

- 1) Camat memberikan contoh moral (jujur, adil) yang baik agar dapat diteladani oleh pegawainya.
- 2) Camat berdisiplin baik untuk dapat menjadi contoh bagi para pegawainya.

Dari tabel Jawaban Kuesiner Terkait Indikator Teladan Kepemimpinan dapat digambarkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju dari pertanyaan pertama indikator pertama Variabel Y, dan mean dari pertanyaan tersebut adalah 4,41 dan 4,30, maka teladan kepemimpinan pada kantor camat di Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser tergolong baik.

Jawaban Y1.1 (pertanyaan 1) responden menjawab sangat setuju sebesar 54,5%, dan kolom setuju responden menjawab sebesar 34,1%, pada kolom kurang setuju responden menjawab 9,1%, dan pada kolom tidak setuju sebesar 2,2%, sedangkan kolom sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Jawaban Y1.2 (Pertanyaan 2) responden menjawab sangat setuju sebesar 43,1%, dan pada kolom setuju responden memperoleh prosentase jawaban sebesar 45,4%, pada kolom kurang setuju sebesar 9,1%, pada kolom tidak setuju sebesar 2,2%, sedangkan pada kolom sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

### ***Indikator Balas Jasa***

Dalam mengukur indikator balas jasa, penulis memberikan 2 butir pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Anda berdisiplin kerja baik karena gaji yang anda terima.
- 2) Anda berdisiplin baik karena pemimpin anda adalah orang yang berdisiplin baik.

Dari tabel Jawaban Kuesioner Terkait Indikator Balas Jasa dapat digambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan ke 2 dari indikator ke 2 variabel Y mayoritas responden menjawab setuju, dan mean dari pertanyaan pertama dan kedua adalah 3,61 dan 3,77, maka dapat dikatakan indikator balas jasa pada kantor camat di Kecamatan Long Ikis dikatakan baik.

Jawaban Y1.3 (pertanyaan 3) pada kolom sangat setuju responden menjawab 11,3%, pada kolom setuju responden menjawab sebesar 52,2%, pada kolom kurang setuju sebesar 25%, dan pada kolom tidak setuju responden menjawab sebesar 9,1%, sedangkan kolom sangat tidak setuju responden menjawab 2,2%.

Jawaban Y1.4 (pertanyaan 4) pada kolom sangat setuju responden menjawab sebesar 22,7%, pada kolom setuju responden menjawab 40,9%, pada kolom kurang setuju responden menjawab 27,2%, dan pada kolom tidak setuju responden menjawab 9,1% sedangkan kolom sangat tidak setuju responden tidak menjawab.

### ***Indikator Hubungan Kemanusiaan***

Dalam mengukur indikator hubungan kemanusiaan penulis memberikan 2 butir pertanyaan, yaitu:

- 1) Hubungan yang baik sesama pegawai membuat anda berdisiplin baik
- 2) Menurut bapak/ibu, kepemimpinan camat mempunyai pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan.

Dari tabel Jawaban Kuesioner Terkait Indikator Hubungan Kemanusiaan tanggapan responden menjawab sangat setuju dan setuju berada diatas 50%, dari kedua pertanyaan tersebut diketahui mean nya adalah 4,14 dan 4,41 maka indikator hubungan kemanusiaan pada kantor Camat di Kecamatan Long Ikis tergolong baik.

Jawaban Y1.5 (pertanyaan 1) jawaban sangat setuju responden menjawab 34,1%, pada kolom setuju responden menjawab 50%, pada kolom kurang setuju sebesar 11,3%, dan pada kolom tidak setuju responden menjawab 4,5% sedangkan pada kolom sangat tidak setuju responden tidak menjawab.

Jawab Y1.6 (pertanyaan 2) responden menjawab sangat setuju sebesar 59,1%, pada kolom setuju responden menjawab sebesar 29,5%, pada kolom kurang setuju sebesar 6,8% dan pada kolom tidak setuju serta kolom sangat tidak setuju sebesar 2,2%.

