

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DENGAN DISIPLIN  
KERJA APARATUR PEMERINTAHAN DI KECAMATAN  
SUMBERJAYA KABUPATEN  
LAMPUNG BARAT**

**Skripsi**

**Oleh**

**ENDI AZIS**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

## **ABSTRAK**

### **HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DENGAN DISIPLIN KERJA APARATUR PEMERINTAHAN DI KECAMATAN SUMBERJAYA KABUPATEN LAMPUNG BARAT**

**Oleh  
ENDI AZIS**

Masalah kedisiplinan memang menjadi masalah yang harus dibenahi bersama, terlebih di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat yang akan penulis teliti. Pemimpin sebaiknya mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang paling dominan digunakan camat untuk meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintahan di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat dan untuk mengetahui keeratan hubungan gaya kepemimpinan camat dengan disiplin kerja aparatur pemerintahan di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat.

Penelitian merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Kecamatan Sumberjaya sebanyak 22.784 orang dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja aparatur pemerintah korelasi *spearman's Rho* ( $r_s$ ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Camat Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat dalam Pelaksanaan Pemerintahan di Kecamatan Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat termasuk dalam kategori gaya kepemimpinan demokratik, dimana gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif berdasarkan hasil wawancara dan observasi diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan camat adalah gaya kepemimpinan demokratik. Hasil perhitungan diperoleh nilai Z-hitung sebesar 4,374 yang lebih besar dari nilai Z-tabel = 0,9998 pada tingkat signikan 5% atau 0,05. Hasilnya Z-hitung > Z-tabel atau  $4,374 > 0,9998$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya terdapat hubungan gaya kepemimpinan (X) dengan disiplin kerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pegawai

## **ABSTRACT**

### **CORRELATION LEADERSHIP STYLE REGENT WITH GOVERNMENT WORK DISCIPLINE APPARATUS IN SUMBERJAYA SUB DISTRICT WEST LAMPUNG REGENCY**

**By  
ENDI AZIS**

*Discipline problem is a problem that must be addressed together, especially in the district of West Lampung regency Sumberjaya be authors carefully. Leaders should be able to anticipate sudden changes can correct those weaknesses and was able to bring the organization to the target within a predefined time.*

*The purpose of research is to find out what the leadership style of the most dominant use Camat to improve work discipline of government officers in the district of West Lampung regency Sumberjaya and to determine the relationship of leadership style Camat with work discipline of government officers in the district Sumberjaya West Lampung regency.*

*The research is descriptive research with quantitative approach. The population in this study is a sub-district community as much as 22. Sumberjaya 784 people with a total sample of 100 people. The analysis used to determine the relationship between leadership style with labor discipline government officials correlation Spearman's Rho ( $r_s$ ).*

*Leadership Style Head Sumber Jaya Lampung Barat district in the Implementation of Government in the District of West Lampung Sumber Jaya*

*included in the category of a democratic leadership style, where the leadership style also known as participative style. This kepemimpinan Type memempatkan humans as the most important factor in the leadership exercised by the orientation and emphasis on relations with members of the organization. based on interviews and observations note that the style of leadership that apply camat is a democratic leadership style. The result of the calculation, the value of Z-count equal to 4.374 greater than the value of Z-table = 0.9998 at the rate of 5% or 0.05 signikan. The result  $Z\text{-count} > Z\text{-table}$  or  $4.374 > 0.9998$  then  $H_0$  is rejected  $H_a$  accepted, which means that there is a relationship style of leadership (X) with employee discipline (Y).*

*Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee*

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DENGAN DISIPLIN  
KERJA APARATUR PEMERINTAHAN DI KECAMATAN  
SUMBERJAYA KABUPATEN  
LAMPUNG BARAT**

**Oleh**

**ENDI AZIS**

**(Skripsi)**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN**

**Pada**

**Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

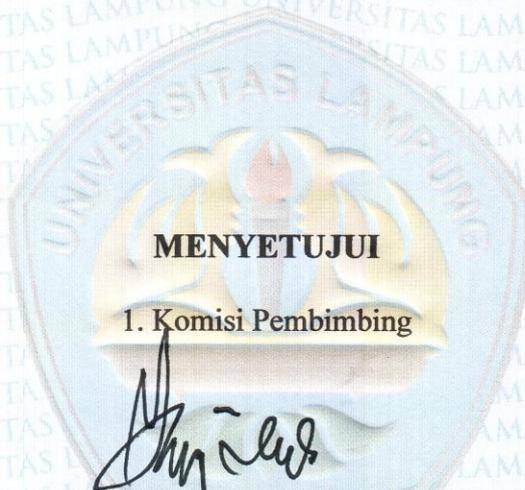
**Judul Skripsi : HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT  
DENGAN DISIPLIN KERJA APARATUR  
PEMERINTAHAN DI KECAMATAN  
SUMBERJAYA KABUPATEN LAMPUNG BARAT**

**Nama Mahasiswa : Endi Azis**

**No. Pokok Mahasiswa : 1116021037**

**Jurusan : Ilmu Pemerintahan**

**Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

**Drs. Yana Ekana PS, M.Si.**  
NIP 19610817 199003 1 004

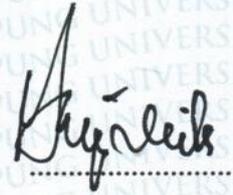
**2. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan**

**Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si.**  
NIP 19600729 199010 1 001

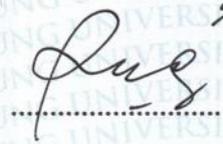
**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Drs. Yana Ekana PS, M.Si.**



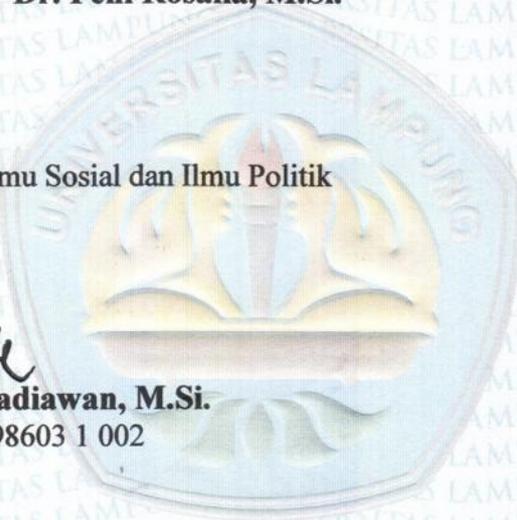
Penguji : **Dr. Feni Rosalia, M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**Drs. H. Agus Hadiawan, M.Si.**  
NIP. 19580109 198603 1 002



Tanggal Lulus Ujian : **24 Juni 2016**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah saya tulis atau publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 17 Juni 2016

Yang Membuat Pernyataan.

  
METERAI  
TEMPEL  
Rp 6000  
0F42BADF654575922  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH

**Endi Azis**  
**NPM. 1116021037**

## **RIWAYAT HIDUP**



Penulis memiliki nama lengkap Endi Azis, dilahirkan di Lampung Barat pada tanggal 23 Oktober 1991. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Oih dan Iis Mariam

Jenjang akademis penulis diselesaikan dari Sekolah TK Yapsi pada tahun 1998, Sekolah Dasar Negeri 1 Sumberjaya 2004, Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Sumberjaya Lampung Barat pada tahun 2007, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Sumberjaya Lampung Barat yang selesai tahun 2010. Selanjutnya pada tahun 2011 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

## **MOTO**

*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”. (Q.S. Ar-Ra’d:11)*

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.” (Q.S. Al-Insyirah: 5-6)*

Selalu ikhlas dalam mengerjakan hal apapun maka lelah takan terasa  
Berusahala hari ini kerjar apa yang harus di kejar untuk membangun  
masa depan  
(Endi Azis)

## SANWACANA

Alhamdulillahirrabbi'l'alamin segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW, manusia yang telah membawa perubahan besar bagi kehidupan manusia hingga akhir zaman. Atas segala kehendak dan kuasa Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **Hubungan Gaya Kepemimpinan Camat Dengan Disiplin Kerja Aparatur Pemerintahan Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat** . Penulis menyadari banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dihadapi dalam proses penulisan skripsi ini. Namun kesulitan yang ada dapat dihadapi dengan baik berkat bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Drs. Hi. Agus Hadiawan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung.
2. Bapak Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Lampung yang selalu memberikan motivasi dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Lampung yang telah memotivasi dan memberikan nasihat kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
4. Ibu Dr. Ari Darmastuti, M.A selaku pembimbing akademik yang telah memotivasi dan memberikan nasihat kepada penulis selama menjadi mahasiswa, terimakasih atas masukan, pengarahan, saran dan kritik yang telah diberikan.
5. Drs.Yana Ekana PS, M.Si selaku pembimbing utama, terimakasih atas kesabaran dalam memberikan bimbingan, arahan serta motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi secara baik dan maksimal.
6. Dr. Feni Rosalia, M.Si selaku dosen pembahas, terimakasih atas masukan, pengarahan, saran dan kritik yang dapat membangun dan menjadi penyempurna untuk skripsi ini.
7. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Lampung yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terima kasih yang setulus-tulusnya atas segala ilmu bermanfaat yang telah diberikan kepada penulis.
8. Bapak dan Ibu Staf Administrasi FISIP Universitas Lampung yang telah membantu penulis.
9. Kepada seluruh Aparatur Kecamatan dan Masyarakat Sumberjaya yang telah memberikan bantuannya.
10. Kedua Orangtuaku, Oih dan Iis Mariam yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh ketulusan dan kasih sayang. Terima kasih untuk cinta

yang tidak terbatas apapun, kalianlah hidup dan tujuan hidupku dan kalianlah semangatku dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Adik-adikku tersayang Dilah Nur Azizah, Anisa Nur Anjani , Bilal Maulana Akbar terimakasih atas segala nasihat, saran dan motivasi Semoga kelak dengan kesuksesan kita dapat membahagiakan kedua orang tua kita. Semoga dengan tujuan yang luhur kita mendapatkan kemudahan dan keberkahan dari Allah S.W.T dalam meraih kesuksesan. Amin Ya Allah Ya Rabbal'alamin.
12. Terimakasih kepada keluarga besarku Uwa-uwa semuanya, Akang, Teteh, sepupu, keponakan yang selalu memberikan semangat, dorongan dan doa sehingga penulis bisa menyelesaikan menyelesaikan skripsi ini.
13. Terima kasih kepada sahabat dan teman seperjuangan, Delsen mandela, faisal Suhanda, Riky ardian, Benny Ahmadi, Tegar, Bang didi, Rakucin, Peyek, Ari Baiturahman, Rahmat Mulyan, kiki septriandi terima kasih untuk semua nasihat, saran, kritikan, motivasi, semangat, doa, dan bantuannya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Terima kasih Susilawati tersayang yang telah hadir dan selalu memberikan dukungan, semangat dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Terima Kasih untuk sahabat-sahabat Genk KOPROK Kiki, Dio, Jery, Rendra, Imam, Ade, Rio, Yoga, Meta, Felik, Agus, Ekomen dan Alm Agung. Terimakasih atas canda dan tawanya selama ini, semoga kita semua bisa sukses bareng-bareng.
16. Terima kasih untuk Keluarga besar PISS (paguyuban indevenden scooter sumberjaya), Hunter, dan Isst Bentesth yang tidak bisa di sebutkan satupersatu semangat untuk kalian, gaspoll, dan bersungguh-sungguh.

17. Terimakasih untuk teman rantau seperjuangan Ari ngelih, Sastra legeg, Dani andrean, Juli, kawan kost, kost LT.3 terimakasih untuk motivasi, bantuan, dan doa untuk penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
18. Teman-teman Ilmu Pemerintahan angkatan 2011 yang telah memberikan semangat dan motivasi.
19. Seluruh pihak yang telah banyak membantu dan mendoakan, dalam upaya menyelesaikan skripsi ini serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Bandar Lampung, 17 juni 2016

Penulis

**Endi Azis**

## DAFTAR ISI

Halaman

### I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
1. Kegunaan Teoritis .....	6
2. Kegunaan Praktis.....	7

### II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Kepemimpinan.....	8
1. Definisi Pemimpin .....	8
2. Pengertian Kepemimpinan .....	9
3. Fungsi Kepemimpinan .....	9
4. Pengertian Kepemimpinan .....	11
B. Tinjauan Tentang Kecamatan .....	23
1. Definisi Kecamatan.....	23
2. Peran Camat .....	24
C. Tinjauan Tentang Kedisiplinan .....	25
1. Definisi Kedisiplinan Kerja.....	25
2. Tujuan Kedisiplinan Kerja .....	26
3. Indikator-Indikator Kedisiplinan.....	27
D. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja.....	27
E. Tinjauan Tentang Aparatur Pemerintahan .....	29
1. Definisi Aparatur Pemerintahan.....	29
2. Fungsi Pemerintahan .....	30
F. Kerangka Pikir .....	32
G. Hipotesis.....	34

### **III. METODE PENELITIAN**

A. Tipe Penelitian .....	35
B. Definisi Konseptual Variabel Penelitian .....	35
C. Definisi Operasional.....	37
D. Populasi dan Sampel .....	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	40
E. Jenis Data .....	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Teknik Pengolahan Data .....	44
H. Pengujian Instrumen.....	45
1. Uji Reliabilitas .....	45
2. Uji Validitas .....	45
I. Teknik Analisis Data.....	45
1. Analisis Inferensial.....	45
2. Analisis Korelasi .....	47
3. Uji Hipotesis .....	48

### **IV. GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Kabupaten Lampung Barat.....	50
1. Sejarah Perkembangan Kabupaten Lampung Barat.....	50
2. Geografis dan Topografi .....	52
B. Gambaran Umum Kecamatan Sumberjaya.....	54
1. Sejarah Kecamatan Sumberjaya.....	54
2. Pemerintahan Kecamatan Sumberjaya.....	56
3. Demografis Kecamatan Sumberjaya.....	57

### **V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian Kuesioner .....	59
1. Karakteristik Responden .....	59
2. Pengujian Instrumen Penelitian.....	61
3. Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan.....	63
4. Deskripsi Data Disiplin Kerja .....	76
5. Kategorisasi Jawaban Responden pada Variabel Penelitian ....	88
6. Analisis Korelasi .....	92
B. Hasil Wawancara .....	96
C. Pembahasan.....	97

**VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 104  
B. Saran..... 105

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Kisi-kisi angket hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja aparat pemerintah.....	38
2. Pembagian sampel.....	42
3. Kepadatan Penduduk per Pekon Kecamatan Sumberjaya.....	58
4. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
5. Pengelompokan Responden Berdasarkan pendidikan .....	60
6. Pengelompokan Responden Berdasarkan Mata Pencarian .....	60
7. Hasil Pengujian validitas untuk Pertanyaan Variabel X .....	61
8. Hasil Pengujian validitas untuk Pertanyaan Variabel Y .....	62
9. Hasil Pengujian Reliabilitas untuk variabel X dan variabel Y .....	63
10. Camat menganggap semua permasalahan dapat diselesaikan sendiri tanpa bantuan pegawai .....	63
11. Camat menentukan sendiri tujuan dari organisasi .....	64
12. Camat menganggap semua pegawai adalah bawahannya yang siap diperintah oleh camat.....	65
13. Camat tidak menerima masukan dari pegawai.....	65
14. Camat dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan .....	66
15. Camat memberikan sanksi pada pegawai yang tidak mematuhi perintahnya.....	67
16. Dalam menggerakkan bawahan, camat senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya .....	67
17. Perintah yang diberikan camat berdasarkan kedudukannya sebagai camat .....	68
18. Camat jarang berdiskusi dengan bawahan mengenai program kerja kecamatan.....	68
19. Camat tidak menerima kritik dan masukan dari pegawai .....	69
20. Camat bersikap terlalu melindungi bawahannya walaupun pegawai melakukan kesalahan .....	70
21. Camat memberikan maaf pada setiap pegawai yang melakukan kesalahan .....	71
22. Camat mempunyai kharisma bagi pegawai-pegawainya .....	71
23. Camat mempunyai daya tarik tersendiri bagi pegawainya .....	72
24. Camat mempunyai relasi yang cukup banyak dengan instansi lain .....	73
25. Camat memiliki para pendukung yang cukup banyak .....	73
26. Camat berkoordinasi dengan baik dalam melaksanakan program kerja....	74
27. Camat mampu bekerja sama dengan baik pada semua pegawai .....	74

28. Camat menerima masukan dari para pegawai tentang program kerja .....	75
29. Camat menerima kritik dari para pegawai tentang program kerja.....	76
30. Pegawai kecamatan selalu hadir dalam 5 hari kerja setiap minggunya .....	76
31. Pegawai kecamatan selalu selalu hadir tepat pada jam masuk masuk kerja	77
32. Tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai kecamatan istirahat sesuai dengan waktu istirahat.....	78
33. Pegawai menggunakan atribut lengkap saat bekerja.....	78
34. Pegawai menggunakan pakai rapi saat bekerja .....	79
35. Pegawai kecamatan tidak meninggalkan jam kerja untuk keperluan pribadi .....	79
36. Pegawai kecamatan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan .....	80
37. Pegawai kecamatan menggunakan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan .....	81
38. Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan .....	81
39. Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan .....	82
40. Pegawai bekerja sesuai dengan bidangnya .....	83
41. Pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya.....	83
42. Pegawai bekerja sesuai dengan perintah atasan .....	84
43. Pegawai bekerja sesuai koordinasi dengan atasan .....	84
44. Pegawai bekerja sesuai perintah kedinasan.....	85
45. Pegawai berusaha untuk selalu hadir setiap hari kerja.....	86
46. Pegawai tidak pernah menitipkan absensi pada pegawai lain.....	86
47. Pegawai bekerja sesuai dengan hari kerja yang ditentukan .....	87
48. Pegawai memberikan surat keterangan dari dokter bila sedang sakit.....	87
49. Pegawai memberikan keterangan bila berhalangan hadir .....	88
50. Kategorisasi Gaya Kepemimpinan.....	90
51. Kategorisasi Disiplin kerja.....	91
52. Uji korelasi gaya kepemimpinan camat dengan disiplin kerja aparatur pemerintahan di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat .....	92

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar. 1 Kerangka Pikir.....	32

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu nilai kepribadian yang menunjang terbentuknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yaitu disiplin atau kedisiplinan. Contoh disiplin pribadi yang bersangkutan pada lingkungan adalah disiplin yang berkaitan pada pekerjaan. Disiplin ditunjukkan untuk semua lapisan masyarakat dan semua aparatur pemerintah demi tercapainya tujuan negara. Disiplin yang dimiliki oleh aparatur pemerintah tingkat pusat juga dimiliki oleh aparatur tingkat daerah, sehingga baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah saling menunjang dalam menciptakan disiplin nasional.

Salah satu struktur pemerintahan tingkat daerah adalah kecamatan, Di dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah definisi camat adalah kepala kecamatan. Kecamatan mendapatkan pelimpahan wewenang pemerintahan dari bupati/walikota yang bersangkutan yang dimana kecamatan harus mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri dan dapat menjalankannya dengan mandiri. Perangkat kecamatan yang berhubungan langsung dengan masyarakat harus mempunyai kedisiplinan yang tinggi yang berkaitan dengan pekerjaannya serta pelayanan terhadap masyarakat.

Di dalam menyelenggarakan pemerintahan kecamatan, kedisiplinan aparatur kecamatan akan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat dan pembinaan kedisiplinan terhadap aparatur pemerintah di kantor kecamatan dilakukan agar tumbuh kesadaran dalam menaati peraturan yang berlaku. Kurangnya kedisiplinan akan menghambat penyelenggaraan roda pemerintahan kecamatan yang secara tidak langsung akan mempengaruhi jalannya sebuah pemerintahan secara keseluruhan. Faktor yang dapat mengubahnya ke arah yang lebih baik adalah kedudukan camat sebagai pemimpin, dimana sebagai pemimpin seseorang menjalankan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan pengorganisasian, penggerakkan hingga kepada tahap pengawasan dan evaluasi.

Kepemimpinan merupakan cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Melalui meningkatnya kinerja pegawai, berarti tercapailah hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sebagaimana menurut Kartono (2008:93), pemimpin itu pada umumnya merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya. Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Lampung Barat yang memiliki potensi untuk bersaing atau menjadi wilayah yang dapat dikatakan wilayah maju terhadap kecamatan lain adalah Kecamatan Sumberjaya. Salah satu permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang tidak maksimal. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan mantan Menteri Perindustrian Fahmi Idris yang menyatakan bahwa "kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih memprihatinkan, masih buruknya kinerja PNS diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar" (<http://www.kompas.com/read/xml/kinerja>, diakses pada tanggal 12 Mei 2015).

Selain hal tersebut, Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan penulis di Kecamatan Sumberjaya diperoleh data bahwa di Kecamatan Sumberjaya masih ada masalah yang perlu dibenahi terkait disiplin kerja aparatur pemerintah setempat, dimana dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat mengenai urusan, seperti surat menyurat dan lain sebagainya dapat dikatakan belum optimal. Menurut Candra salah satu warga Sumberjaya yang penulis wawancarai pada tanggal 20 Februari 2014, ia mengatakan bahwa:

“Memang betul bahwa pelayanan di Kecamatan Sumberjaya belum maksimal, lemah, lambat dalam merespon apa yang dibutuhkan masyarakat, pelayanan birokrasi menjadi amat sulit dinikmati secara wajar oleh masyarakat.

Hal senada juga diungkapkan oleh Santoso selaku warga Kecamatan Sumberjaya, ia mengatakan bahwa:

“Iya benar bahwa bila ingin cepat diproses untuk mendapatkan pelayanan yang diselenggarakan oleh pemerintah, tidak hanya menyelesaikan urusan KTP, KK dan berbagai perizinan-perizinan lainnya harus memberikan uang rokok istilahnya bila ingin cepat diproses, ditambah susah menemui petugas jika dipagi hari karena mereka telat datang begitupun juga pada saat siang hari banyak pegawai yang pulang cepat walaupun belum waktunya”.

Berdasarkan pernyataan atau penjelasan di atas terlihat bahwa tingkat kedisiplinan aparatur kecamatan di Kecamatan Sumberjaya masih belum optimal dan belum mementingkan kebutuhan masyarakat, hal ini disebabkan oleh lemahnya kesadaran aparatur kecamatan tersebut dalam menjalankan tugasnya, sehingga mengakibatkan buruknya citra dari aparatur kecamatan setempat. Namun kedisiplinan aparatur kecamatan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan camat yang ada di Kecamatan Sumberjaya itu sendiri. Disiplin kerja tentunya menjadi sebuah acuan atau contoh untuk bawahan atau aparatur kecamatan bahkan masyarakat setempatpun bisa menilai baik serta menikmati setiap prosesnya dalam melakukan urusan kegiatan surat-menyurat. Permasalahan yang terungkap di atas juga terjadi di kecamatan lain yaitu pada Kecamatan Way Tenong, dimana salah satu warga Way Tenong Yuda Purnama yang penulis wawancarai tanggal 17 Maret 2015 pukul 19.00 WIB, mengatakan bahwa:

“Iya di Kecamatan Way Tenong itu juga masalah pelayanan masih sangat-sangat minim, hal itu bisa dilihat pada sikap dan cara camat serta bawahannya dalam bekerja. Mereka kurang optimal, disiplinnya kurang.

Berdasarkan penjelasan permasalahan di atas, terlihat bahwa masalah kedisiplinan memang menjadi masalah yang harus dibenahi bersama, terlebih di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat yang akan penulis teliti. Pemimpin sebaiknya mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Ringkasnya pemimpin mempunyai kesempatan paling banyak untuk mengubah jerami menjadi emas atau justru sebaliknya mengubah setumpukan uang menjadi abu jika dia salah langkah dan tidak bijaksana, sehubungan dengan ini, manajemen merupakan kunci bagi suksesnya bisnis, sedangkan kepemimpinan menjadi kunci-pembuka bagi suksesnya organisasi.

Pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya, maka sebagai pemimpin harus berjalan paling depan menjadi ujung tombak untuk memberikan arah dan tujuan yang jelas yang ingin dicapai bersama-sama, harus dipastikan kedisiplinan bawahan atau pegawai yang dipimpin dalam suatu organisasi akan berjalan sesuai apa yang diharapkan. Camat sebagai pemimpin pemerintahan yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan harus mampu mengoordinasikan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan serta mampu menjalankan kepemimpinan dengan sebaik-baiknya, dalam hal ini camat berkemampuan untuk membangkitkan minat, kemampuan serta semangat pegawainya demi mencapai tujuan bersama dan mencapai hasil yang sempurna, tidak terkecuali di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat yang akan penulis teliti.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh bagaimana hubungan kepemimpinan camat dengan disiplin kerja aparatur pemerintahan di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Gaya kepemimpinan apa yang paling dominan yang digunakan camat untuk meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintahan di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat?
2. Seberapa erat hubungan gaya kepemimpinan camat dengan disiplin kerja aparatur pemerintahan di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang paling dominan yang digunakan camat untuk meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintahan di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat.
2. Untuk mengetahui keeratan hubungan gaya kepemimpinan camat dengan disiplin kerja aparatur pemerintahan di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini memiliki kegunaan sebagai berikut:

### **1. Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat menambah kajian dalam

perkembangan ilmu pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan teori kepemimpinan.

## **2. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini dapat menjadi sebagai salah satu bahan masukan bagi aparatur pemerintahan di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat mengenai pentingnya hubungan gaya kepemimpinan camat dengan disiplin kerja aparatur pemerintahan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Tinjauan tentang Kepemimpinan**

#### **1. Definisi Pemimpin**

Fairchild dalam Kartono menyatakan pemimpin dalam pengertian luas ialah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Di dalam pengertian yang terbatas pemimpin ialah seorang yang membimbing memimpin dengan bantuan kualitas persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya (Kartono, 2006:38).

Selain itu pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan-khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartono, 2006:38).

Selanjutnya Wirjana mengatakan bahwa pemimpin ialah seorang yang menduduki suatu posisi di kelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dan posisi tersebut, dan mengoordinasikan serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mencapai tujuannya (Pasolong, 2008:3).

Berdasarkan uraian di atas, maka pemimpin adalah seorang yang melakukan atau menjalankan kepemimpinan yang mempunyai kelebihan khusus untuk mengarahkan bawahannya dan membimbing bawahan atau pegawai dan pemimpin juga harus mendapatkan pengakuan serta

dukungan dari bawahannya untuk mampu menggerakkan ke arah tujuan tertentu.

## **2. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Sedangkan menurut Thoha (2010: 9), kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Wahjosumidjo, 2005:17).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salahsatu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

## **3. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam, bukan berada di luar situasi organisasi, fungsi

kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam interaksi antara individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi (Sutikno, 2014:17).

Berdasarkan uraian di atas pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok atau organisasinya. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi atau kelompok (Kartono, 2006: 117), meliputi:

- a. Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar dan memudahkan pelaksanaan tugas-tugasnya;
- b. Menyingkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin;
- c. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka dapat memberikan partisipasi penuh;
- d. Menegakkan peraturan, larangan, disiplin dan norma-norma kelompok agar tercapai kepaduan kelompok meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan;
- e. Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.

Fungsi kepemimpinan yaitu

- a. Perencanaan yaitu mencari semua informasi yang tersedia, mendefinisikan tugas, maksud, atau tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana dalam kerangka membuat keputusan yang tepat;

- b. Pemrakarsaan yaitu memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana, menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting, membagi tugas pada anggota kelompok, menetapkan anggota kelompok;
- c. Pengendalian yaitu memelihara antara kelompok, mempengaruhi tempo, memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, menjaga relevansi diskusi, mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan;
- d. Pendukung yaitu mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, memberi semangat pada kelompok/individu, menciptakan semangat tim, meredakan ketegangan dengan humor, merukunkan perselisihan atau meminta orang lain menyelidikinya;
- e. Penginformasian yaitu memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi baru pada kelompok, seperti melibatkan mereka, menerima informasi dari kelompok, membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal;
- f. Pengevaluasian yaitu mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konskuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada (Adair dalam Pasolong, 2008:22).

#### **4. Gaya Kepemimpinan**

##### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan

prilaku para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan prilaku kelompok (Menurut Tampubolon, 2008; 15).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Selanjutnya dengan kata lain pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan (Hasibuan, 2004: 76).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi di mana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan (Hersey dan Blanchard dalam Handoko, 2005: 45).

Pengertian ini mengandung makna bahwa pimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan. Pada suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para

pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin.

Situasi merupakan suatu keadaan yang kondusif, di mana seorang pimpinan berusaha pada saat-saat tertentu mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Pada satu situasi misalnya, tindakan pimpinan pada beberapa tahun yang lalu tentunya tidak sama dengan yang dilakukan pada saat sekarang karena memang situasinya telah berlainan. Maka dengan demikian, ketiga unsur yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut, yaitu pimpinan, bawahan dan situasi merupakan unsur yang saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka konsep gaya kepemimpinan Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat adalah suatu cara yang dikembangkan oleh Camat Sumberjaya Lampung Barat dalam rangka menggerakkan para bawahan atau orang-orang yang dipimpinnya untuk melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

## **b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Macam-macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

### 1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Seorang pemimpin yang otoriter ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi; mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; menganggap bawahan sebagai alat semata-mata; tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya; dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum. Pada penelitian ini sub indikator yang digunakan untuk gaya kepemimpinan otoriter adalah organisasi sebagai pemilik pribadi dan menganggap bawahan sebagai alat semata-mata

### 2) Gaya Kepemimpinan Militeristis

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut: dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan; dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya; senang pada formalitas yang berlebih-lebihan; menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan; sukar menerima kritikan dari bawahannya; menggemari

upacara-upacara untuk berbagai keadaan. Pada penelitian sub indikator gaya kepemimpinan militeristis dibedakan menjadi dua yaitu dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan dan dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya.

### 3) Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut: menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa; bersikap terlalu melindungi (*overly protective*); jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan; jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif; jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya; dan sering bersikap maha tahu. Sub indikator untuk penilaian gaya kepemimpinan paternalistis pada penelitian ini adalah menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa dan bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)

### 4) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para

pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma. Sub indikator gaya kepemimpinan karismatik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemimpin mempunyai daya tarik yang amat besar dan pemimpin mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar.

#### 5) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut: dalam proses penggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia; selalu berusaha menyinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya; selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan; ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan

yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain; selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya; dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin. Secara implisit tergambar bahwa untuk menjadi pemimpin tipe demokratis bukanlah hal yang mudah. Namun, karena pemimpin yang demikian adalah yang paling ideal, alangkah baiknya jika semua pemimpin berusaha menjadi seorang pemimpin yang demokratis. Sub indikator yang digunakan untuk menilai gaya kepemimpinan demokratis pada penelitian ini adalah selalu berusaha menyinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya dan senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya (Siagian, 2008: 43-47).

Macam-macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) **Kepemimpinan direktif**  
Di dalam gaya kepemimpinan ini, bawahan tidak diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi;
- 2) **Kepemimpinan yang mendukung**  
Di dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, dan mudah didekati serta mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya;
- 3) **Kepemimpinan partisipatif**  
Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari bawahan, tapi pengambilan keputusan masih berada padanya;
- 4) **Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi**  
Dalam gaya kepemimpinan ini, ditetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahan untuk berprestasi. Pemimpin memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Nawawi, 1999: 67-68).

Setiap gaya kepemimpinan tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Kelebihan dan kekurangan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan direktif

Kelebihan gaya kepemimpinan direktif terdapat pada pencapaian prestasi kerjanya. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini relatif lebih cepat mencapai tujuan atau hasil pekerjaan, sebab tidak ada interupsi, masukan, saran atau bantahan bawahan. Artinya ketika pemimpin memutuskan suatu tujuan, maka hal itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil. Kelemahan gaya kepemimpinan ini adalah tidak ada komunikasi dan interaksi dialogis dengan bawahan, hubungan yang tercipta terkesan dingin dan kaku. Pemimpin dengan gaya ini cenderung mementingkan pencapaian tujuan dan kurang atau tidak memperdulikan proses untuk mencapai tujuan tersebut.

2) Kepemimpinan yang mendukung

Kelebihan gaya kepemimpinan yang mendukung adalah mampu menarik orang lain atau bawahannya untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan penuh tanggungjawab sebab pemimpin senantiasa memberikan dukungan di belakang mereka. Kelemahan gaya kepemimpinan yang mendukung adalah kurangnya ruang bagi bawahan untuk mengembangkan diri dan kemampuan kerja mereka, sebab dengan terus menerus dukungan atau dorongan dari pemimpin maka bawahan merasa dibatasi untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam diri mereka.

3) Kepemimpinan partisipasif

Kelebihan gaya kepemimpinan partisipasif adalah terciptanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, sebab pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan masukan, gagasan atau saran kepada pimpinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kelemahan gaya kepemimpinan partisipasif adalah pelaksanaan pekerjaan organisasi yang terkadang kurang sesuai dengan perencanaan, karena banyaknya pertimbangan pemimpin dalam mengambil langkah-langkah atau tindakan. Pemimpin membutuhkan waktu untuk mempertimbangkan berbagai masukan dan saran dari bawahan, sehingga berdampak pada kurang sesuainya waktu pelaksanaan pekerjaan dengan rencana sebelumnya.

4) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Kelebihan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi adalah pemimpin senantiasa mewujudkan kebersamaan dengan para bawahannya dalam suatu ikatan kekeluargaan untuk mencapai prestasi atau hasil pekerjaan secara bersama-sama. Prestasi perseorangan dalam organisasi merupakan prestasi organisasi itu sendiri. Kekurangan gaya kepemimpinan ini adalah

kurang terakomodasinya keinginan dan kepentingan tiap-tiap personil dalam organisasi, karena prestasi perseorangan menjadi prestasi organisasi. Artinya seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik kurang dapat mengembangkan dirinya, karena meskipun pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang melebihi rekan-rekannya, namun kurang mendapatkan perhatian yang lebih karena dianggap prestasi bersama (Nawawi, 1999: 69-71).

Seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, sehingga diharapkan seorang pemimpin tersebut akan dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya dalam organisasi yang dipimpinnya. Sifat-sifat pemimpin tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman. Dengan adanya gaya kepemimpinan sebagaimana disebutkan di atas maka diharapkan pemimpin akan dapat menjadi teladan dan contoh yang baik kepada para bawahan dalam bekerja sehingga produktivitas kerja mereka akan meningkat dan pada tahap selanjutnya akan dapat mencapai tujuan organisasi.

Beberapa gaya kepemimpinan lainnya adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Kooperatif

Gaya kepemimpinan kooperatif adalah kepemimpinan yang mengembangkan adanya kerjasama antara subsistem atau komponen yang ada di dalam organisasi. Ciri-ciri gaya kepemimpinan kooperatif adalah:

- a) Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perseorangan maupun kelompok sebagai usaha mengumpulkan data/bahan dari anggota kelompok dalam menetapkan keputusan yang mampu memenuhi aspirasi dalam kelompoknya;
- b) Mengusahakan dan mendorong terjadinya pertemuan pendapat/buah pikiran dengan sikap harga menghargai
- c) Mengembangkan suasana kerja sama yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpin sehingga timbul kepercayaan pada

dirinya sendiri dan kesediaan menghargai orang lain sesuai dengan kemampuannya;

- d) Membantu menyelesaikan masalah-masalah baik yang dihadapi perseorangan maupun kelompok dengan memberikan petunjuk dalam mengatasinya sehingga berkembang kesediaan memecahkannya dengan kemampuan sendiri.
- 2) Gaya Kepemimpinan Komunikatif
- Gaya kepemimpinan komunikatif adalah kepemimpinan yang mengembangkan adanya komunikasi atau interaksi yang harmonis antara berbagai subsistem atau komponen yang ada di dalam organisasi. Ciri-ciri gaya kepemimpinan komunikatif adalah:
- a) Semua kebijaksanaan dikomunikasikan sehingga terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin;
  - b) Kegiatan-kegiatan dikomunikasikan dan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih;
  - c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- 3) Gaya Kepemimpinan *Low Profile*
- Gaya kepemimpinan *low profile* adalah kepemimpinan yang mengembangkan sifat yang menyejajarkan antara kedudukan pimpinan dan bawahan. Pimpinan tidak menganggap dirinya sebagai atasan yang harus ditakuti dan disegani oleh bawahan, tetapi sebagai mitra kerja yang sejajar. Ciri-ciri gaya kepemimpinan *low profile* adalah:
- a) Pemimpin tidak memosisikan diri sebagai atasan yang harus disegani atau ditakuti;
  - b) Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dan memanagerial tugas dan pekerjaannya;
  - c) Pemimpin menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum dalam organisasi;
  - d) Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok (Setyawan, 2007: 19).

Selanjutnya keunggulan dan kekurangan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan Kooperatif
- Keunggulan gaya kepemimpinan kooperatif adalah pekerjaan merupakan tanggungjawab bersama dan adanya kerjasama yang baik antara subsistem yang ada di dalam organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kelemahan gaya kepemimpinan kooperatif adalah tidak semua pegawai mampu

menjalin kerjasama, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasannya. Di dalam kaitannya dengan ini terkadang terjadi kesenjangan antara bawahan dengan sesama bawahan maupun antara bawahan dengan atasan.

2) Gaya kepemimpinan Komunikatif

Kelebihan gaya kepemimpinan komunikatif adalah terjalannya komunikasi yang efektif di dalam organisasi sehingga semua kebijaksanaan dan pekerjaan dapat dikomunikasikan dan diputuskan secara bersama. Kekurangan gaya kepemimpinan ini adalah dalam pelaksanaannya terkadang bawahan merasa memiliki hak dan otoritas dalam menentukan kebijakan di dalam organisasi, sehingga tidak ada batasan yang jelas dalam relasi bawahan dengan atasan.

3) Gaya kepemimpinan *Low Profile*

Kelebihan gaya kepemimpinan *low profile* terbentuknya hubungan kerja yang baik, sehingga antara atasan dan bawahan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, tanpa hubungan yang kaku. Kekurangan gaya kepemimpinan *low profile* adalah bawahan terkadang salah menafisirkan sifat pimpinan yang menginginkan adanya kemitraan secara sejajar dengan bawahan, sehingga kartawan tersebut terkadang bertindak sesuka hatinya dalam melaksanakan bidang pekerjaannya (Setyawan, 2007: 19).

Macam-macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri gaya. Gaya kepemimpinan ini mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi bawahan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih bawahan.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin;
- b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih;
- c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

2) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi bawahan.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter adalah sebagai berikut:

- a) Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan;
- b) Komunikasi hanya satu arah yaitu kebawah saja;
- c) Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamaannya terhadap kerja setiap anggota;
- d) Pemimpin mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

3) Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* (kendali bebas)

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan bawahannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut bawahannya paling sesuai.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan *Laissez-faire* adalah sebagai berikut:

- a) Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri;
- b) Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum;
- c) Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok (Handoko, 2005: 54).

Sifat-sifat pemimpin tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman. Melalui adanya gaya kepemimpinan sebagaimana disebutkan di atas maka diharapkan pemimpin akan dapat menjadi teladan dan contoh yang baik kepada para bawahan dalam bekerja sehingga produktivitas kerja mereka akan meningkat dan pada tahap selanjutnya akan dapat mencapai tujuan organisasi.

## **B. Tinjauan Tentang Kecamatan**

### **1. Definisi Kecamatan**

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif wilayah di Indonesia di bawah kabupaten/kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain dari wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota (Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan). Kedudukan kecamatan merupakan daerah di kabupaten/kota sebagai kewilayahan yang mempunyai kerja tertentu yang dipimpin oleh camat. Kecamatan yang dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh wewenang dari bupati/walikota untuk menangani sebagian wilayah otonom daerah (Soeharyo dan Efendy, 2006:47)

Kecamatan merupakan *line office* dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa/kelurahan. Kecamatan merupakan sebuah organisasi yang hidup dan melayani kehidupan masyarakat. Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati. Camat dalam menjalankan tugas dan kewajiban dibantu oleh seorang sekretaris kecamatan, kapala seksi, kepala sub bagian dan staf.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa kecamatan ialah aparatur pemerintah daerah yang menjalankan fungsi pemerintahan yang berada di kecamatan melalui aparatur/pegawai yang mempunyai kewenangan menjalankan fungsi pemerintahan tersebut.

## 2. Peran Camat

Peran camat dalam penyelenggaraan pemerintahan lebih sebagai pemberi makna pemerintahan di wilayah dalam penyelenggaraan pemerintahan tertuang dalam Pasal 126 Undang-Undang 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang menyebutkan tugas dan fungsi camat antara lain

- a. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- b. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- c. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- d. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- e. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan;
- f. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan;
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa atau kelurahan.

Adapun tugas pokok camat memimpin kecamatan dalam membina, mengoordinasikan dan melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati di bidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban, pembangunan perekonomian masyarakat kelurahan, kesejahteraan rakyat, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat

serta pembinaan sekretariat kecamatan sesuai dengan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **C. Tinjauan Tentang Kedisiplinan**

### **1. Definisi Kedisiplinan Kerja**

Kedisiplinan ialah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang semestinya mengikuti, mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan (Nitisemeto, 1996:225). Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya (Hasibuan, 2008:212).

Disiplin kerja ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrobadiwiryo, 2001: 291).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

## 2. Tujuan Kedisiplinan Kerja

Secara khusus tujuan kedisiplinan menurut Sastrohadiwiryo (2001:243), yaitu:

- a. Agar para tenaga kerja menepati dan kebijakan terhadap kerjaan maupun praturan dan kebijakan organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak serta melaksanakan perintah manajemen;
- b. Dapat melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan intansi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.

Kedisiplinan dalam tingkah laku yang bertujuan agar orang selalu patuh pada peraturan, dengan adanya kedisiplinan diharapkan pegawai mendisiplinkan diri dalam menaati peraturan instansi sehingga proses kegiatan pemerintahan berjalan dengan lancar dan memudahkan pencapaian tujuannya. Oleh karena pegawai atau aparatur kecamatan perlu dibimbing atau ditunjukkan mana perbuatan yang melanggar tata tertib dan mana perbuatan yang menunjang terlaksananya tugas yang diberikan pada pegawai.

Setiap tindakan memiliki tujuan-tujuan bagi pegawainya dalam intansi atau organisasi diantaranya ialah

- a. Memastikan bahwa pegawai prilaku pegawai konsisten dengan peraturan kecamatan
- b. Menciptakan rasa hormat dan saling percaya diantara penyedia dan bawahannya, meningkatkan kerja rendah pegawai demi tercapainya tujuan organisasi
- c. Membantu kariawan agar lebih produktif dalam menjalankan tugas yang di bebannya.

Disiplin pegawai atau aparatur akan mempercepat tujuan instansi dalam pencapaian tujuannya dan disiplin yang merosot akan memperlambat pencapaian tujuan instansi itu sendiri.

### **3. Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Indikator disiplin kerja adalah:

- a. Mematuhi semua peraturan instansi, dimana bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh peraturan yang berlaku, yang ditandai dengan pegawai mematuhi peraturan yang dibuat instansi dan pegawai bekerja sesuai peraturan
- b. Penggunaan waktu secara efektif terutama pada saat jam kerja serta ketetapan waktu datang dan pulang kerja, yang ditandai dengan pegawai datang tepat waktu dan pegawai pulang sesuai ketentuan waktu
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan dan adanya evaluasi terhadap pekerjaan, yang ditandai dengan pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya dan pegawai mengerjakan tugas sesuai perintah.
- d. Tingkat absensi yang ditunjukkan dengan kehadiran/absensi pegawai dan kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja yang ditandai dengan pegawai selalu hadir pada jam kerja dan pegawai memberikan surat izin bila tidak masuk kerja (Malayu S. P Hasibuan, 2010:194).

#### **D. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja**

Menurut Kerlinger dan Padhazur dalam Regina Reza (2010: 15) faktor kepemimpinan mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai 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 (Korompot, [ejournal.wwwunsrat.ac.id](http://ejournal.wwwunsrat.ac.id))

Seorang pemimpin dalam menegakkan disiplin, tidak hanya mengeluarkan ketentuan-ketentuan yang harus ditaati oleh 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 (Korompot, [ejournal.wwwunsrat.ac.id](http://ejournal.wwwunsrat.ac.id)).

Pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan nilai positif bagi perusahaan dalam peningkatan disiplin kerja para pegawainya. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perilaku tugas dan perilaku hubungan merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat disiplin kerja karyawan sesuai dengan tugasnya. masing-masing penentuan kedisiplinan pada dasarnya tergantung dari pemimpin itu sendiri, sehingga pemimpin bukan hanya sebagai pembuat kebijaksanaan tetapi juga sebagai pelaksana dari kebijaksanaan itu sendiri. Dengan demikian dapat diketahui secara jelas bahwa “Seorang pemimpin dalam melaksanakan gaya kepemimpinannya sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja karyawan, artinya semakin baik gaya kepemimpinannya maka semakin baik pula tingkat disiplin kerja karyawannya, dan juga sebaliknya (Susilo Martoyo, 2006: 142-143, dalam [www.elib.unikom.ac.id/download.php?id=7375](http://www.elib.unikom.ac.id/download.php?id=7375)).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan kewajibannya. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, karena gaya kepemimpinan merupakan kegiatan

mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Kartono, 2000, dalam <https://jurnalorganisasimanajemen.com/2013>)

## **E. Tinjauan Tentang Aparatur Pemerintahan**

### **1. Definisi Aparatur Pemerintahan**

Aparatur pemerintah adalah orang yang berwenang memproses pelayanan publik dan berkewajiban memproses pelayanan sipil bagi setiap orang melalui hubungan pemerintahan, sehingga setiap semua anggota masyarakat yang bersangkutan menerimanya yaitu saat yang diperlukan sesuai dengan ketentuan (harapan) yang di perintah, dalam hubungan itu sah (*legal*) dalam wilayah (Nidraha, 2003:6). Aparatur merupakan aspek-aspek administrasi yang diperlukan oleh pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan atau Negara. Sedangkan Sarwono mengemukakan lebih jauh tentang aparatur pemerintahan bahwa yang dimaksud tentang aparatur pemerintahan ialah orang-orang yang menduduki jabatan dalam kelembagaan pemerintahan (Soewarno, 1982:154).

Aparatur ialah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintah atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, aspek-aspek administrasi itu terutama kelembagaan atau organisasi dan kepegawaiian (Soewarno, 1982:154)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, aparatur pemerintah adalah orang-orang yang menjalankan roda pemerintahan, aparatur mempunyai

peran strategis dalam menjalankan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, aparatur merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga pemerintahan, oleh karena itu sumber daya aparatur harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan profesional pegawai dalam melakukan pekerjaan.

## **2. Fungsi Pemerintahan**

Fungsi dan peran pemerintahan tidak hanya sebatas pelindung melainkan pelayan masyarakat. Rakyat tidak lagi harus melayani pemerintah seperti zaman kerajaan ataupun penjajahan namun justru pemerintah yang seharusnya melayani, mengayomidan mengembangkan serta meningkatkan taraf hidup masyarakatnya sesuai tujuan negaranya. Pemerintahan dapat dipandang sebagai suatu ilmu yaitu yang mengajarkan bagaimana cara terbaik dalam mengarahkan dan memimpin pelayanan umum (Poelje dalam Hamdi, 1999: 52).

Pemerintah tidaklah diadakan untuk melayani diri sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat, menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya demi mencapai kemajuan bersama (Rasyid, 2000:13). Pemerintah yang demokratis lahir untuk melayani warganya dan karena itulah tugas pemerintah adalah mencari cara untuk menyenangkan warganya (Osborne dan Gaebler dalam Rosyid, 2000: 192).

Proses dimana pemerintah seharusnya bekerja menurut fungsi-fungsinya, seperti yang dirumuskan Rosen Bloom atau Michael Gold Smith yang menegaskan pada fungsi negara, dari aspek manajemen, pemerintah terkait dengan fungsi-fungsi memimpin, memberi petunjuk, memerintah, menggerakkan, koordinasi, pengawasan, dan memotivasi dalam hubungan pemerintah (Muchlis Hamdi, 2006:22)

Fungsi-fungsi pemerintah adalah fungsi pengaturan, pelayanan, pemberdayaan, dan pembangunan. Pelaksanaan fungsi pengaturan, yang lazim dikenal sebagai fungsi regulasi dengan segala bentuknya, dimaksudkan sebagai usaha untuk menciptakan kondisi yang tepat sehingga menjadi kondusif bagi berlangsungnya berbagai aktivitas, selain terciptanya tatanan sosial yang baik di berbagai kehidupan masyarakat. Fungsi pelayanan akan membuahkan keadilan dalam masyarakat. Pemberdayaan akan mendorong kemandirian masyarakat dan pembangunan akan menciptakan kemakmuran dalam masyarakat (Raysid, 2000:59).

Pemerintah sesungguhnya merupakan upaya mengelola kehidupan bersama secara baik dan benar guna mencapai tujuan yang disepakati/diinginkan bersama, pemerintahan dapat ditinjau dari sejumlah aspek penting seperti kegiatan (dinamika), struktur fungsional, maupun tugas dan kewenangannya, kegiatan pemerintah berkaitan dengan segala aktivitas yang terorganisasi, bersumber pada kedaulatan dan berlandaskan pada dasar negara, mengenai rakyat dan negara, serta demi tujuan negara.

Struktur fungsional menyangkut pemerintahan sebagai seperangkat fungsi negara yang satu sama lain berhubungan secara fungsional dan melaksanakan fungsinya atas dasar tertentu demi tujuan negara (Labolo, 2006:24).

Berdasarkan uraian tersebut, menjelaskan juga bahwa suatu pemerintahan hadir karena adanya suatu komitmen bersama yang terjadi antara pemerintahan hadir dengan rakyatnya sebagai pihak yang diperintah dalam suatu posisi dan peran, yang mana komitmen tersebut hanya dapat dipegang apabila rakyat dapat merasa bahwa pemerintah itu memang diperlukan untuk melindungi, memberdayakan dan mensejahterakan rakyat.

#### **E. Kerangka Pikir**

Masih ada masalah yang perlu dibenahi di Kecamatan Sumberjaya terkait disiplin kerja aparatur pemerintah setempat, dimana dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat mengenai urusan, seperti surat menyurat dan lain sebagainya dapat dikatakan belum optimal. Camat sebagai pemimpin pemerintahan yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan, mengoordinasikan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan serta mampu menjalankan kepemimpinan dengan sebaik-baiknya, di dalam hal ini camat berkemampuan untuk membangkitkan minat, kemampuan serta semangat pegawainya demi mencapai tujuan bersama dan mencapai hasil yang sempurna, tidak terkecuali di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat.

Gaya dalam bahasa Inggris “ *style* ” yang berarti corak atau mode dalam mengerjakan sesuatu hal, hal ini karena “ *style* ” atau bisa juga berarti gaya merupakan kesanggupan, kekuatan, cara, irama, ragam, metode yang khas dari seseorang untuk bergerak dan berbuat sesuatu (Menurut Syafi’ie, 2009:27).

Beberapa gaya kepemimpinan:

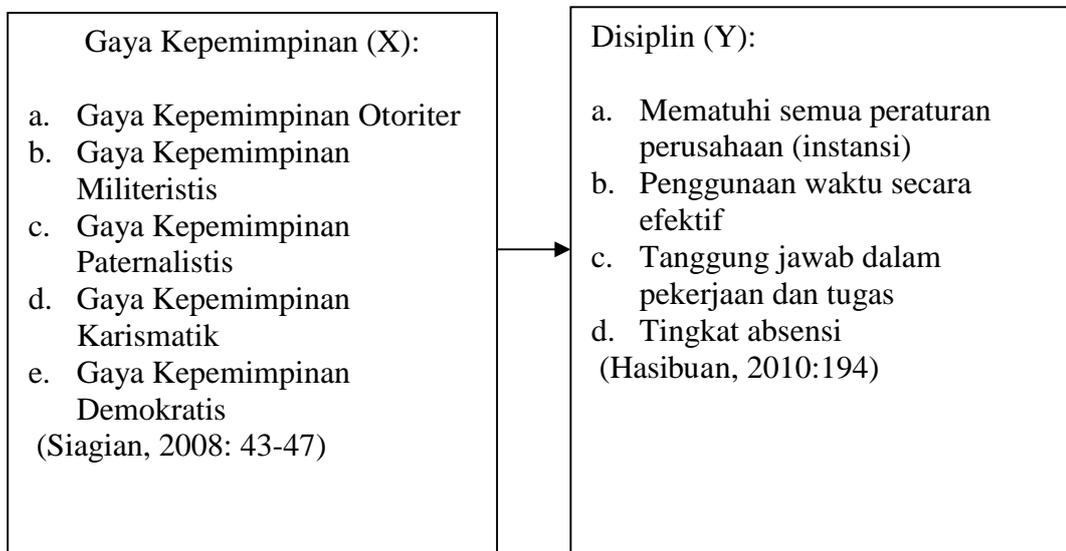
- a. Gaya Kepemimpinan Otoriter
- b. Gaya Kepemimpinan Militeristis
- c. Gaya Kepemimpinan Paternalistis
- d. Gaya Kepemimpinan Karismatik
- e. Gaya Kepemimpinan Demokratis (Siagian, 2008: 43-47)

Indikator disiplin kerja adalah:

- a. Mematuhi semua peraturan instansi;
- b. Penggunaan waktu secara efektif;
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas;
- d. Tingkat absensi (Malayu S. P Hasibuan, 2010:194).

Gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan kepemimpinan dan pemimpin karena gaya kepemimpinan memberikan corak dan bentuk kepemimpinan pada seorang pemimpin dalam mengarahkan dan membimbing bawahan dan masyarakatnya untuk maju ke arah yang lebih baik, dan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan maka akan terlihat bentuk dan cara seorang camat dalam membina dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan atau visi dan misi seorang pimpinan dalam memajukan daerahnya, pada penelitian ini penulis mengungkapkan bagaimana hubungan

gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja aparatur pemerintah. Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka penulis membuat kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar. 1 Kerangka Pikir.

## F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Di dalam teori gaya kepemimpinan Hersey dan Blanchard dalam Siagian (2008: 43-47) dijelaskan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja aparatur pemerintah maka untuk penelitian ini hipotesisnya adalah

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan positif antara gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (X), dengan disiplin kerja aparatur pemerintah sebagai variabel terikat (Y)

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan positif antara gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (X), dengan disiplin kerja aparatur pemerintah sebagai variabel terikat (Y).

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menggambarkan situasi kemudian peneliti menjelaskan apa yang diamatinya, penelitian kuantitatif ini digunakan untuk meneliti dan menggambarkan hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja aparatur pemerintah (Morissan, 2012:77).

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta menampilkan hasilnya, oleh sebab itu pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai tabel (Arikunto, 2006:12).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan camat dengan disiplin kerja aparatur pemerintahan di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat

#### **B. Definisi Konseptual Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Ferdinand 2006: 77), penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

### 1. Variabel bebas (gaya kepemimpinan)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun negatif (Ferdinand 2006), sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X).

Gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan perilaku para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok, dengan indikator:

- a. Gaya Kepemimpinan Otoriter
- b. Gaya Kepemimpinan Militeristis
- c. Gaya Kepemimpinan Paternalistis
- d. Gaya Kepemimpinan Karismatik
- e. Gaya Kepemimpinan Demokratis

### 2. Variabel terikat (disiplin kerja aparatur pemerintah)

Variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian peneliti hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dan mengenali berbagai variabel, variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand 2006), dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah disiplin kerja aparatur pemerintah (Y).

Disiplin kerja aparatur pemerintah adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial

yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya (Hasibuan, 2008: 194).

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, diantaranya:

- f. Mematuhi semua peraturan instansi;
- g. Penggunaan waktu secara efektif;
- h. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas;
- i. Tingkat absensi.

### **C. Definisi Operasional**

Secara umum definisi operasional adalah operasionalisasi dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan untuk mengaplikasikannya di lapangan. Definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, untuk menghindari penyimpangan dan memberi arah dalam menafsirkan konsep-konsep yang ada maka dalam penelitian ini dilakukan secara operasional (Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1989:37).

Mengacu pada perumusan masalah dan tujuan penelitian operasionalisasi dari penelitian ini diarahkan pada hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja aparatur pemerintah.

Indikator gaya kepemimpinan adalah:

- a. Gaya Kepemimpinan Otoriter
- b. Gaya Kepemimpinan Militeristis

- c. Gaya Kepemimpinan Paternalistis
- d. Gaya Kepemimpinan Karismatik
- e. Gaya Kepemimpinan Demokratis (Siagian, 2008: 43-47)

Indikator yang digunakan untuk mengetahui disiplin kerja aparatur pemerintah adalah

- a. Mematuhi semua peraturan instansi;
- b. Penggunaan waktu secara efektif;
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas;
- d. Tingkat absensi.

Tabel. 1 Kisi-kisi angket hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja aparatur pemerintah

Variabel	Indikator	Sub indikator	No item
Gaya Kepemimpinan	a. Gaya Kepemimpinan Otoriter	a. Organisasi sebagai pemilik pribadi	1-2
		b. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata	3-4
	b. Gaya Kepemimpinan Militeristis	a. Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan	5-6
		b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya	7-8
	c. Gaya Kepemimpinan Paternalistis	a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa	9-10
		b. Bersikap terlalu melindungi ( <i>overly protective</i> )	11-12
	d. Gaya Kepemimpinan Karismatik	a. Pemimpin mempunyai daya tarik yang amat besar	13-14

	e. Gaya Kepemimpinan Demokratis	<p>b. Pemimpin mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar</p> <p>15-16</p> <p>a. Selalu berusaha menyinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya</p> <p>17-18</p> <p>b. Senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya</p> <p>19-20</p>
Disiplin kerja aparatur pemerintah	<p>a. Mematuhi semua peraturan instansi</p> <p>1-3</p> <p>b. Penggunaan waktu secara efektif</p> <p>4-5</p> <p>6-8</p> <p>9-10</p> <p>c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas</p> <p>11-12</p> <p>13-15</p> <p>d. Tingkat absensi</p> <p>16-18</p> <p>19-20</p>	<p>a. Pegawai mematuhi peraturan yang dibuat kantor kecamatan</p> <p>b. Pegawai bekerja sesuai peraturan</p> <p>a. Pegawai datang tepat waktu</p> <p>b. Pegawai pulang sesuai ketentuan waktu</p> <p>a. Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya</p> <p>b. Pegawai mengerjakan tugas sesuai perintah</p> <p>a. Pegawai selalu hadir pada jam kerja</p> <p>b. Pegawai memberikan surat izin bila tidak masuk kerja</p>

Sumber: Diolah oleh peneliti (2005)

## **D. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Populasi menurut Sangadji dan Sopiah (2010:185) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, populasi bisa berupa manusia, hewan, tumbuhan, produk, bahkan dokumen.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi yang peneliti akan pilih adalah manusia atau orang-orang yang menjabat di dalam organisasi pemerintahan kecamatan, untuk mendukung penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Kecamatan Sumberjaya sebanyak 22.784 orang.

### **b. Sampel**

Sampel menurut Sangadji dan Sopiah (2010:186) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, teknik *sampling* yang peneliti pakai adalah *Quota Sample* dimana dalam memilih sampel peneliti menetapkan jumlah tertentu dan kriterianya, kriterianya adalah orang yang memiliki persyaratan ciri-ciri populasi tanpa menghiraukan darimana asal subjek selama masih dalam populasi, ikut dalam organisasi pemerintahan kecamatan dan warga yang dipimpin.

Besarnya sampel akan diambil dari jumlah populasi dengan rumus yang akan diajukan oleh Slovin dalam Sangadji dan Sopiah (2010:186), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

di mana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Di dalam hal ini, e yang diambil adalah 10%.

Jumlah keseluruhan populasi di atas apabila dimasukkan kedalam rumus akan menghasilkan jumlah sampel keseluruhan sebagai berikut:

$$n = \frac{22.784}{1 + 22.784 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{22.784}{1 + 227,84}$$

$$n = \frac{22.784}{228,84}$$

$$n = 99,56 = 100 \text{ orang (dibulatkan)}$$

Berdasarkan rumus di atas, maka pembagian sampel dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Desa	Populasi	Sampel
1	Simpang Sari	3.514	$(3.514/22.784) \times 100 = 15$
2	Sindang Pagar	3.578	$(3.578/22.784) \times 100 = 16$
3	Sukajaya	4.152	$(4.152/22.784) \times 100 = 18$
4	Suka Pura	3.971	$(3.971/22.784) \times 100 = 17$
5	Way Petai	3.611	$(3.611/22.784) \times 100 = 16$
6	Tugu Sari	3.958	$(3.958/22.784) \times 100 = 17$
<b>Jumlah</b>		<b>22.784</b>	<b>100</b>

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan mengundi tabel angka acak (*random*). Cara ini dipilih karena selain meringankan beban pekerjaan, juga memberikan jaminan yang jauh lebih besar, bahwa setiap kelompok mempunyai probabilitas yang sama untuk dipilih.

Pemilihan sampel berdasarkan kriteria responden yaitu:

- a. Responden berpendidikan minimal SMA
- b. Usia responden 20-45 tahun
- c. Responden berdomisili di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat minimal 1 tahun.
- d. Bersedia menjadi responden dalam penelitian.

## E. Jenis Data

Di dalam penelitian ini jenis data yang akan digunakan berasal dari data primer dan sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian melalui kuesioner yang diberikan kepada pihak-pihak yang berkompeten dalam hal ini adalah anggota organisasi pemerintahan Kecamatan Sumber Jaya.

2. Data sekunder adalah data tambahan yang diperoleh dari sumber yang terkait dengan penelitian seperti buku, majalah, jurnal, atau literatur lain yang berguna bagi penelitian ini.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan terbuka yang diajukan kepada responden penelitian yaitu anggota organisasi pemerintahan Kecamatan Sumber Jaya untuk mendapatkan gambaran yang sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti kepada 100 orang masyarakat Kecamatan Sumberjaya Lampung Barat.
2. Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara dengan perwakilan pegawai kantor Kecamatan Sumberjaya Lampung Barat sebanyak 5 orang.
3. Observasi, yaitu mengamati dan menggali informasi mengenai perilaku dan kondisi lingkungan penelitian menurut kondisi sebenarnya, pengamatan dilakukan pada obyek penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang dipakai Camat Sumber Jaya. Pengamatan dilakukan saat camat memberikan tugas atau memberikan tanggung jawab kepada bawahannya dan melihat interaksinya.

#### **G. Teknik Pengolahan Data**

Setelah data dari lapangan sudah terkumpul maka tahap selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah data tersebut, dan teknik yang digunakan dalam mengolah data adalah:

1. *Editing*

*Editing* yaitu pemeriksaan data yang sudah diperoleh untuk menghindari kekeliruan dan kesalahan, pemeriksaan ini berguna bagi keabsahan dan kesempurnaan data yang diperoleh demi menghasilkan penelitian yang akurat;

2. Kode (*Coding*)

Pemberian kode yaitu pemberian kode untuk identifikasi dan klarifikasi data penelitian kedalam skor numerik atau karakter simbol;

3. Pemberian skor

Proses pemberian skor dilakukan dengan memberi klasifikasi dan kategori atas jawaban dari pertanyaan kuesioner sesuai tanggapan responden, responden menjawab pertanyaan kuesioner dengan memberi tanda silang (x) pada jawaban yang ada pada lembar kuesioner, setiap jawaban reponden diberi nilai skor atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert, skor yang diberikan pada tiap-tiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1= Sangat Tidak Setuju (STS);

2 = Tidak Setuju (TS);

3 = Kurang Setuju (KS);

4 = Setuju (S);

5 = Sangat Setuju (SS).

4. Tabulasi

Yaitu memasukan data-data kedalam tabel-tabel agar lebih mudah diinterpretasikan secara kuantitatif.

## H. Pengujian Instrumen

### 1. Uji Reliabilitas

Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, uji reabilitas akan dilakukan dengan metode *one shot* atau pengukuran sekali saja suatu kuesioner akan dikatakan reliabel bila memberikan nilai *Cronbach alpha*  $>0,70$  Nunnaly (Ghozali 2013:47)

### 2. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52) Uji ini dipakai untuk menentukan sah atau validnya suatu kuesioner, kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner itu mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut.

## I. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Inferensial

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini disebut variabel penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata, antara lain: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju, selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Instrumen penelitian yang menggunakan Skala Likert dapat dibuat dalam bentuk centang (*checklist*) ataupun pilihan ganda. Data yang diperoleh dari Skala

Likert merupakan data kualitatif yang dikuantitatifkan (Sugiyono, 2013: 137).

Namun untuk menghindari jawaban yang ragu-ragu maka dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan 5 penilaian hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja aparatur pemerintah Kecamatan Sumberjaya yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Penelitian ini menggunakan range skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1, maka:

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Sehingga range untuk hasil penelitian :

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah nilai}}$$

$$\text{Range} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

Berikut skala pengukuran nilai :

a. 1 = Sangat Tidak Setuju

b. 2 = Tidak Setuju

c. 3 = Cukup Setuju

d. 4 = Setuju

e. 5 = Sangat setuju

Berikut skala interval :

a. 4.21-5.00 = Sangat Tinggi

b. 3.41-4.20 = Tinggi

c. 2.61-3.40 = Sedang

d. 1.81-2.60 = Rendah

e. 1.00-1.80 = Sangat Rendah

## 2. Analisis Korelasi

Di dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja aparatur pemerintah, peneliti menggunakan rumus korelasi *spearman's Rho* ( $r_s$ ), rumus korelasi Spearman dirumuskan sebagai berikut

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

$r_s$  = Koefisien Korelasi rank

I = Interval

b = Selisih rank

n = Banyaknya pasangan rank

Menurut Arikunto (2006 :127) untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil maka dapat berpedoman pada:

<b>Koefisien</b>	<b>Kekuatan hubungan</b>
0,00	Tidak ada hubungan
0,01-0,09	Hubungan kurang berarti
0,10-0,29	Hubungan lemah
0,30-0,49	Hubungan moderat
0,50-0,69	Hubungan kuat
0,70-0,89	Hubungan sangat kuat
>90	Hubungan mendekati sempurna

(Arikunto, 2006 :127)

Uji korelasi menggunakan korelasi *Spearman's Rho* ( $r_s$ ) dengan tujuan menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan terikat. Penelitian ini ingin melihat hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja aparatur pemerintah.

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Z karena dapat digunakan untuk menguji data berukuran besar. Jumlah sampel yang lebih dari 30 dianggap sampel berukuran besar, oleh sebab itu penelitian ini menggunakan Uji Z sebagai uji hipotesisnya. Untuk mencari nilai Z hitung sebagai berikut:

$$z = rs \sqrt{n-1}$$

Keterangan:

z = nilai z hitung

rs = koefisien korelasi spearman

n = jumlah sampel penelitian

Sumber: Arikunto (2006: 132)

Pengujian hipotesis dengan membandingkan  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% dengan ketentuan:

1. Jika  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ , maka terdapat hubungan kepemimpinan camat dengan disiplin kerja aparatur pemerintahan di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat.
2. Jika  $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ , maka tidak terdapat hubungan kepemimpinan camat dengan disiplin kerja aparatur pemerintahan di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat

## **IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

### **A. Gambaran Umum Kabupaten Lampung Barat**

#### **1. Sejarah Perkembangan Kabupaten Lampung Barat**

Pembentukan Kabupaten Lampung Barat sudah dimulai sejak tahun 1967, saat diselenggarakannya Musyawarah Besar (Mubes) Pemuda Pelajar, mahasiswa dan masyarakat Lampung Barat se-Indonesia. Hasil dari Mubes inilah terbentuklah Panitia nasional dan Panitia Eksekutif. Mubes juga menghasilkan Sembilan resolusi. Menanggapi resolusi ini, DPRD Kabupaten daerah Tingkat II Lampung Utara menyetujui dan memberikan dukungan moril serta meminta perhatian Pemerintah Daerah Tingkat I Lampung Terhadap resolusi presidium musyawarah Nomor: 01/res/1967 yang menuntut ditingkatkannya eks Kewedanaan Krui menjadi Daerah Tingkat II Lampung Barat. Dukungan DPRD Kabupaten Lampung Utara tersebut tertuang dalam suratnya yang ditujukan Kepada Bupati Daerah Tingkat II Lampung Utara tertanggal 20 April 1967 dan ditandatangani oleh Ketua Dewan.

Tanggal 11 Juli 1967 DPRD Kabupaten Lampung Utara mengeluarkan Keputusan Nomor:30/II/DPRD/67 tentang Peningkatan Eks Kewedanaan menjadi Tingkat II Lampung Barat. Isi keputusan tersebut adalah menerima tuntutan masyarakat eks kewedanaan Krui menjadi tingkat II Lampung Barat. Perjuangan Keluarga Pelajar

dan Mahasiswa (KPM) dan masyarakat Lampung Barat tersebut menjadi dasar pertimbangan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Lampung Utara dalam sumbang sarannya kepada Pemerintah Daerah Tingkat I Lampung mengenai calon ibukota eks Kewedanan Krui yang tertuang dalam suratnya Nomor PU.000/1232/Bank.LU/1978 tertanggal 27 September 1978. Sebelum resmi menjadi daerah yang definitif, Lampung Barat merupakan wilayah pembantu Bupati Lampung Utara Wilayah Liwa yang beribukota di Liwa. Hal ini berdasarkan Kepmendagri Nomor 114/1978 tentang Pembentukan Wilayah- wilayah Kerja Pembantu Bupati Lampung Selatan Wilayah Kota Agung dan Wilayah Pembantu Bupati Lampung Utara Wilayah Liwa dan Menggala. Tahun 1991 keluarlah Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 17/1991 tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-undang No. 6 Tahun 1991 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Lampung Barat.

Kabupaten Lampung Barat memiliki visi yaitu: “Lampung Barat Sejahtera dan Berdaya Saing Berlandaskan Iman dan Taqwa.” Visi Pembangunan tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Sejahtera: Terwujudnya peningkatan kesejahteraan seluruh rakyat, melalui pembangunan ekonomi yang berlandaskan pada keunggulan kekayaan sumber daya alam, sumber daya manusia, teknologi, dan kebudayaan daerah.
- b. Berdaya Saing : Terwujudnya peningkatan kemampuan dan keunggulan daerah.
- c. Iman dan Taqwa : Terwujudnya masyarakat yang memiliki keshalehan hidup (taat kepada Tuhan dalam arti mengikuti perintah-Nya dan menjauhi

larangan-Nya) serta meningkatnya kerukunan hidup antar umat beragama.

Berdasarkan visi di atas, maka misi pembangunan Kabupaten Lampung Barat dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan, yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas kehidupan yang agamis, harmonis, kesetaraan gender dan mengembangkan kebudayaan daerah.
- b. Mengembangkan perekonomian daerah berbasis pertanian, kepariwisataan, inovasi teknologi, dengan fokus utama pemberdayaan ekonomi kerakyatan, pengelolaan dan pelestarian sumberdaya alam serta energi baru dan terbarukan yang berwawasan lingkungan.
- c. Meningkatkan kualitas kesehatan, pendidikan dan iptek, kepemudaan serta kesejahteraan sosial.
- d. Meningkatkan daya dukung infrastruktur, tata ruang dan penyelenggaraan penanggulangan bencana.
- e. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, demokratis dan berkeadilan.

## **2. Geografis dan Topografi**

Luas wilayah lebih kurang 3.368,14 km<sup>2</sup> setelah pemekaran Kabupaten Pesisir Barat atau 10,6 % dari luas wilayah Provinsi Lampung. Lampung Barat terletak pada koordinat 4°47',16" - 5°56',42" lintang selatan dan 103°35',08" - 104°33',51" Bujur Timur. Berdasarkan curah hujan dari Lembaga Meteorologi dan Geofisika, curah hujan Lampung Barat berkisar antara 2.500-3.000 milimeter setahun. Secara topografi, Kabupaten Lampung Barat memiliki tiga bentuk topografi lahan, yaitu:

1. Topografi Dataran Rendah.

Daerah ini mempunyai ketinggian 0-600 meter dari permukaan laut. Sebagian besar wilayah Kecamatan Pesisir Selatan, Pesisir Tengah, dan Pesisir Utara terletak pada daerah ini.

2. Topografi Perbukitan

Daerah ini mempunyai ketinggian 600-1.000 meter dari permukaan laut. Daerah ini umumnya terdapat di kecamatan Balik Bukit dan Sumberjaya.

3. Topografi Pegunungan

Daerah ini mempunyai ketinggian 1.000 - 2.000 meter dari permukaan laut. Sebagian kecamatan Balik Bukit dan Sumberjaya, serta sebagian besar wilayah kecamatan Belalau terletak pada topografi daerah pegunungan ini.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1991 maka terbentuklah Kabupaten Lampung Barat, dengan batas wilayah administrasi Kabupaten:

- a. Sebelah Utara: Kab. Kaur (Provinsi Bengkulu),
- b. Sebelah Selatan: Samudera Hindia dan Teluk Semangka,
- c. Sebelah Barat: Samudera Hindia,
- d. Sebelah Timur: Kab. Lampung Utara, Kab. Way Kanan, dan Kab. Tanggamus.

Seiring dengan perjalanan waktu, Kabupaten Lampung Barat hingga saat ini telah memiliki penduduk sebanyak 393.818 jiwa. Dengan mata pencaharian pokok sebagian besar penduduknya adalah sebagai petani. Seiring dengan dinamika pemerintah dan perkembangan masyarakat, maka pada tanggal 15 April 2010 telah ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 2010 tentang pembentukan

Kecamatan Kebun Tebu, Air Hitam, Pagar Dewa, Batu Ketulis, Bandar Negeri Suoh, Lumbok Seminung, Way Krui dan Krui Seatan, sehingga Kabupaten Lampung Barat sampai dengan saat ini memiliki 25 wilayah administrasi kecamatan. Setelah adanya pemekaran Daerah Otonomi Baru yaitu Pesisir Barat yang dulunya merupakan bagian dari Kabupaten Lampung Barat maka kini wilayah Lampung Barat terdiri dari 15 kecamatan.

Potensi sumber daya alam yang dimiliki Kabupaten Lampung Barat sebagian besar dimanfaatkan untuk kegiatan pertanian. Selain potensi sumberdaya alam, di Kabupaten Lampung Barat terdapat potensi lain yaitu di sektor perikanan, perkebunan, peternakan, dan kehutanan.

## **B. Gambaran Umum Kecamatan Sumberjaya**

### **1. Sejarah Kecamatan Sumberjaya**

Kecamatan Sumberjaya resmi menjadi wilayah Kabupaten Lampung Barat berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1991 tentang Pembentukan Kabupaaten Daerah Tingkat II Lampung Barat. Kemudian setelah adanya pemekaran Kecamatan Kebun Tebu Mmelalui Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 02 Tahun 2010 tentang Pembentukan Kecamatan Kebun Tebu, Air Hitam, Pagar Dewa, Batu Ketulis, Bandar Negeri Suoh, Lumbok Seminung, Way Krui, Krui Selatan, maka batas Kecamatan Sumberjaya sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara: berbatasan dengan Kabupaten Way Kanan
- b. Sebelah Selatan: berbatasan dengan Kecamatan Kebun Tebu

- c. Sebelah Barat: berbatasan dengan Kecamatan Way Tenong
- d. Sebelah Timur: berbatasan dengan Kabupaten Lampung Utara

Kecamatan Sumberjaya terletak pada koordinat: 05°00'33' Lintang Selatan dan 104°29'06" Bujur Timur, dengan 4°,47',16" - 5°,56',42" luas wilayah ± 195.38 km<sup>2</sup> atau 3.95 % dengan jumlah penduduk 22.784 jiwa dengan kepadatan 116,61 jiwa/km<sup>2</sup>, jarak ke Ibukota Kabupaten ± 78 km. Rata-rata jarak dari Kecamatan Sumberjaya ke Ibukota Kabupaten adalah ± 78 km. Sedangkan jarak antara Ibu kota Kecamatan dengan pekon-pekon yang ada di wilayah Kecamatan Sumberjaya relatif dekat, dimana jarak terjauh hanya sekitar 1 km. Secara topografi Kecamatan Sumberjaya merupakan daerah kerbukit-bukit ± 600-1000 M dari permukaan laut, yang terdiri dari lahan kering, persawahan, pertanian dan perkebunan dengan suhu rata-rata 20-25°C.

Iklim di Kecamatan Sumberjaya. Menurut Oldeman, Irsal L Darwis (1976), akibat pengaruh dari rantai pegunungan Bukit Barisan, maka Lampung Barat memiliki dua zone iklim yaitu:

- a. Zone A (jumlah bulan basah > 9 bulan) terdapat dibagian barat Taman Bukit Barisan Selatan termasuk Krui dan bintuhan.
- b. Zone B (jumlah bulan basah 11 bulan) terdapat dibagian timur Taman Nasional Bukit Barisan Selatan.

Iklim Kecamatan Sumberjaya berada pada Zone B. Berdasarkan curah hujan dari Lembaga Meteorologi dan Giofisika, curah hujan Kecamatan Sumberjaya berkisar antara 2500-3000 milimeter setahun. Wilayah Kecamatan Sumberjaya sebagian

besar adalah dipergunakan untuk lahan pertanian dan perkebunan, sementara sisanya terbagi dalam berbagai peruntukan, seperti pemukiman penduduk, pariwisata, pedagang, perikanan, peternakan, fasilitas umum dan lain-lain. Gambaran peruntukan ini sekaligus menunjukkan bahwa karakteristik wilayah Kecamatan Sumberjaya merupakan wilayah pedesaan yang didominasi oleh kegiatan perekonomian dalam bentuk pertanian dan perkebunan.

## **2. Pemerintahan Kecamatan Sumberjaya**

Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat. Susunan Organisasi Pemerintahan Kecamatan Sumberjaya terdiri dari:

- a) Camat
- b) Sekertaris Kecamatan terdiri dari:
  - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - 2) Sub Bagian Perencanaan
  - 3) Sub Bagian Keuangan
- c) Seksi terdiri dari:
  - 1) Seksi Pemerintahan
  - 2) Seksi Kemasyarakatan
  - 3) Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pekon/Kelurahan
  - 4) Seksi Ketemtraman dan Ketertiban
- d) Kelompok Jabatan Fungsional

Pemerintahan Kecamatan Sumberjaya sudah dapat berjalan dengan cukup baik dengan fasilitas yang cukup memadai, baik dari aspek sarana dan prasarana maupun aspek Sumber Daya Manusia. Aparatur pemerintah Kecamatan Sumberjaya pada saat ini berjumlah 16 orang yang terdiri dari; Camat, Sekcam, Kasi Pemerintahan, Kasi Kemasyarakatan, Kasi Trantib, Kasi PMP, Kasubbag Keuangan dan Staf 9 orang. Wilayah Kecamatan Sumberjaya secara administrasi terdiri dari 4 pekon dan 2 Kelurahan yaitu sebagai berikut:

- a. Kelurahan Tugu Sari
- b. Pekon Simpang Sari
- c. Pekon Sukajaya
- d. Pekon Sindang Pagar
- e. Kelurahan Sukapura
- f. Pekon Way Petai

### **3. Demografis Kecamatan Sumberjaya**

Penduduk Kecamatan Sumberjaya berjumlah 22.784 jiwa yang terdiri dari 12.112 jiwa laki-laki dan 10.672 jiwa wanita yang menyebar di 4 pekon dan 2 kelurahan dengan penyebaran penduduk yang tidak merata antara satu pekon dengan satu pekon lainnya dikarenakan pemukiman penduduk sebagian masih berpencar-pencar dan membentuk kelompok-kelompok kecil yang di sebut talang/umbul.

Tabel. 3 Kepadatan Penduduk per Pekon Kecamatan Sumberjaya

No	Pekon	Persentase	Jumlah	Kepadatan
1	Kel. Tugu Sari	36,45	5.640	155
2	Simpang Sari	18,90	3.650	193
3	Suka Jaya	26,48	2.854	108
4	Sindang Pagar	42,50	3.155	74
5	Sukapura	18,50	3.385	183
6	Way Petai	52,55	4.727	90
	Jumlah	195,38	23.411	120

*Sumber: Profil Kecamatan Sumberjaya*

Rata-rata jumlah penduduk per kilometer persegi disebut dengan kepadatan penduduk. Hampir seluruh wilayah pekon yang ada di Kecamatan Sumberjaya belumlah padat dibandingkan dengan wilayah perkotaan, hal ini terlihat dari tabel di atas dimana tingkat kepadatan penduduk Kecamatan Sumberjaya adalah 120 jiwa per kilometer persegi.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Gaya Kepemimpinan Camat Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat dalam Pelaksanaan Pemerintahan di Kecamatan Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat termasuk dalam kategori gaya kepemimpinan demokratis, dimana semakin baik gaya kepemimpinan Camat maka semakin baik pula tingkat disiplin kerja pegawainya dan juga sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan seorang Camat yang baik dalam hal ini gaya kepemimpinan demokratis akan membentuk disiplin yang baik pegawai dalam bekerja, karena gaya kepemimpinan Camat yang demokratis akan memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan disiplin kerja pegawai yang ada di kecamatan. Hasil perhitungan diperoleh nilai Z-hitung sebesar 4,374 yang lebih besar dari nilai Z-tabel = 0,9998 pada tingkat signikan 5% atau 0,05. Hasilnya  $Z\text{-hitung} > Z\text{-tabel}$  atau  $4,374 > 0,9998$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya terdapat hubungan gaya kepemimpinan (X) dengan disiplin kerja pegawai (Y).

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Camat Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat

Camat Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat sebagai seorang pemimpin di pemerintahan Camat Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat dan memiliki fungsi kepemimpinan, yaitu mempengaruhi perilaku masyarakat untuk mencapai tujuan, dengan cara memberikan pengertian dan semangat untuk dapat meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan, maka Camat Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat sebagai Pemimpin Pemerintahan Camat Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat memiliki fungsi dan peran yang sangat penting, dalam ikut menggerakkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan fisik maupun non fisik. Sesuai dengan kewenangan Camat Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat dalam kepemimpinannya untuk melakukan kegiatan pembinaan terhadap swakarsa masyarakat dalam pembangunan di daerahnya

2. Bagi masyarakat Kecamatan Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat.

Bagi masyarakat Kecamatan Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat diharapkan mampu untuk bekerja sama dengan camat dalam proses pembangunan yang ada di wilayah serta berpartisipasi dalam proses pembangunan yang sedang berjalan. Terutama dengan gaya kepemimpinan camat yang demokratis diharapkan akan mampu menjadi penggerak utama dalam pembangunan pekon yang akan dilaksanakan.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

Ferdinand 2006, *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro

Firdaus 2012. *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Jogjakarta

Ghozali 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Alfa Beta, Bandung

Hamdi, 1999, *Desentralisasi dan Pembangunan Daerah*, Gama Media, Jakarta

Handoko, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Jogjakarta.

Handoko, 2005, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta

Hasibuan, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, 2008, *Kedisiplinan Kerja*. Maha Cipta, Jakarta.

Kartono, 2006, *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta

Labolo, 2006, *Memahami Ilmu Pemerintahan Suatu Kajian, teori, Konsep, dan Pengembangannya*. Jakarta: Rajawali Pers

Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES

Miftah Thoha, 2010, *Kepemimpinan dalam manajemen*, Penerbit Rajawali pers. Jakarta

- Morissan, 2012, *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Muchlis Hamdi, 2006, *Bunga Rampai Pemerintahan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Nawawi, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press.
- Nidraha, 2003, *Kybernologi Ilmu Pemerintahan Baru*, Jilid I. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Nitisemeto, 1996, *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pasolong, 2008, *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rasyid, 2000, *Otonomi Daerah Negara Kesatuan*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sangadji dan Sopiah, 2010, *Metodologi Penelitian Pendekatan. Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi
- Sastrobadiwiryo, 2001, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Pustaka Pelajar, Jogjakarata
- Setyawan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks
- Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soeharyo dan Efendy, 2006, *Sistem Penyelenggaraan Pemerintah*, LPES, Jakarta
- Soewarno, 1982, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management*, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Susilo Martoyo, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Jogjakarta.
- Sutikno, 2014, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Holistica. Lombok
- Syafi'ie, 2009, *Kepemimpinan pemerintahan Indonesia*. Bandung : PT. Refika Utama.
- Tampubolon, 2008, *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wahjosumidjo, 2005, *Kepemimpinan dan Motivasi*, PT Raja Garfindo Persada. Jakarta.

Dokumen:

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 pasal 66 ayat 2 tentang pemerintah daerah dan UU No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah  
Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2012 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Fokus media Undang-Undang Otonomi Daerah 2004. Bandung

Media :

<http://www.kompas.com/read/xml/kinerja>, diakses pada tanggal 12 Mei 2015.

Kartono, 2000, dalam <https://jurnalorganisasimanajemen.com/2013>

Korompot, [ejournal.wwwunsrat.ac.id](http://ejournal.wwwunsrat.ac.id), diakses pada tanggal 12 Mei 2015.

Susilo Martoyo, 2006: [www.elib.unikom.ac.id/download.php?id=7375](http://www.elib.unikom.ac.id/download.php?id=7375), diakses pada tanggal 12 Mei 2015.