### ***Uji Hipotesis***

#### ***Korelasi Product Moment***

Dari Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi diketahui terdapat angka yang menunjukkan sebesar 0,498 antara kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja pegawai, untuk dapat memberikan interpretasi terhadap hubungan yang rendah atau sangat kuat maka digunakan pedoman interpretasi untuk melihat besar kecilnya angka korelasi menentukan terdapat atau tidaknya pengaruh kedua variabel.

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2016) maka koefisien korelasi antara kepemimpinan camat (variabel X) dan disiplin kerja pegawai (variabel Y) adalah sedang karena koefisien korelasinya menunjukkan angka 0,498.

#### ***Uji Koefisien Determinasi***

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara kepemimpinan camat (variabel X) dan disiplin kerja (variabel Y) dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Jadi, koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0.498^2 \times 100\%$$

$$Kd = 24,8 \%$$

Berdasarkan tabel Nilai Uji Koefisien Determinasi, didapatkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,498 dan koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,248 (adalah hasil dari pengkuadratan dari koefisien korelasi yaitu  $R^2 = 0,498$ ). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai (variabel Y)

dipengaruhi sebesar 24,8% oleh kepemimpinan camat (variabel X), sedangkan sisanya 75,2%.

### ***Uji Regresi Linier Sederhana***

Untuk menguji hipotesis pengaruh kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor camat di Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser digunakan alat analisis regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

b = Koefisien Variabel X

X = Variabel independen

Berdasarkan Tabel Regresi Linier Sederhana menunjukkan bahwa kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) pada bagian B pada baris pertama diperoleh model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut

$$Y = a + b X$$

$$Y = 11,084 + 0,540 X$$

Penjelasan:

a = 11,084 adalah suatu konstanta yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada kantor camat di Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser tanpa dipengaruhi oleh perubahan nilai kepemimpinan camat.

b = 0,540 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada kantor camat di Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser, artinya bahwa setiap perubahan nilai kepemimpinan camat maka kualitas pelayanan akan mengalami perubahan sebesar 0,540.

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari konstanta adalah 11,084 dan nilai regresi 0,540. Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa pada saat kepemimpinan camat (X) bernilai 0 (nol), maka disiplin kerja pegawai akan bernilai 11,084

Sedangkan nilai dari koefisien arah regresi menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kepemimpinan camat sebesar 11,084 satuan maka disiplin kerja pegawai akan meningkat 0,540 satuan.

Selain itu terlihat tanda positif antara kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja pegawai. Untuk mengetahui koefisien regresi signifikan atau tidak signifikan, maka dapat melakukan perbandingan sig dengan a. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 20 for windows diatas, diketahui nilai sig 0,001. Artinya karena nilai sig kurang dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor camat di Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan atau serentak terhadap variabel terikat. Pengujian secara serentak untuk mengetahui

apakah koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terkait. Pengujian dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuan yaitu:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh).
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh).

Dimana berdasarkan tabel Hasil Perhitungan Uji F diketahui nilai F hitung sebesar 13,823 dengan menggunakan signifikansi 0,05 merupakan ukuran standar yang bisa digunakan dalam penelitian. Selanjutnya menentukan f tabel dengan cara melihat pada tabel distribusi f dengan derajat variabel  $(df-1) = n-1 = 44$ , maka F tabel adalah = 4,067. Sehingga dapat dikatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13,823 > 4,067$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Camat (X) Terhadap Disiplin Kerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan camat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor camat di Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. Hal ini dapat diketahui dari nilai regresi sederhana sebesar 0,540 dengan nilai koefisien korelasi 0,498. Artinya, berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh sugiyono berada pada interval 0,40 – 0,599 berada pada kategori sedang yang berarti terdapat korelasi yang sedang antara kepemimpinan camat (Variabel X) dan disiplin kerja pegawai (Variabel Y), dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 24,8% yang artinya variabel kepemimpinan camat memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser yang sisanya sebesar 75,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Kemudian untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen di peroleh nilai Fhitung adalah sebesar 13,823, kemudian dengan menggunakan signifikansi 0,05 yang selanjutnya menentukan Ftabel dengan cara melihat pada tabel distribusi F dengan derajat variabel  $(df-1) = n-1 = 43$ , maka Ftabel adalah 4,067. Dengan berdasarkan ketentuan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13,823 > 4,067$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor camat di Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser.

Hal ini sejalan dengan teori yang ada dimana Hasibuan (2017) menyatakan bahwa teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus menjadi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta, sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Kemudian menurut Kerlinger dan Padhazur dalam Regina Reza (2010) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif

memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. dalam mencapai tujuan tersebut disiplin kerja merupakan modal utama untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. seorang pemimpin dalam menegakkan disiplin, tidak hanya mengeluarkan ketentuan-ketentuan yang harus dibawah oleh para bawahannya, karena pegawai juga manusia yang tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Jadi pemimpin juga harus bisa mengatasi dan mengantisipasi agar tidak terjadi kesalahan dari para bawahannya.

Menurut teori diatas kepemimpinan menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan atau menjaga disiplin kerja pegawai tetap dalam kondisi yang terbaik. Jika pada suatu saat disiplin kerja pegawai mengalami penurunan maka akan berdampak buruk pada pelayanan yang seharusnya diterima oleh masyarakat dan pasti akan mengakibatkan citra yang buruk bagi suatu instansi kecamatan. Jika masyarakat menerima pelayanan yang buruk akibat disiplin kerja kurang baik dari para pegawai, maka akan timbul dugaan-dugaan subyektif dari masyarakat akibat aktivitas yang kurang pantas dilakukan oleh pegawai negeri sipil ataupun pegawai tidak tetap, maka hasil akhir dari penilaian tersebut adalah kepada pemimpin kecamatan yaitu camatnya. Maka pemimpin dalam hal ini memang perlu menjaga disiplin kerja pegawai dari faktor internal instansi kecamatan, bagaimana pemimpin memberikan penyadaran bahwa kewajiban dari seorang pegawai kecamatan adalah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang memang membutuhkan pelayanan, lalu ketika sudah memberikan penyadaran kepada para bawahannya, pemimpin juga perlu menjaga iklim organisasi dengan tetap menjadi pemimpin yang ideal bagi para bawahannya.

Dalam pembahasan diatas, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan camat dibutuhkan dan mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan dan menjaga disiplin kerja pegawai, karena dengan disiplin kerja pegawai yang baik maka akan timbul dampak-dampak yang positif kepada kecamatan itu sendiri.

## **Kesimpulan dan Saran**

### ***Kesimpulan***

1. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja pegawai. Jika ingin melihat pengaruh antara kedua variabel maka dapat melihat pada uji Regresi Linier Sederhana. Pada uji tersebut terdapat rumus  $Y=a+bX$ , dimana nilai a sebesar 11,084 adalah suatu konstanta yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dan nilai b adalah koefisien regresi yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, artinya setiap perubahan nilai kepemimpinan camat maka kualitas pelayanan akan mengalami perubahan sebesar 0,540.
2. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan camat (X) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) maka digunakan rumus uji koefisien determinasi. Dalam perhitungan tersebut nilai R (0,498) jika

dikuadratkan dan dipersenkan, maka ditemukan hasil 24,8%, hasil itulah yang menjadi seberapa besar pengaruh antara variabel kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja pegawai.

### **Saran**

1. Diharapkan kepada seluruh pegawai di Kecamatan Long Ikis agar tetap terus menjaga kedisiplinan kerja dan terus meningkatkan kedisiplinan itu dengan mempertimbangkan aspek-aspek moral yang berlaku dalam struktur organisasi kecamatan, dan pemimpin camat pun perlu memberikan motivasi dan dukungan moral terhadap para bawahannya agar para pegawai merasa nyaman saat berkerja.

### **Daftar Pustaka**

- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, PT Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?)*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, B Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif Dan Operasional)*. Jakarta. Bumi Aksara.

### **Dokumen-Dokumen**

- UU No 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan.