

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT LABUHAN RATU
TERHADAP
PENEGAKKAN DISIPLIN PEGAWAI**

(Skripsi)

Oleh

AZWIN MAHMUD



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT LABUHAN RATU TERHADAP PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI

OLEH

AZWIN MAHMUD

Suatu organisasi pemerintahan kecamatan agar menciptakan pelayanan publik yang efektif, efisiensi, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya haruslah mengedepankan disiplin kerja pegawai. disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuan suatu organisasi pemerintahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Camat terhadap disiplin pegawai di Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *Explanatory Research*. Lokasi penelitian ini di lakukan di Kecamatan Labuhan Ratu kota Bandar Lampung, jumlah responden penelitian ini sebanyak 29 orang, teknik penentuan responden dengan menggunakan sampel kelompok (*Cluster Sample*) yang merupakan pegawai kecamatan terdiri atas PNS, Honorer dan Satpol PP.

Berdasarkan hasil penelitian dengan melihat hasil uji F dengan menggunakan SPSS (*Statistic Program For Social Science*) dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} taraf signifikan yang digunakan 95 %. Didapat hasil $F_{hitung} 26,898 > F_{tabel} 2,545$ dengan demikian H_a diterima atau dengan kata lain gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja pegawai. pengaruh yang dihasilkan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan sebesar 51,3% sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai output R

sebesar 0.775 gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai berada dalam kategori hubungan yang tinggi. Maka hal ini bermakna gaya kepemimpinan camat merupakan faktor yang menentukan pegawai berperilaku disiplin. Semakin baik dan tinggi tingkat gaya kepemimpinan camat maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja para pegawai. Sedangkan gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan paternalistik di Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Labuhan

Ratu, dan Gaya kepemimpinan Paternalistik

ABSTRACT

INFLUENCE OF STYLE LEARNING LEAGUE PERSONAL LEAGUE AGAINST ENFORCEMENT OF EMPLOYEE DISCIPLINE

BY

AZWIN MAHMUD

A subdistrict governmental organization to create effective, efficient, transparent and accountable public services and get participation from the public in the administration of its government should prioritize the discipline of employees. Discipline of work is a very important factor in order to realize the goals of a government organization. The purpose of this study is to determine the influence of the Camat on employee discipline in the District of Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung. The purpose of this study is to determine the influence of influence Leadership Style Camat Against Employee Discipline In District Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung

The research method used in this research is quantitative research approach with explanatory research type of research. The location of this research is done in Labuhan Ratu Subdistrict of Bandar Lampung city, the number of respondents of this research is 29 people, the technique of determining the respondent by using sample group (Cluster Sample) which is the subdistrict employee consist of civil servant, Honorer and Satpol PP.

Based on the results of research by looking at the results of F test by using SPSS (Statistic Program For Social Science) by way of comparison between Fhitung with Ftable significant level used 95%. The results obtained Fhitung 26.898 > Ftable 2,545 thus Ha received or in other words leadership style positively affect employee discipline. The influence of the leadership style on the discipline of the subdistrict

employee is 51.3%, 48.7% is influenced by other variables that are not studied. The output value R of 0.775 leadership style with employee work discipline is in high relation category. So this means the leadership style of the sub-district is a factor that determines the employee behave in discipline. The better and higher the leadership style of the subdistrict head, the higher the discipline of the employees. While the most influential leadership style to employee discipline is paternalistic leadership style in the District Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung.

Keywords: Style Leadership, Work Discipline Employees District of Labuhan Ratu, and paternalistic leadership style

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT LABUHAN RATU
TERHADAP
PENEGAKKAN DISIPLIN PEGAWAI**

Oleh

AZWIN MAHMUD

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
2017**

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT
LABUHAN RATU TERHADAP PENEGAKAN
DISIPLIN PEGAWAI
(Studi pada Kantor Kecamatan Labuhan Ratu Kota
Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa : *Agwin Mahmud*

No. Pokok Mahasiswa : 1116021016

Jurusan : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



[Signature]
Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP.
NIP 19611218 198902 1 001

[Signature]
Andri Marta, S.IP., M.IP.

2. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

[Signature]
Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP.
NIP 19611218 198902 1 001

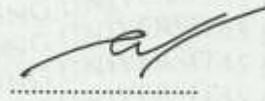
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP.



Sekretaris : Andri Marta, S.IP., M.IP.



Penguji : Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Syarif Makhya
NIP. 19590863 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian : 04 Mei 2017

SURAT PENYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Artikel atau Makalah Ilmiah yang dimuat dan dipublikasikan di E-Jurnal jurusan dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Labuhan Ratu Terhadap Penegakan Disiplin Pegawai (Studi pada Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung)." Adalah karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan Etika Ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut Plagiarisme.
2. Hak Intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dituntut dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 15 Mei 2017

Yang Membuat Pernyataan



Azwin Mahmud
NPM. 1116021016

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Azwin Mahmud lahir di Bandar Lampung tanggal 26 Oktober 1992, penulis merupakan anak keempat dari pasangan Bapak Drs. Mahmud Muin dan Dra. Nurma Nilam. Pendidikan yang telah penulis tempuh adalah Taman Kanak-Kanak Al-Kautsar Bandar Lampung pada tahun 1998-1999, Sekolah Dasar Al-Kautsar Bandar Lampung pada tahun 1999-2005, pada tahun 2005-2008 penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Al-Kautsar Bandar Lampung, dan SMAN 07 Bandar Lampung pada tahun 2008-2011. Pada tahun 2011 penulis diterima sebagai mahasiswa jurusan Ilmu Pemerintahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik melalui jalur Udangan.

MOTTO

HIDUP ADALAH PERJUANGAN ,LEBIH BAIK MENCoba DARI

PADA TIDAK SAMA SEKALI

KEAJAIBAN HANYA AKAN MUNCUL KETIKA UPAYA TELAH

DIMAKSIMALKAN

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, serta penuh cinta dan kasih sayang atas hasil buah pikir sederhana ini kepersembahkan karya sederhana ini untuk:

TUHAN yang Maha Esa, ALLAH SWT

Ayah dan Ibu Tersayang

Kakak-kakak ku tercinta

Sahabat-sahabat terbaikku dan teman-temanku seperjuangan

Serta Almamater tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillah *rabbi 'alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan sekalian alam yang maha kuasa atas bumi, langit dan seluruh isinya, serta hakim yang maha adil di hari akhir nanti, sebab hanya dengan kehendaknya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tak lupa semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa *Rahmatan Lil'Aalaamiin*, serta kepada dua malaikat yang setiap saat mencatat segala tingkah laku penulis, dengan sangat jujur dan tanpa lelah, *Raqib* dan *Atid*.

Penulisan skripsi berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Labuhan Ratu Terhadap Penegakkan Disiplin Pegawai**” ini merupakan syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan pada jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Penulis berharap, karya yang merupakan wujud kerja dan pemikiran maksimal serta didukung dengan bantuan dan keterlibatan berbagai pihak ini akan dapat bermanfaat di kemudian hari.

Selanjutnya, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tidak sedikit kesulitan yang dihadapi selama penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan kali ini

penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini, diantaranya :

1. Bapak Dr Syarief Makhya, M. Si, selaku Dekan FISIP Universitas Lampung;
2. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP, selaku Pembimbing utama dan Bapak Andri Marta, S.IP.,M.IP selaku Pembimbing kedua Skripsi yang sangat baik dan sabar dalam membimbing, memberikan saran, dan masukan dan juga dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini;
3. Bapak Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si, selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah banyak memberikan ilmu, kritik, saran, pengertian dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
4. Bapak Drs. Agus Hadiawan, M. Si, selaku pembimbing akademik;
5. Seluruh jajaran dosen FISIP UNILA, seluruh staf Tata Usaha dan pegawai FISIP dan Jurusan Ilmu Pemerintahan UNILA. Khususnya untuk Ibu Rianti dan Pakde Jum.
6. Keluarga tercinta, Ibuku tersayang, Ibu Dra. Nurmanilam, yang selalu memberikan semangat dan berjuang agar penulis dapat menyelesaikan skripsi, Bapak Drs. Mahmud Muin , terima kasih atas segala bantuan yang diberikan selama ini dan support, Kakak-kakakku Alamanda Kartika, Dwi Puspita Sari Dan Nora Wulandari terimakasih atas motivasi dan terimakasih atas nasihat dan masukannya.

7. Untuk Devi Puspita Sari yang selalu memberikan support dan menjadi penyemangat penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk Gengsot, Muhammad Alderajat, S.IP terimakasih atas bantuan yang selalu mensupport, Rizky Tri Saputra Yuda, S.IP yang sok kedot terima kasih sudah bersedia direpotkan dari penulis seminar 1 hingga kompre makasih banyak, kemudian Tia Melinda Sari, S.IP makasih yaa sandung udah rela berpanas-panasan, bulak-balik Pringsewu, menemani penelitian kemanapun semoga kita bisa sama-sama terus sampai sukses yaa sot, Keep Candi In Your Hand hahaha (paham);
9. Teman-teman seperjuanganku di Jurusan Ilmu Pemerintahan Angkatan 2011, Genta Rizkyansah terimakasih atas bantuannya yaa gen, semoga dibalas Allah SWT, Riyadhi Adyansyah, Redo, Randy, Indra, Dwiki, Nando Sinaga, Meyliza Indriani, Dian Seputri, dan semua yang tidak cukup untuk disebutkan disini, terimakasih atas bantuan dan dukungannya;
10. Kawan-kawan di dalam komunitas kos vis community yang sudah banyak memberikan kontribusi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih untuk para informan dalam penelitian ini, Ibu Ruri, Bapak Julian Umar dan Bapak Tomy Rilyawan yang telah bersedia diwawancarai oleh penulis dalam mencari data untuk penelitian. Terima kasih juga untuk para informan di Kecamatan Labuhan Ratu yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kusioner.

DAFTAR ISI

Halaman

I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Tentang Disiplin pegawai	10
1. Pengertian disiplin	10
2. Disiplin kerja pegawai	11
3. Indikator Disiplin pegawai.....	12
B. Tinjauan Tentang kepemimpinan	14
1. Pengertian Kepemimpinan.....	14
2. Gaya Kepemimpinan	16
3. Teori Kepemimpinan	16
4. Azaz dan Fungsi Kepemimpinan	21
5. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	22
6. Macam-macam gaya kepemimpinan	23
C. Kerangka pikir	36
D. Hipotesis	39
III. METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	40
B. Definisi Konseptual	41
C. Definisi Oprasional	43
D. Lokasi Penelitian.....	46
E. Populasi Dan Sample	46
F. Sumber Data.....	47
G. Teknik Pengumpulan Data	48
H. Teknik Pengolahan Data	50
I. Teknik Penentuan Skor	52
J. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas	54
K. Teknik Analisi Data	57
L. Analisi Kuantitatif.....	58
IV. GAMBARAN UMUM	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	62
1. Profil Kecamatan Labuhan Ratu	62

2. Letak Geografi	65
3. Kondisi Geografi.....	65
4. Struktur Organisasi Pemerintahan	66
5. Visi Misi Kecamatan Labuhan Ratu	67
6. Tujuan Kecamatan Labuhan Ratu.....	68
7. STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN LABUHAN RATU ..	69

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden	70
B. Hasil Penelitian.....	74
1. Uji Validitas	74
2. Uji Reabilitas.....	76
3. Deskripsi Data.....	81
a. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	82
1. Gaya Kepemimpinan Otoritatif	82
2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik.....	89
3. Gaya Kepemimpinan Kharismatik.....	93
4. Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-faire</i>	98
5. Gaya Kepemimpinan Demokratis	102
b. Variabel Disiplin Kerja	110
1. Bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan	111
2. Melaksanakan program kerja dengan baik.....	115
3. Mentaati tata aturan yang berlaku ditempat kerja	119
4. Analisis Data Kuantitatif.....	125
5. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Labuhan Ratu.....	136
a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Labuhan Ratu.....	136
b. Besarnya Pengaruh Gaya Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Labuhan Ratu.....	137
c. Gaya Kepemimpinan Yang Paling Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Labuhan Ratu.....	149
d. Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Labuhan Ratu.....	150

VI. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	153
B. Saran	154

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel

1. Penelitian Terdahulu	7
2. Definisi Oprasional	44
3. Nilai Interpretasi Reliabel	57
4. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	61
5. Distribusi Responden Menurut Umur	70
6. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	71
7. Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	72
8. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja.....	73
9. Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	74
10. Validitas Variabel Disiplin Pegawai	75
11. Distribusi hasil uji coba angket mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Labuhan Ratu terhadap Penegakan Displin Pegawai dari 10 Pegawai di luar responden untuk item ganjil (X).	76
12. Distribusi hasil uji coba angket mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Labuhan Ratu terhadap Penegakan Displin Pegawai dari 10 Pegawai di luar responden untuk item genap (Y).....	77
13. Tabel kerja antara kelompok Item Ganjil (X) dengan item kelompok Genap (Y)	78
14. Reabilitas Instumen Penelitian.....	80
15. Tanggapan responden tentang Pemimpin bertindak sendiri dalam mengambil keputusan pekerjaan lalu memberitahukan kepada para bawahannya bahwa keputusan telah diambil	82
16. Tanggapan responden tentang Pemimpin tidak melakukan diskusi dalam menjalin hubungan dengan pegawai	84
17. Tanggapan responden tentang Pemimpin menggunakan cara memerintah bukan cara mengajak kepada pegawai	85
18. Tanggapan responden tentang Pemimpin tidak menjalin komunikasi (berbincang/ngobro)dalam member tugas kepada pegawai.....	86
19. Tanggapan responden tentang Pemimpin tidak memberikan perhatian kepada pegawainnya	88
20. Tanggapan responden tentang Pemimpin menggunakan cara pengambilan keputusan sendiri lalu berusaha menyerahkan keputusan (program kerja tugas atau kegiatan-kegiatan yang telah diputuskan oleh camat) kepada bawahannya.....	89

21. Tanggapan responden tentang Pemimpin membimbing pegawai dalam menyelesaikan tugas.....	91
22. Tanggapan responden tentang Pemimpin percaya kepada pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.....	92
23. Tanggapan responden tentang Pemimpin melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan pekerjaan	94
24. Tanggapan responden tentang pegawai melaksanakan keputusan/aturan/arahan/tugas dan sebagainya yang telah ditetapkan oleh pemimpin dengan senang hati ataupun ikhlas.....	95
25. Tanggapan responden tentang pegawai mengagumi pemimpin baik cara memimpin, mengambil keputusan, atau berkenaan dengan cara ia menjalin hubungan dengan pegawai	96
26. Tanggapan responden tentang Pemimpin anda menyerahkan seluruh pengambilan keputusan pekerjaan kepada pegawai.....	98
27. Tanggapan responden tentang Pemimpin memiliki cara yang santai dalam memimpin	99
28. Tanggapan responden tentang Pemimpin menyerahkan seluruh tanggung jawab kepada bawahannya	101
29. Tanggapan responden tentang Pemimpin mampu menimbang secara tepat keputusan mana yang harus dilakukan.....	103
30. Tanggapan responden tentang Pemimpin memberikan kesempatan kepada anda untuk memberikan mengutarakan pendapat dan mendorong para pegawai menggunakan daya nalar dalam pemecahan berbagai masalah.....	104
31. Tanggapan responden tentang Pemimpin menggunakan cara berdiskusi/berbincang dalam memelihara hubungan dengan pegawai	105
32. Tanggapan responden tentang Pemimpin mendorong pegawai untuk kreatif dalam pelaksanaan tugas	107
33. Tanggapan responden tentang Pemimpin memberikan motivasi para pegawai untuk mencapai hasil yang terbaik.....	108
34. Tanggapan responden tentang Pemimpin memberikan motivasi para pegawai untuk mencapai hasil yang terbaik.....	109
35. Tanggapan responden tentang kehadiran pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.....	111
36. Tanggapan responden tentang daftar kehadiran sangat penting digunakan untuk penegakan disiplin kerja.....	112
37. Tanggapan responden tentang kehadiran pegawai tepat waktu setiap diadakan apel pagi.....	114
38. Tanggapan responden tentang waktu pulang pegawai tepat waktu dari kantor setiap hari pada jam kerja	115
39. Tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat waktunya	117
40. Tanggapan responden tentang bertanggung jawab atas setiap pekerjaan/tugas yang diberikan oleh pemimpin anda	118
41. Tanggapan responden tentang sanksi yang diberikan kepada pegawai apabila tidak menyelesaikan tugas tepat waktu	119
42. Tanggapan responden tentang sanksi yang diberikan kepada pegawai apabila tidak mematuhi kehadiran sesuai yang telah ditetapkan	121

43. Tanggapan responden tentang Mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan	122
44. Tanggapan responden tentang peraturan dan sanksi yang berkenaan dengan disiplin kerja membuat anda termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan	123
45. Hasil Uji t	126
46. Hasil Uji Regresi Berganda.....	129
47. Hasil Uji F	133
48. Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinan)	135

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar

1. Kerangka Pikir 38
2. Struktur Organisasi Kecamatan Labuhan Ratu 70

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin yang baik suatu organisasi tidak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahannya agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efisiensi, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya.

Penyelenggaraan pemerintah daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik pada organisasi tersebut. Tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Permasalahan penerapan disiplin bukan hal yang mudah akan tetapi suatu tanggung jawab yang sulit untuk dilaksanakan, karena disiplin berkaitan dengan berbagai segi dan nilai-nilai tingkah laku seseorang yang menyangkut pribadi dan kelompok dalam wadah tertentu. Disiplin mampu diterapkan dan dilaksanakan pada pegawai, maka tujuan organisasi dapat dicapai secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor dalam menerapkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan hukuman atau sanksi dan hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja.

Mewujudkan tujuan nasional, Bangsa Indonesia telah melaksanakan pembangunan nasional yang merupakan usaha perubahan yang berencana, bertahap dan berkesinambungan, meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat dan pelaksanaannya melibatkan pendayagunaan unsur kekuatan nasional, baik kekuatan efektif maupun potensial yang salah satunya adalah pemerintah kecamatan.

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. 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, Sesuai dengan amanat Undang-Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, pada prinsipnya mengubah sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah, sehingga daerah diarahkan untuk memepercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat dengan meningkatnya pelayanan, pemberdayaan dan peran masyarakat. Perangkat kecamatan yang berhubungan langsung dengan masyarakat harus mempunyai kedisiplinan tinggi yang berkaitan dengan pekerjaannya serta pelayanan terhadap masyarakat.

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. Dikutip dari Sindonews.com pada tanggal 19 september 2015, “PNS kecamatan tidak disiplin”. Ditemui bahwa masih terdapat ketidak disiplin pegawai-pegawai kecamatan diIndonesia. salah satunya temuan ini di Kabupaten Garut, sidak wakil Bupati Garut menemukan masih banyak pegawai yang belum masuk kekantor pada pukul 07.30 WIB.

“Wakil Bupati Garut melakukan inspeksi mendadak di beberapa kecamatan pada pagi hari, Wakil Bupati Garut mendapati tempat itu kosong pada pukul 07.30 WIB. Hanya satu orang pegawai yang menyambutnya. Wakil Bupati Garut tidak habis pikir dengan ketidakdisiplinan yang dilakukan aparat pemerintah kecamatan”.

(sumber : www.sindonews.com diakses tanggal 30 maret 2016 pukul 16.00 WIB).

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.

Perkembangan prestasi kerja pegawai pada umumnya dewasa ini belum menunjukkan hasil yang memuaskan dengan melihat perilaku pegawai yang kurang disiplin terhadap pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, selain hal tersebut, berdasarkan hasil prariset yang dilakukan peneliti di Kecamatan Labuhan Ratu diperoleh data bahwa 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.

Penyelenggaraan pemerintahan kecamatan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna. Keberhasilan pembangunan akan terlihat dari tingginya produktivitas, penduduk

makmur dan sejahtera secara merata. Kondisi seperti ini tentunya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia.

Kriteria pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi kreator dan motivator bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu peningkatan disiplin kerja karyawannya atau pegawainya. Keberhasilan seorang pemimpin dapat ditandai oleh keberhasilan bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu keberhasilan seorang bawahan ditandai dengan adanya suatu kedisiplinan yang tinggi, karena dengan adanya disiplin kerja yang tinggi kemungkinan pegawai untuk mencapai prestasi kerja akan semakin besar.

Keberhasilan suatu organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia, oleh karena itu seorang pemimpin organisasi harus mampu memahami bagaimana mempengaruhi kinerja pegawainya. Kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, mempengaruhi dalam memimpin bawahannya.

Sebagaimana teori kontingensi Fiedler adalah suatu proses di mana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat dari pada gaya kepemimpinannya, kepribadiannya dan pendekatannya dengan kelompoknya. Menurut Fiedler ada tiga macam elemen yang menentukan gaya atau perilaku pemimpin yang efektif, yaitu : Hubungan Pemimpin dengan bawahan, Struktur Tugas, dan Kewibawaan kedudukan pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam proses pengarahan dan mempengaruhi seseorang agar dapat mencapai sasaran intansi atau organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan 5 gaya kepemimpinan yang akan di cari tahu hubunganya dengan disiplin pegawai yaitu gaya kepemimpinan otokratik, gaya paternalistik, gaya kharismatik, gaya *Laissez Faire* dan gaya kepemimpinan demokratik.

Sedangkan yang dimaksud disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kesalahan dan kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini. menggunakan 3 Indikator Disiplin Kerja Menurut Purba (2002:48), yaitu : pertama Mentaati tata aturan yang berlaku di tempat kerja. kedua Melaksanakan program kerja dengan baik. Ketiga bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan.

Kedisiplinan dari pegawai merupakan penentu dalam keberhasilan sebuah orgaisasi yang bertujuan mencapai apa yang diharapkan, kedisiplinan pegawai sangat berpengaruh dalam pencapaian-pencapaian tujuan organisasi.Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menguji Kepemimpinan Camat dalam Menegakkan Disiplin Pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek serta gaya kepemimpinannya.

Hasil penelitian tersebut digunakan oleh peneliti sebagai acuan dalam penelitian ini, dikarenakan adanya kesamaan-kesamaan substansi dan materi yang digunakan. Mengingat masih adanya pegawai yang tidak disiplin di dalam sebuah kecamatan meskipun adanya pengawasan langsung dari seorang camat. Berikut ini dapat dilihat refrensi penelitian terdahulu yang telah peneliti paparkan sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1	Sukegawa Yoriko Mamalu	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah di Kecamatan Wanea	Masih ada pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai di Kecamatan Wanea
2	Putra Kumayas	Pengaruh Kepemimpinan Camat dalam Peningkatan Disiplin Kerja	Sebagian besar informan menyatakan sering terlambat masuk kantor, sebagiannya lagi yang menyatakan kadang - kadang terlambat masuk kantor

Sumber : diolah oleh peneliti tahun 2016

Alasan peneliti tertarik untuk meneliti di Kecamatan Labuhan Ratu, dikarenakan memang Kecamatan ini belum lama terbentuk dengan penelitian yang dilakukan peneliti berharap dapat memberikan gambaran tingkat kedisiplinan pegawai di kecamatan tersebut melalui penelitian ini. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: *“Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung”*.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengaruh *“Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung”*.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini peneliti merupakan salah satu kajian bagi perkembangan Ilmu Pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Labuhan Ratu dan secara keilmuan dapat dikaitkan dalam mata kuliah kepemimpinan pemerintahan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai, sehingga

Disiplin Kerja pegawai di Kantor Camat Labuhan Ratu dapat meningkatkan mutu kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Disiplin Pegawai Pegawai

1. Pengertian Disiplin

Menurut Indah (2014:182), mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada rasa senang hati. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam (Edi, 2009:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kesalahan dan kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus

dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai menurut Sondang (2014:306), adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membebtuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara berusaha bekerja kooperatif dengan para keryawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

2. Disiplin Kerja Pegawai

Kedisiplinan menjadi suatu syarat untuk mencapainya hasil yang maksimal dalam organisasi baik organisasi dalam bentuk formal maupun non formal, sehingga dalam setiap peraturan di instansi pemerintahan atau perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh kedisiplinan dalam paencapaian tujuan organisasi (lis, 2012:86).

Instansi pemerintahan maupun swasta pada dasarnya menginginkan disiplin kerja yang tinggi dari setiap pegawai atau karyawan, karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan tercapainya tujuan dalam visi dan misi suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2007: 190), disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Handoko (2001: 208), disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

3. Indikator Disiplin Pegawai

Kedisiplinan adalah “keadaan sikap seseorang yang tanggap, taat dan mengerti akan kewajiban-kewajiban serta tugas yang menjadi tanggung jawabnya”. (Nawawi dan Hadari, 2005: 124). Dalam kaitannya dengan pegawai suatu instansi pemerintah, maka kedisiplinan bagi mereka mutlak harus diwujudkan karena pekerjaan yang dilakukan berhubungan dengan kualitas kerja, pelayanan dan merupakan usaha memenuhi kebutuhan masyarakat. Sehubungan dengan ini Menurut Soejono (2000:67), indikator pegawai yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

a. Ketetapan waktu.

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab dengan hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, mendapat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang baik;

Menurut Purba (2002:48), mengemukakan pendapatnya, bahwa: “disiplin adalah sikap konsisten, sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas atau kewajiban. Sedangkan kerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan tugas pokok sehari-hari dalam memenuhi kebutuhan hidup. Disiplin kerja adalah ketaatan pekerja atau pegawai terhadap tata aturan yang berlaku di tempat kerja”. Keadaan sikap disiplin pada seseorang pekerja atau pegawai, dapat dilihat dari beberapa segi, antara lain:

a. Bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan.

Tidak jarang terjadi pada perusahaan-perusahaan yang berskala kecil, pengawasan kurang menjadi perhatian dari pihak pimpinan, sehingga kurang menjadi pelanggaran penggunaan jam kerja. Jika tanpa adanya pengawasan atau kontrol dari pihak atasan, maka besar kemungkinan akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan. Proses kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang telah menjalankan jam kerja secara formal, maka waktu kerja telah ditetapkan, baik waktu memulai atau menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu ketepatan pegawai dalam kehadirannya di tempat kerja merupakan unsur penting, apakah proses kerja itu mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau sebaliknya.

b. Melaksanakan program kerja dengan baik.

Baik dalam organisasi atau perusahaan yang telah memiliki struktur organisasi, maka jenis kegiatan atau pekerjaan harus dibagi secara jelas. Masing-masing bagian bekerja dengan petunjuk atau prosedur kerja yang telah ditetapkan. Dalam hal ini pegawai atau bawahan harus bekerja sesuai dengan prosedur sehingga target-target yang direncanakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik.

c. Mentaati tata aturan yang berlaku di tempat kerja.

Pada setiap organisasi kerja baik dalam instansi pemerintah atau swasta, telah jelas diterapkan norma-norma kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Demikian halnya pada suatu perusahaan, tentu di dalamnya terdapat sejumlah tata aturan yang dibuat untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Berdasarkan pemaparan mengenai disiplin pegawai di atas, dalam penelitian ini menggunakan 3 Indikator Disiplin Kerja Menurut Purba (2002:48), yaitu : pertama, Melaksanakan program kerja dengan baik. Kedua, bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan. Ketiga, Mentaati tata aturan yang berlaku di tempat kerja

B. Tinjauan Tentang Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah

mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi.

Menurut Kartono (2003:49) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia atau kemampuan untuk membimbing orang. Sedangkan menurut Robbins (2009:39) menjelaskan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Sedangkan menurut Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan definisi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam proses pengarahan dan mempengaruhi seseorang agar dapat mencapai sasaran intansi atau organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Tampubolon (2008; 15), 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.

Pengertian tersebut 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. Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya ini.

3. Teori Kepemimpinan

Kemudian muncullah teori kepemimpinan menurut Fiedler dalam Stonner (1996:173) bahwa mengukur gaya kepemimpinan pada skala yang menunjukkan tingkat seseorang, menguraikan secara menguntungkan atau merugikan rekan sekerjanya yang paling tidak disukai (*LPC, Least Preferred Co-worker*).

Selanjutnya Fiedler dalam Wahjosumidjo, (1994:97) mengidentifikasi tiga macam situasi kepemimpinan atau variabel yang membantu menentukan gaya kepemimpinan yang efektif yaitu:

- a. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (*leader-member relations*). Maksudnya bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Sikap bawahan terhadap kepribadian, watak dan kecakapan atasan.
- b. Struktur tugas (*task structure*). Maksudnya di dalam situasi kerja apakah tugas- tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya.
- c. Kewibawaan kedudukan pemimpin (*leader's position power*). Bagaimana kewibawaan formal pemimpin dilaksanakan terhadap bawahan.

Situasi akan menyenangkan pemimpin apabila ketiga dimensi di atas mempunyai derajat yang tinggi, dengan kata lain situasi akan menyenangkan apabila pemimpin diterima oleh para pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas, dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal ditetapkan pada posisi pemimpin. Jadi situasi yang terjadi sebaliknya maka terjadi hal yang tidak menyenangkan bagi pemimpin.

Maka dapat disimpulkan teori kontingensi Fiedler adalah suatu proses di mana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat dari pada gaya kepemimpinannya, kepribadiannya dan pendekatannya dengan kelompoknya. Menurut Fiedler ada

tiga macam elemen yang menentukan gaya atau perilaku pemimpin yang efektif, yaitu : Hubungan Pemimpin dengan bawahan, Struktur Tugas, dan Kewibawaan kedudukan pemimpin.

Adapun teori kepemimpinan menurut Kartono (2010:23) adalah sebagai berikut:

a. Teori Otokratis

Menurut teori ini gaya kepemimpinan didasarkan atas perintah-perintah dan paksaan. Pemimpin melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinan berorientasi pada tugasnya masing-masing sesuai dengan yang ada pada struktur organisasi dalam perusahaan tersebut. Pemimpin ini hanya berperan sebagai pemain tunggal dan sangat ingin menguasai situasi, sikapnya selalu jauh dari bawahan sebab menganggap dirinya sebagai seseorang yang sangat istimewa dibandingkan dengan bawahannya.

b. Teori Psikologis

Pada teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin berfungsi untuk memunculkan dan mengembangkan system motivasi terbaik, untuk merangsang bawahannya agar siap untuk bekerjasama dengannya dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan ataupun tujuan individu bawahannya tersebut.

c. Teori Sosiologis

Dalam teori ini gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara untuk melancarkan interaksi social dalam perusahaan dan digunakan sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan konflik antar anggota dalam perusahaan. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan menyertakan bawahan dalam mengambil keputusan terakhir, dan diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan-tindakan positif apabila ada kepingangan dan penyimpangan dalam organisasi.

d. Teori Suportif

Menurut teori ini, semua bawahannya harus mempunyai semangat yang besar dalam melaksanakan setiap pekerjaannya dan pemimpin akan membimbing dan mengarahkan dengan sebaik-baiknya, oleh karna itu pemimpin harus menciptakan suasana yang menyenangkan dalam lingkungan kerja yang akan membuat para karyawannya mempunyai keinginan untuk bekerja secara maksimal.

e. Teori *Laissez faire*

Dalam teori ini menjelaskan bahwa pemimpin tidak mampu mengurus perusahaannya dengan baik tetapi dia menyerahkan setiap pekerjaannya kepada bawahannya. Dalam hal ini pemimpin hanya sebagai symbol atau tanda saja dan dia tidak memiliki keterampilan teknis. Maka semua hal itu mengakibatkan tidak adanya kewibawahan dari pemimpin tersebut serta tidak mampu mengontrol dan mengkoordinasikan setiap pekerjaannya.

f. Teori Kelakuan Pribadi

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, dia harus mampu bersikap fleksibel dan bijaksana karena dia harus mampu mengambil langkah yang paling tepat untuk suatu masalah.

g. Teori Sifat Orang-Orang Besar

Sudah banyak yang dilakukan orang untuk mengidentifikasi sifat-sifat unggul dan kualitas superior serta unik yang diharapkan pada seorang pemimpin untuk meramalkan kesuksesan kepemimpinannya. Ada beberapa ciri-ciri unggul yang diharapkan akan dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu memiliki intelegensi tinggi, banyak inisiatif, energik, punya kedewasaan emosional, memiliki daya persuasive, keterampilan komunikatif, percaya diri, peka, kreatif, mau memberikan partisipasi social yang tinggi dan lain-lain.

h. Teori Situasi

Menurut teori ini harus terdapat fleksibilitas yang tinggi pada pemimpin untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi yang terjadi, lingkungan sekitar dan zamannya. Faktor lingkungan dapat dijadikan tantangan untuk diatasi, maka pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah-masalah actual yang sedang terjadi pada masa itu, sebab setiap masalah ataupun kejadian-kejadian tersebut bias memunculkan satu tipe pemimpin yang baik.

i. Teori Humanistik/Populastik

Menurut teori ini adalah merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi kebutuhan insane, yang dicapai melalui interaksi antara pemimpin dan bawahan. Untuk hal itu perlu adanya organisasi yang baik dan pemimpin yang baik yang mau memperhatikan kepentingan dan kebutuhan bawahannya.

4. Azas dan Fungsi Kepemimpinan

Azas atau dasar kepemimpinan merupakan hal yang prinsip karena sangat menentukan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang baik tersebut memiliki ciri-ciri antara lain: karakteristik, pribadi, dan pola yang dapat dibedakan dengan kepemimpinan yang baik. Hakikat azas kepemimpinan merupakan pedoman bagi seorang pemimpin. menurut Kartono (2010:81) azas-azas kepemimpinan yaitu:

- a. Kemanusiaan pembimbing manusia untuk mengembangkan potensi dan kemampuan individu guna mencapai tujuan.
- b. Efisien berkaitan dengan teknis maupun sosial, keterbatasan sumber daya atau prinsip penghematan.
- c. Kesejahteraan dan kebahagiaan yang merata menuju tahap kehidupan yang lebih baik.

Adapun fungsi kepemimpinan adalah memadukan, menuntun, membimbing, membangun atau member motivasi kerja, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para bawahannya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan perencanaan.

5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Mengacu pada pendapat Hersey dan Blanchard (1995: 178), disusun definisi konseptual Gaya Kepemimpinan dipandang sebagai gaya kepemimpinan situasional yang terbentuk dari dinamika hubungan kerja di antara unsur-unsur pimpinan dan staf yang terungkap dari kadar bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin; Perilaku hubungan diantara pemimpin dan pengikut; dan level kesiapan pengikut dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi konseptual tersebut diturunkan menjadi tiga dimensi kajian, yaitu dimensi Kadar bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin; dimensi perilaku hubungan diantara pemimpin dan pengikut; dan dimensi level kesiapan pengikut dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu. Dimensi kadar bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin dijabarkan menjadi indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Bimbingan pimpinan terhadap staf dalam perencanaan kebijakan.
- b. Bimbingan pimpinan terhadap staf dalam pelaksanaan kebijakan.
- c. Bimbingan pimpinan terhadap staf dalam laporan hasil pelaksanaan kebijakan.
- d. Arahan pimpinan terhadap staf dalam perencanaan pekerjaan.
- e. Arahan pimpinan terhadap staf dalam pelaksanaan pekerjaan.
- f. Arahan pimpinan terhadap staf dalam laporan hasil pelaksanaan pekerjaan.

Dimensi perilaku hubungan di antara pemimpin dan pengikut dijabarkan menjadi indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Situasi hubungan formal antar pimpinan.
- b. Situasi hubungan formal di antara pimpinan dengan staf.
- c. Perlakuan pimpinan terhadap bawahan di dalam lingkungan kerja.
- d. Situasi hubungan informal antar pimpinan.
- e. Situasi hubungan informal di antara pimpinan dan staf.
- f. Perlakuan pimpinan terhadap staf di luar lingkungan kerja.
- g. Sikap pimpinan terhadap staf di dalam lingkungan kerja; dan.
- h. Sikap pimpinan terhadap staf di luar lingkungan kerja.

Dimensi level kesiapan pengikut dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu dijabarkan menjadi indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Persepsi staf dalam menerima arahan pimpinan.
- b. Kemampuan staf untuk melaksanakan tugas.
- c. Kematangan staf dalam mengambil resiko pekerjaan.
- d. kreativitas staf dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Kemampuan staf membaca situasi sesuai gaya kepemimpinan.
- f. Kemampuan komunikasi staf dengan pimpinan.

6. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
- b. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Robins (2009:448) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan Kharismatik.

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang *heroic* atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

Terdapat lima indikator pemimpin kharismatik sebagai berikut:

- 1) Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- 2) Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menenpuh resiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- 3) Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.

- 4) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- 5) Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

b. Gaya kepemimpinan Tradisional.

Pemimpin tradisional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan tradisional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat indikator pemimpin transaksional sebagai berikut:

- 1) Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- 2) Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- 3) Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- 4) *Laissez-Faire*: melepas tanggungjawab, menghindari pembuatan keputusan.

c. Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Terdapat empat indikator pemimpin transformasional sebagai berikut:

- 1) Kharisma: memberikan visi dan misi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- 2) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- 3) Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- 4) Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

d. Gaya Kepemimpinan Visioner.

Kemauan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik disbanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan

diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Pemimpin transformasional diyakini lebih berhasil dalam mendorong perubahan organisasi karena teguhannya emosi pengikut serta kesediaannya mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Sementara itu, pemimpin transaksional tidak sifat pemimpin tadi, maupun mengembangkan ikatan emosi yang kuat dengan pengikutnya ataupun menginspirasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang mereka pikir bias (Hughes, 2012:542).

Hasil penelitian terhadap kepemimpinan transformasional dan transaksional yang dilakukan oleh Bass mengindikasikan kepemimpinan transformasional dapat ditemui di seluruh Negara, institusi dan level rendah dalam organisasi. Kedua, ditemukan begitu banyak bukti bahwa kepemimpinan transformasional merupakan predictor keefektifan organisasi yang secara signifikan lebih baik dari pada kepemimpinan transaksional maupun *laissez-faire*. Pemimpin transformasional dalam manajer pabrik, tampaknya lebih efektif daripada pemimpin transaksional dalam mendorong perubahan organisasi dan memperoleh hasil (Hughes, 2012:543).

Selain itu menurut Setyawan (2007: 19), beberapa gaya kepemimpinan lainnya adalah sebagai berikut:

a. 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:

- 1) 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.
- 2) Mengusahakan dan mendorong terjadinya pertemuan pendapat/buah pikiran dengan sikap harga menghargai.
- 3) 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.
- 4) Membantu menyelesaikan masalah-masalah baik yang dihadapi perseorangan maupun kelompok dengan memberikan petunjuk dalam mengatasinya sehingga berkembang kesediaan memecahkannya dengan kemampuan sendiri.

b. 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:

- 1) Semua kebijaksanaan dikomunikasikan sehingga terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
- 2) 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.
- 3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

c. 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:

- 1) Pemimpin tidak memosisikan diri sebagai atasan yang harus disegani atau ditakuti.
- 2) Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dan memajemen tugas dan pekerjaannya.

- 3) Pemimpin menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum dalam organisasi.
- 4) Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.

Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut :

a. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri

dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

d. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu

dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma, yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

e. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

f. Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi

semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

g. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa dalam menegakkan disiplin kerja pegawai, maka tidak cukup dengan ancaman-ancaman berupa yang berupa aturan saja, tetapi untuk membentuk disiplin kerja pegawai perlu adanya bimbingan serta teladan dari pemimpin yaitu berupa gaya kepemimpinan atau perilaku pimpinan yang dapat diterima dengan baik oleh setiap pegawai. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin kerja, karena teladan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan disiplin kerja,

sebab pimpinan merupakan sebagai panutan dan mendapat sorotan paling besar dari para bawahannya.

Dengan demikian apabila suatu organisasi ingin menegakkan disiplin kerja kepada para bawahannya, hendaknya diusahakan agar pimpinan datang tepat pada waktunya, terutama pimpinan-pimpinan yang langsung berhubungan dengan pegawai tersebut. Dengan teladan yang demikian, maka diharapkan pegawai akan dapat lebih disiplin, bukan sekadar takut akan hukuman akan tetapi karena segan atau sungkan kepada atasannya yang selalu datang tepat waktu.

Berdasarkan pemaparan mengenai gaya kepemimpinan di atas, dalam penelitian ini menggunakan 5 gaya kepemimpinan yang akan cari tahu hubungannya dengan disiplin pegawai yaitu gaya kepemimpinan otokratik, gaya paternalistik, gaya kharismatik, gaya *Laissez Faire* dan gaya kepemimpinan demokratik sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan otokratik

gaya kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pimpinan), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan

selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b. Gaya kepemimpinan paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

c. Gaya kepemimpinan kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.

d. Gaya kepemimpinan Kendali Bebas atau Masa Bodoh (*Laissez Faire*)

Dalam kepemimpinan gaya ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.

Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

e. Gaya kepemimpinan demokratik

Gaya demokratik adalah gaya pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

C. Kerangka Pikir

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta, oleh karena itu seorang pemimpin organisasi harus mampu memahami bagaimana mempengaruhi kinerja pegawainya. Kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, mempengaruhi dalam memimpin bawahannya. Penelitian ini diarahkan untuk meilihat hubungan pengaruh antara gaya Kepemimpinan Camat

Labuhan Ratu terhadap Disiplin Pegawai di Kecamatan Labuhan Ratu Bandar Lampung.

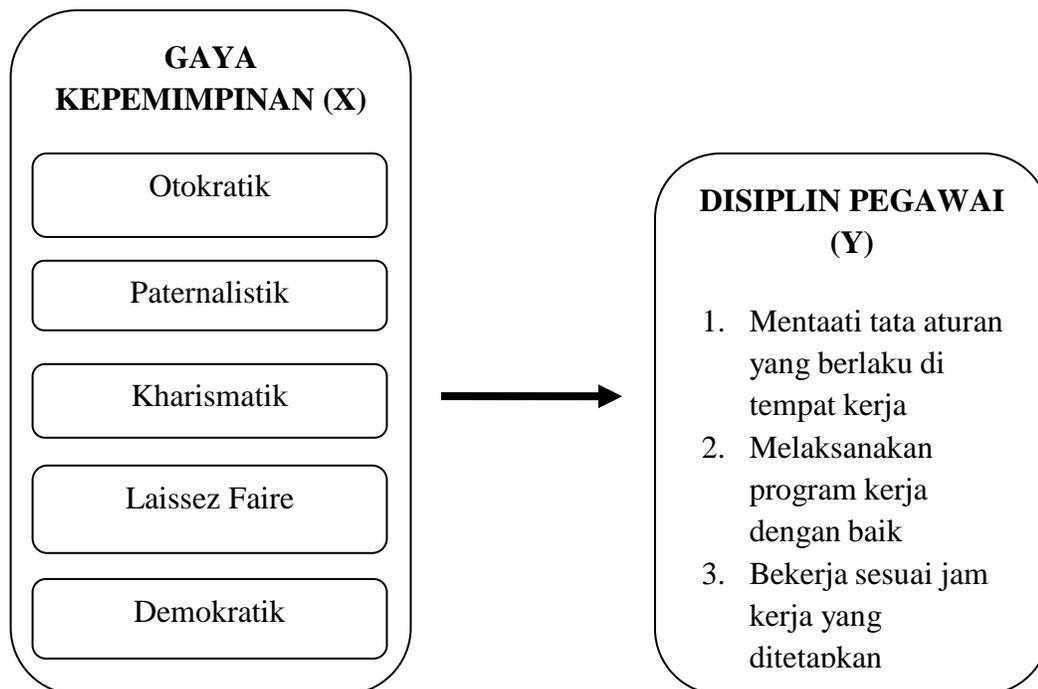
Sebagaimana teori kontingensi Fiedler adalah suatu proses di mana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat dari pada gaya kepemimpinannya, kepribadiannya dan pendekatannya dengan kelompoknya. Menurut Fiedler ada tiga macam elemen yang menentukan gaya atau perilaku pemimpin yang efektif, yaitu : Hubungan Pemimpin dengan bawahan, Struktur Tugas, dan Kewibawaan kedudukan pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam proses pengarahan dan mempengaruhi seseorang agar dapat mencapai sasaran intansi atau organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan 5 gaya kepemimpinan yang akan di cari tahu hubunganya dengan disiplin pegawai yaitu gaya kepemimpinan otokratik, gaya paternalistik, gaya kharismatik, gaya *Laissez Faire* dan gaya kepemimpinan demokratik.

Sedangkan yang dimaksud disiplin pegawai dalam penelitian ini dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kesalahan dan kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Indikator yang digunakan dalam penelitian

ini. menggunakan 3 Indikator Disiplin Kerja Menurut Purba (2002:48), yaitu : pertama Mentaati tata aturan yang berlaku di tempat kerja. kedua Melaksanakan program kerja dengan baik. Ketiga bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan.

Berikut ini adalah kerangka pikir dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Labuhan Ratu terhadap Disiplin Pegawai Di Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung.



Gambar 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012: 64) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

Ha: Gaya kepemimpinan camat Labuhan Ratu berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung.

H₀: Gaya kepemimpinan camat Labuhan Ratu tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung

III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *Explanatory Research*. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan. Menurut Mardalis (2004: 26) Penelitian eksplanatori tidak hanya sekedar memberikan gambaran mengenai suatu gejala sosial tertentu yang menjadi fokus perhatian yang ingin dijelaskan, tetapi juga bagaimana hubungannya dengan gejala sosial lainnya, dan mengapa hubungannya seperti itu. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan apa-apa yang akan terjadi bila variabel-variabel tertentu dikontrol atau dimanipulasi secara tertentu. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian pengujian hipotesis yang menguji hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis *Explanatory Research* untuk mengungkapkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Labuhan Ratu terhadap Disiplin Pegawai. dengan menggunakan perhitungan variabel tertentu dan indikator tertentu.

Dengan tujuan akhir yang ingin dicapai adalah menunjukkan hubungan serta pengaruh perbandingan antar variabel, mendeskripsikan secara statistik dan menaksir atau meramalkan hasil penelitian.

B. Definisi Konseptual

Definisi konseptual digunakan membatasi masalah penelitian tentang hal-hal yang diamati sehingga fokus penelitian menjadi jelas. Menurut Singarimbun (2000: 45) menjelaskan pengertian konseptual yang dimaknai sebagai pemikiran umum mengenai suatu masalah atau persoalan. Adanya konsep untuk mengatasi untuk mengenai variabel atau indikator yang akan diteliti.

Definisi konseptual yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan

adalah cara seseorang pemimpin dalam proses pengarahan dan mempengaruhi seseorang agar dapat mencapai sasaran instansi atau organisasi. yang terdiri atas 5 gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan paternalistik, gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan *Laissez Faire* dan gaya kepemimpinan demokratis.

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratik : gaya kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur.

- b. Gaya Kepemimpinan Paternalistik : Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya.
- c. Gaya Kepemimpinan Kharismatik : Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.
- d. Gaya Kepemimpinan *Laissier Faire* : Dalam kepemimpinan gaya ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.
- e. Gaya Kepemimpinan Demokratik : Gaya demokratik adalah gaya pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

2. Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja pegawai adalah ketaatan pekerja atau pegawai terhadap tata aturan yang berlaku di tempat kerja". Keadaan sikap disiplin pada seseorang pekerja atau pegawai, dapat dilihat dari beberapa segi, sebagai berikut:

- a. Bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan: Proses kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang telah menjalankan jam kerja secara formal, maka waktu kerja telah ditetapkan, baik waktu memulai atau menyelesaikan pekerjaan.
- b. ketepatan waktu berkerja : Baik dalam organisasi atau perusahaan yang telah memiliki struktur organisasi, maka jenis kegiatan atau pekerjaan harus dibagi secara jelas. Masing-masing bagian bekerja dengan petunjuk atau prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- c. ketaatan terhadap peraturan : Pada setiap organisasi kerja baik dalam instansi pemerintah atau swasta, telah jelas diterapkan norma-norma kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Demikian halnya pada suatu perusahaan, tentu di dalamnya terdapat sejumlah tata aturan yang dibuat untuk mencapai tujuan yang dimaksud

C. Definisi Oprasional

Menurut Singarimbun (2000:46) definisi oprasional adalah peruntukan pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi oprasional merupakan oprasionalisasi dari konsep yang digunakan sehingga memudahkan untuk mengaplikasikanya dilapangan.

Tabel : 2 Definisi Oprasional

Variabel	Sub Variabel	Indikator Variabel	No
Gaya kepemimpinan (X)	Otokratik	1. Pemimpin mengambil keputusan pekerjaan lalu member tahu kepada bawahannya bahwa keputusan telah diambil.	1
		2. Pemimpin menggunakan komunikasi formal dalam melakukan hubungan dengan pegawai.	1
		3. Pemimpin menggunakan komunikasi formal dalam member tugas kepada pegawai.	1
		4. Pemimpin menggunakan cara memerintah bukan cara mengajak kepada pegawai.	1
		5. Pemimpin tidak member perhatian kepada pegawainya.	1
	Paternatiklistik	1. Pemimpin menggunakan cara pengambilan keputusan sendiri lalu berusaha menyerahkan keputusan kepada bawahan.	1
		2. Pemimpin membimbing pegawai dalam penyelesaian tugas.	1
		3. Pemimpin percaya kepada pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.	1
	Kharismatik	1. Pemimpin melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan pekerjaan.	1
		2. Pegawai melaksanakan keputusan yang ditetapkan dengan iklas.	
		3. Pemimpin memiliki daya pikat yang tinggi dalam memimpin.	
	<i>Laissez Faire</i>	1. Pemimpin menyerahkan seluruh pengambilan keputusan pekerjaan kepada pegawai.	1
		2. Pemimpin memiliki cara yang santai dalam memimpin.	1
		3. Pemimpin tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam memimpin.	1

	Demokratik X ₅	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin mampu menimbang secara tepat keputusan mana yang harus dilakukan. 1 2. Pemimpin mendorong para pegawai menggunakan daya nalar dalam pemecahan berbagai masalah. 1 3. Pemimpin menggunakan komunikasi informal dalam memelihara hubungan dengan pegawai. 1 4. Pemimpin mendorong pegawai untuk kreatif dalam pelaksanaan tugas. 1 5. Pemimpin mendorong para pegawai untuk mencapai hasil yang terbaik. 1 6. Pemimpin adil dalam menetapkan kebijakan 1 	
	Disiplin Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai hadir tepat waktu dikantor setiap hari jam kerja. 1 2. Pegawai menyetujui daftar kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja. 1 3. Pegawai hadir tepat waktu setiap diadakan apel pagi. 1 4. Pegawai pulang tepat waktu dari kantor setiap hari jam kerja. 1 5. Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya. 1 6. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. 1 7. Pegawai menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat waktunya 1 8. Pegawai menerima sanksi apabila tidak mematuhi kehadiran sesuai yang telah ditetapkan. 1 9. Pegawai Mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan. 1 10. Peraturan yang ditetapkan membuat Pegawai termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan 1 	

Sumber : Di Olah Oleh Peneliti

D. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditentukan secara *purposive* adalah lokasi penelitian di pilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu dan diambil berdasarkan tujuan penelitian, (Singarimbun, 2000: 169). Menurut Basrowi dan Suwandi (2008: 285) Cara terbaik yang perlu ditempuh dalam penentuan lapangan penelitian ialah dengan mempertimbangkan teori substantif dengan menjajaki lapangan untuk melihat kesesuaian dengan kenyataan yang berada di lapangan. Keterbatasan geografis dan praktis seperti waktu, biaya, tenaga, perlu juga dijadikan pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian.

Alasan peneliti memilih kota kecamatan Labuhan Ratu dikarenakan kecamatan Labuhan Ratu merupakan kecamatan yang terbentuknya masih terbilang baru jika dibandingkan dengan kecamatan-kecamatan lain. peneliti juga beralasan memilih lokasi penelitian di kecamatan Labuhan Ratu karna kecamatan Labuhan Ratu dalam disiplin pegawai khususnya absensi pegawai masih terbilang cukup rendah.

E. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 80) populasi adalah wilayah generalisi yang terdiri atas objek subjek yang mempunyaikualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditari kesimpulanya. berdasarkan penjelasan tersebut, populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan objek yang menjadi sumber data dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai serta staff di kecamatan Labuhan Ratu.

Dalam penelitian ini penentuan responden penelitian dilakukan dengan teknik sampel kelompok (*Cluster Sample*), yaitu penentuan responden secara tidak acak, tetapi dengan pertimbangan ciri-ciri yang harus selalu ada pada kelompok yang akan diteliti. Menurut Ma'aruf Abdullah (Sugiyono, 2015: 242) “Sampel kelompok adalah sampel penelitian yang diambil dari kelompok-kelompok yang ada di masyarakat, seperti misalnya dalam lapangan pekerjaan (profesi) ada PNS, TNI/POLRI, pegawai swasta, petani nelayan dan sebagainya”. Kuesioner dibagikan kepada responden dengan (*Cluster Sample*) yaitu teknik penentuan responden dimana sebelum kuesioner dibagikan terlebih dahulu telah ditentukan responden-responden yang akan menjawab kuesioner.

Adapun ciri-ciri kelompok (*Cluster Sample*) tersebut ialah seluruh pegawai kecamatan Labuhan Ratu berupa pegawai PNS, Honorer dan satpol PP. Prosedur dalam pemilihan responden secara (*Cluster Sample*) ini dilakukan dengan cara peneliti menyebar angket kuesioner kepada seluruh pegawai kecamatan Labuhan Ratu yang berjumlah 29 orang.

F. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data utama dalam penelitian menurut lofland dan lofland dalam Basrowi dan Suwandi (2008: 169) ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sumber data

yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik sumbernya terbagi dalam :

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini, data primer didapat langsung dengan informasi atau responden yang berkaitan langsung dengan gaya kepemimpinan camat Labuhan Ratu dalam disiplin pegawai. Data ini merupakan hasil penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner dan hasil wawancara tidak terstruktur. Berdasarkan permasalahan dari objek penelitian maka yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kecamatan Labuhan Ratu yang berjumlah 29 orang sebagai sampel yang telah ditetapkan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber tertulis dapat dibagi menjadi sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi. Data sekunder yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang akan mendukung kelengkapan data tentang Kepemimpinan Camat di Kecamatan Labuhan Ratu dalam Mendisiplinkan Pegawai (Nazir, 2008:63)

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang benar dan akurat sehingga mampu menjawab permasalahan penelitian maka pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Pengumpulan data utama dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan daftar-daftar pertanyaan berbentuk kuesioner kepada responden. Sugiyono (2012: 142) koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada kepada responden untuk dijawab. lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku pertanyaan-pertanyaan tersebut berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan koesioner terstruktur atau tertutup, koesioner tersebut berisi pertanyaan berserta pilihan jawaban, kemudian pertanyaan tersebut di sebarkan kepada responden yaitu pegawai kecamatan Labuhan Ratu yang berjumlah 29 orang.

2. Wawancara/Interview

Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk menunjang data utama yang didapat dari kuesioner. Tujuan wawancara ini agar memperoleh informasi lebih mendalam mengenai masalah penelitian. Wawancara dalam penelitian ini tidak terstruktur agar bisa menggali lebih mendalam terkait gaya kepemimpinan camat Labuhan Ratu terhadap disiplin pegawai. Informan yang akan diwawancarai dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti dengan kriteria informan yang memiliki pengetahuan yang cukup dengan tema penelitian. Adapun informan yang diwawancarai dalam penelitian ini ialah pegawai Kecamatan Labuhan Ratu yang terdiri atas PNS (Pegawai Negeri Sipil), tenaga honorer dan Satpol PP.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2010: 236). Sumber data lain dapat berupa informasi dan dokumen yang berhubungan dengan lokasi penelitian. Sumber dokumen dalam penelitian ini berupa buku monografi dan profil kecamatan Labuhan Ratu, artikel, surat kabar, pustaka, Undang-Undang.

H. Teknik Pengolahan Data

Setelah data-data yang diperoleh dari lapangan terkumpul. Maka tahap selanjutnya adalah mengolah data tersebut. Adapun teknik yang digunakan Teknik pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Editing data, adalah proses dimana peneliti melakukan keterbacaan, konsistensi data yang sudah terkumpul. Proses keterbacaan berkaitan dengan apakah data yang sudah terkumpul secara logis dapat digunakan sebagai justifikasi penafsiran terhadap hasil analisis. Sedangkan hasil konsistensi mencakup keajekan jenis data berkaitan dengan skala pengukuran yang akan digunakan, sehingga kelengkapan yang mengacu pada terkumpulnya data secara lengkap dapat yang digunakan untuk menjawab masalah yang sudah dirumuskan dalam penelitian. Editing yang dilakukan dalam penelitian ini berkenaan dengan mengumpulkan jawaban responden, mengubah ke dalam kode-kode yang digunakan dalam

penelitian ini, selanjutnya dihitung agar peneliti dapat mengklasifikasikan kedalam kategori-kategori jawaban. Dalam hal ini digunakan pada pengolahan jawaban responden tabel tunggal yang selanjutnya digunakan untuk uji SPSS dan diinterpretasikan dan dianalisis dalam penelitian ini. Tahap editing dilakukan pada tanggal 20 November 2015.

2. Koding adalah tahapan untuk mengklarifikasikan jawaban-jawaban para responden menurut macamnya. Klarifikasi itu dilakukan dengan jalan menandai masing-masing jawaban itu dengan kode tertentu biasanya dalam bentuk huruf-huruf. Setelah jawaban di klarifikasikan menurut jenis pertanyaan dan diberi kode. Kemudian dipindahkan ke dalam tabel kode, pengkodean diberikan pada masing-masing hasil ukur. Dalam penelitian ini pengkodean diberikan pada masing-masing jawaban responden yang didapat peneliti, proses koding dilakukan pada tahap pembuatan tabel tunggal agar kesimpulan yang dihasilkan dapat merepresentasikan jawaban dari responden penelitian. Tahap koding dilakukan pada tanggal 20 November 2015.
3. Tabulasi adalah tahap memasukan data kuesioner ke dalam tabel-tabel agar dapat dibaca diinterpretasikan secara kuantitatif. Maksud dari tabulasi adalah agar jawaban responden dikelompokkan secara teratur dan sistematis tampak ringkas. Tahap ini dilakukan peneliti dengan menyusun data yang diperoleh dari lapangan ke dalam bentuk tabel sehingga pembaca dapat melihat dan memahami dengan mudah. Tahap tabulasi dilakukan pada tanggal 20 November 2015.

4. Interpretasi data yaitu data yang telah dideskripsikan baik melalui tabel maupun narasi yang diinterpretasikan, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan sebagai hasil dari penelitian. Tahapan ini dilakukan peneliti untuk membeir penafsiran atau penjabaran data yang ada pada tabel untuk dicari makna yang lebih luas dengan menghubungkan jawaban responden dengan hasil lainnya serta dokumentasi yang ada. Setelah kuesioner penelitian dikelompokkan ke dalam kategori-kategori dan diberikan pengkodean dalam bentuk nilai-nilai kemudia data tersebut dikumpulkan untuk diolah menggunakan SPSS untuk mengetahui hasil dari nilai-nilai yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Kemudia hasil tersebut selanjutnya melalui proses keterbacaan dan di cari tahu maksut-maksutnya dengan melihat kesesuaian teori yang digunakan. Tahap interpretasi dilakukan pada tanggal 20 November 2015

I. Teknik Penentuan Skor

Skala dapat mengurutkan responden-responden ke dalam urutan ordinal dengan lebih tepat karena dalam proses tersebut diperhatikan intensitas bobot dari tiap pertanyaan (Singarimbun, 2008: 113). Dalam menganalisis gaya kepemimpinan camat menggunakan skala likert. Skala likert berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang responden terhadap pernyataan. Dengan menggunakan skala likert, setiap variabel dalam penelitian yang memiliki indikator dapat diukur. Indikator-indikator ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen berupa pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden. Kategorinya memiliki urutan yang jelas.

Setiap pertanyaan dalam kuisisioner akan diberi lima alternatif jawaban yaitu (a), (b), (c), (d) dan (e) kemudian diberikan skor nilai (1), (2), (3), (4) dan (5).

Skor jawaban kuisisioner dalam penelitian ini adalah :

Jawaban a diberi skor 5

Jawaban b diberi skor 4

Jawaban c diberi skor 3

Jawaban d diberi skor 2

Jawaban e diberi skor 1

Selanjutnya, untuk mengategorikan sikap menggunakan perhitungan rumus interval sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Sumber : Hadi (1998: 421)

Keterangan :

I =Interval Nilai Skor

NT =Nilai Tertinggi

NR =Nilai Terendah

K =Kategori Jawaban

Maka Interval Kelas

$$\frac{5 - 1}{5} + \frac{4}{5} = 0.80$$

Setelah diketahui interval kelas, selanjutnya dapat disusun kategori jawaban responden dari indikator-indikator sikap politik yaitu sebagai berikut:

Untuk kategori Sangat setuju, yaitu 4,21 – 5,00

Untuk kategori Setuju, yaitu 3,41 – 4,20

Untuk kategori Ragu-ragu, yaitu 2,61 – 3,40

Untuk kategori Tidak Setuju, yaitu 1,81 – 2,60

Untuk kategori Sangat tidak setuju, yaitu 1,00 – 1,80

J. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Validitas dan reabilitas instrumen merupakan dua hal yang sangat penting dalam suatu penelitian ilmiah karena dua hal tersebut merupakan karakter utama yang menunjukkan suatu alat ukur dapat dikatakan baik atau tidak baik. Validitas dan Reabilitas perlu diketahui sebelum dipegunakan dalam pengambilan data agar kesimpulan penelitian nantinya tidak keliru dan tidak memberikan gambar yang jauh berbeda keadaan sebenarnya.

1. Uji Validitas Instrumen

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisikan pertanyaan yang ditunjukkan pada responden tertentu. Menurut Arikunto (2010: 160) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Data yang valid memberikan ukuran dan gambar yang cermat sesuai dengan yang diinginkan.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16. Aplikasi SPSS 16 ini membantu mempercepat penghitungan tingkat

validitas tanpa menggunakan rumus *product moment* seperti yang ada di atas. Apabila nilai r_{xy} (r hitung) lebih besar dari pada r tabel, maka item soal tersebut dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Jika nilai r_{xy} (r hitung) lebih kecil dari dari pada r tabel, maka item soal tersebut dapat dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Setelah itu, dipergunakan koefisien korelasi untuk mengintrepretasikan tingkat validitasnya.

2. Uji Realibitas Instrumen

Reliabilitas (*reliability*) berhubungan dengan konsistensi, suatu instrument disebut *reliable* apabila instrument tersebut konsistensi dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:168), “uji reliabilitas merupakan suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya”. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik belah dua data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan angket kepada 10 orang diluar responden
- b. Hasil uji coba dikelompokkan kedalam item ganjil dan item genap
- c. Hasil item ganjil dan item genap, dikorelasikan dengan rumus Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara gejala x dan y

X : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

N : Jumlah sampel

(Suharsimi Arikunto, 2010:162)

Reliabilitas instrumen menurut Arikunto (2010:170) adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Sementara instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya. Instrumen yang dapat dipercaya apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbachs*.

Pengolahan data dalam uji reliabilitas ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16. Aplikasi ini membatu mempercepat penghitungan tingkat Reabilitas tanpa menggunakan rumus manual *Alpha Cronbachs*. Setelah didapat hasilnya, langkah selanjutnya adalah menginterpretasikan hasil yang diperoleh dengan cara mengartikan indeks korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Interpretasi Reliabel

Besarnya Nilai r	Interprestasi
0,00-0,20	Kurang Reliabel
0,21-0,40	Agak Reliabel
0,41-0,60	Cukup Reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-100	Sangat Reliabel

Sumber : Singarimbun, Masri dan Efendi Arikunto (2000:122)

K. Teknik Analisi Data

Menurut Basrowi dan Suwandi (2008: 91) analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan megurutkan data ke dalam pola, kategori, dan suatu uraian dasar yang sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis seperti yang disarankan oleh data. analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis tabel tunggal. Analisi tabel tunggal merupakan suatu analisis yang dilakukan dengan membagi-bagi variabel penelitian ke dalam kategori-kategori yang dilakukan atas dasar frekuensi. Tabel tunggal merupakan langkah awal dalam menganalisis kolom-kolom yang merupakan sejumlah frekuensi dan persentase untuk setiap kategori.

Selanjutnya untuk mengetahui persentase jawaban responden menggunakan rumus persentase berikut ini:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Sumber : Soerjono Soekanto (2006:286)

Keterangan :

P : presentase

F : frekuensi pada klarifikasi kategori yang bersangkutan

N : jumlah frekuensi dari seluruh Klarifikasi/Kategori

Penelitian ini akan mendeskripsikan hasil jawaban responden terkait pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Hasil rekapitulasi jawaban responden dimasukkan ke dalam tabel yang berisikan frekuensi dan presentase. Rekapitulasi jawaban responden terbagi-bagi berdasarkan tiap pertanyaan penelitian. Frekuensi dan persentasi yang ada dalam tabel tersebut dideskripsikan ke dalam bentuk kalimat-kalimat penjelasan dan analisis singkat. Setelah semua pertanyaan di masukan ke dalam tabel dan dideskripsikan secar masing-masing.

L. Analisis Kuantitatif

Untuk membuktikan dan menguji Hipotesis, maka data dan informasi yang telah diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan, kemudia akan dikelola dan dianalisis dengan menggunakan SPSS 16.

1. Uji t (Pengaruh Parsial)

Koefisien regresi parsial digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial (terpisah atau sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t tebel dengan nilai hasil uji t tabel *Coefficients*.

Pernyataan hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_{0-1} = t_{hitung} < t_{tabel}$; X_1 tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y.

$H_{a-1} = t_{hitung} > t_{tabel}$; X_1 berpengaruh secara parsial terhadap Y.

$H_{0-2} = t_{hitung} < t_{tabel}$; X_2 tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y.

$H_{a-2} = t_{hitung} > t_{tabel}$; X_2 berpengaruh secara parsial terhadap Y.

$H_{0-3} = t_{hitung} < t_{tabel}$; X_3 tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y.

$H_{a-3} = t_{hitung} > t_{tabel}$; X_3 berpengaruh secara parsial terhadap Y.

$H_{0-4} = t_{hitung} < t_{tabel}$; X_4 tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y.

$H_{a-4} = t_{hitung} > t_{tabel}$; X_4 berpengaruh secara parsial terhadap Y.

2. Uji Regresi Berganda dan Persamaan Regresi Berganda

Menurut Nazir (1988:529) analisis regresi berganda bertujuan untuk mempelajari bagaimana eratnya hubungan antara satu atau beberapa variabel independen dengan sebuah dependen variabel dengan menggunakan persamaan regresi berganda. Pada uji regresi berganda ini, data di regresikan dengan bantuan SPSS 16. Setelah diregresikan, maka akan diperoleh koefisien regresi yang terdapat pada tabel *Coefficient* kolom *Unstandarizet Coefficients*. Nilai ini dapat digunakan untuk membuat persamaan regresi berganda hasil penelitian.

3. Uji F

Dalam regrasi ganda terdapat tabel *Anova* yang berisi nilai F. Nilai F tersebut disebut nilai F hitung dan dapat digunakan untuk melihat apakah serangkaian variabel bebas secara serentak mempengaruhi variabel terikat. Nilai F hitung di bandingkan dengan nilai F tabel.

Kriteria untuk menguji adalah:

$H_0 = F_{hitung} < F_{tabel}$; terima H_0 dan tolak H_a ; variabel $X_1, X_2, X_3,$ dan X_4 secara serentak tidak memengaruhi variabel Y .

$H_0 = F_{hitung} > F_{tabel}$; tolak H_0 dan terima H_a ; variabel $X_1, X_2, X_3,$ dan X_4 secara serentak memengaruhi variabel Y .

selain dengan membandingkan nilai F , pengujian hipotesis dapat juga dilakukan dengan menggunakan nilai $Sig.$ Pada *Anova*, Nilai $Sig.$ penelitian = 0,05 dibandingkan dengan nilai $Sig.$ hitung. kriteria untuk mengujinya adalah:

$H_0 = Sig.\text{hitung} > Sig.\text{penelitian}$; terima H_0 dan tolak H_a ; variabel $X_1, X_2, X_3,$ dan X_4 secara serentak tidak memengaruhi variabel Y .

$H_a = Sig.\text{hitung} < Sig.\text{penelitian}$; tolak H_0 dan terima H_a ; variabel $X_1, X_2, X_3,$ dan X_4 secara serentak memengaruhi variabel Y .

4. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Untuk melihat besarnya pengaruh yang terjadi antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai. Uji R^2 digunakan untuk menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dengan menggunakan SPSS 16. Untuk menentukan nilai R^2 , dengan melihat hasil output nilai R^2 yang semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R^2 yang semakin kecil (semakin mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil. Karena itu letak R^2 berada dalam selang (interval)

antara 0 dan 1. Secara aljabar dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$. Berikut merupakan pedoman interpretasi Koefisien Korelasi :

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarnya Nilai r	Interprestasi
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010:183)

IV. Gambaran umum

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Kecamatan Labuhan Ratu

Wilayah Kecamatan Labuhan merupakan bagian dari wilayah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, semula merupakan bagian dari Kecamatan Natar Kabupaten DATI II Lampung Selatan. Pada tahun 1969 Kecamatan Kedaton resmi menjadi Kecamatan Definitif memisahkan diri dari Kecamatan Natar yang juga masih bagian dari Kabupaten DATI II Lampung Selatan.

Berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 3 tahun 1982 tanggal 30 Januari 1982 tentang perubahan batas wilayah Kota Madya DATI II Tanjung Karang Teluk Betung yang mulai berlaku efektif terhitung mulai tanggal 8 Juni 1982 maka Kecamatan Kedaton bergabung atau merupakan bagian dari Sembilan Kecamatan dalam wilayah Kota Madya DATI II Tanjung Karang Teluk Betung.

Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Gubernur KDH TK I Lampung No. G/185/B.III/HK/1988 tanggal 6 Juli 1988 tentang pemecahan Kelurahan dari 58 Kelurahan atau Desa menjadi 84 Kelurahan atau Desa, dimana berdasarkan Surat Keputusan Gubernur tersebut Kecamatan Kedaton terdiri atas 8 kelurahan dan desa.

Peraturan daerah No. 4 tahun 2001 tanggal 3 oktober tahun 2001 tentang hal tersebut di atas baru berlaku efektif terhitung tanggal 17 januari 2002 yaitu sejak dilantikanya aparat pemerintahan baik di kecamatan ataupun di kelurahan pemekaran dalam wilayah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut kecamatan dan kelurahan dalam wilayah pemerintahan Kota Bandar Lampung terdiri dari 13 kecamatan dan 98 kelurahan yang semula terdiri dari 9 kecamatan dan 84 kelurahan

Lalu pada tanggal 17 september 2012 bertempat di Kelurahan Sukamaju, diresmikan kecamatan dan kelurahan baru di Kota Bandar Lampung sebagai hasil pemekaran sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung No 4 tahun 2012 tentang penataan dan pembentukan kelurahan dan kecamatan, maka terbentuklah Kecamatan Labuhan Ratu. Kota Bandar Lampung menjadi 20 kecamatan dengan 126 kelurahan. Adapun 7 kecamatan baru hasil pemekaran terdiri dari:

1. Kecamatan Labuhan Ratu pemekaran dari Kecamatan Kedaton
2. Kecamatan Wayhalim merupakan penyesuaian dari sebagian wilayah kecamatan Sukarame dan Kedaton yang dipisah menjadi satu kecamatan.

3. Kecamatan Langkapura pemekaran dari kecamatan Sukarame
4. Kecamatan Enggal pemekaran dari kecamatan Tanjung Karang Pusat
5. Kecamatan Kedamaian pemekaran dari kecamatan Tanjung Karang Timur
6. Kecamatan Teluk Betung Timur pemekaran dari kecamatan Teluk Betung Barat
7. Kecamatan Bumi Waras pemekaran dari kecamatan Teluk Betung Selatan

Kecamatan Labuhan Ratu pada saat ini terdiri dari 6 kelurahan, adapun nama-nama kelurahan yang tergabung dalam Kecamatan Labuhan Ratu berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung No. 4 tahun 2012 adalah:

1. Kelurahan Kampung Baru
2. Kelurahan Kampung Baru Raya
3. Kelurahan Sepang Jaya
4. Kelurahan Kota Sepang
5. Kelurahan Labuhan Ratu
6. Kelurahan Labuhan Ratu Raya

Peraturan Daerah No. 4 tahun 2012 tanggal 17 september 2012 yaitu sejak dilantiknya aparat Pemerintahan baik di kecamatan maupun di kelurahan pemekaran di wilayah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut kecamatan dan kelurahan dalam wilayah Pemerintah Kota Bandar Lampung terdiri dari 20 kecamatan dan 126 kelurahan.

2. Letak Geografis

Kecamatan Labuhan Ratu merupakan salah satu dari dua puluh kecamatan dari wilayah Pemerintah Kota Bandar Lampung. Kecamatan Labuhan Ratu memiliki luas wilayah 5,62 Ha yan terbagi atas enam kelurahan dengan batas-batas debagai berikut:

Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Tanjung Senang dan Raja Basa

Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Tanjung Karang Pusat

Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Sukarame

Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Tanjung Karang Barat dan Raja Basa

Kemudian dilihat dari orbitasi Kecamatan Labuhan Ratu:

Dari Pemerintah Kota: 7 km

Dari Pemerintah Provinsi: 9 km

Dari Pemerintah Pusat: 295 km

Ketinggian rata-rata di Kecamatan Labuhan Ratu adalah 200 m dari permukaan laut, dengan suhu rata-rat 32^0 c dan banyak curah hujan 1.500 mm/tahun.

3. Kondisi Demografis

Penduduk Kecamatan Labuhan Ratu terdiri dari berbagai suku bangsa (Heterogen). Heterogenitas penduduk berdasarkan suku bangsa dan sebagian besar adalah sukun Jawa dengan jumlah 34.739 jiwa atau 43,05 % sedangkan suku asli Lampung 15.739 jiwa atau 19,42 %.

Sedangkan tingkat penyebaran penduduk jika dirinci per kelurahan, maka jumlah penduduk yang terbanyak terdapat di Kelurahan Labuhan Ratu. Akan tetapi jika dilihat dari tingkat kepadatan penduduk perkilometer maka Kelurahan Kampung Baru memiliki tingkat kepadatan penduduk yang tinggi di Kecamatan Labuhan Ratu.

Kondisi penduduk di Kecamatan Labuhan Ratu pada saat ini berjumlah 70.376 jiwa yang terdiri dari berbagai macam suku bangsa di Indonesia seperti Lampung sebagai penduduk asli, Jawa, Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Sumatera Barat, Sulawesi, Kalimantan dan banyak lagi lainnya.

4. Struktur Organisasi Pemerintahan

Struktur Organisasi Pemerintahan Kecamatan Labuhan Ratu berdasarkan keputusan Walikota Bandar Lampung Nomor: 31 tahun 2008 tentang struktur organisasi dan tata kerja Pemerintah Kota Bandar Lampung terdiri dari:

Camat

Sekretaris Camat

Seksi Pemerintahan

Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Seksi Pembangunan Masyarakat

Seksi Kesejahteraan Sosial

Sub Bagian Penyusu Program, Monitoring dan Evaluasi

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Keuangan

5. Visi Misi Kecamatan Labuhan Ratu

1) Visi

Terwujudnya peningkatan kesejahteraan dan tertib administrasi pelayanan umum, pemerintahan, pembangunan, ketentraman, ketertiban umum, kebersihan lingkungan, kemasyarakatan serta administrasi tata pemerintahan kelurahan yang baik dalam rangka mendukung pelaksanaan otonomi daerah.

2) Misi

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut telah di rumuskan Misi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan umum kepada masyarakat;
- b. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat dan meningkatkan upaya kebersihan lingkungan;
- c. Meningkatkan koordinasi dalam penyusunan program kerja dan kebijakan teknis baik bidang pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat;
- d. Meningkatkan koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum dengan menerapkan, menegakkan peraturan per Undang-Undang termasuk Perda Kota Bandar Lampung;
- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintah kelurahan;
- f. Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

6. Tujuan Kecamatan Labuhan Ratu

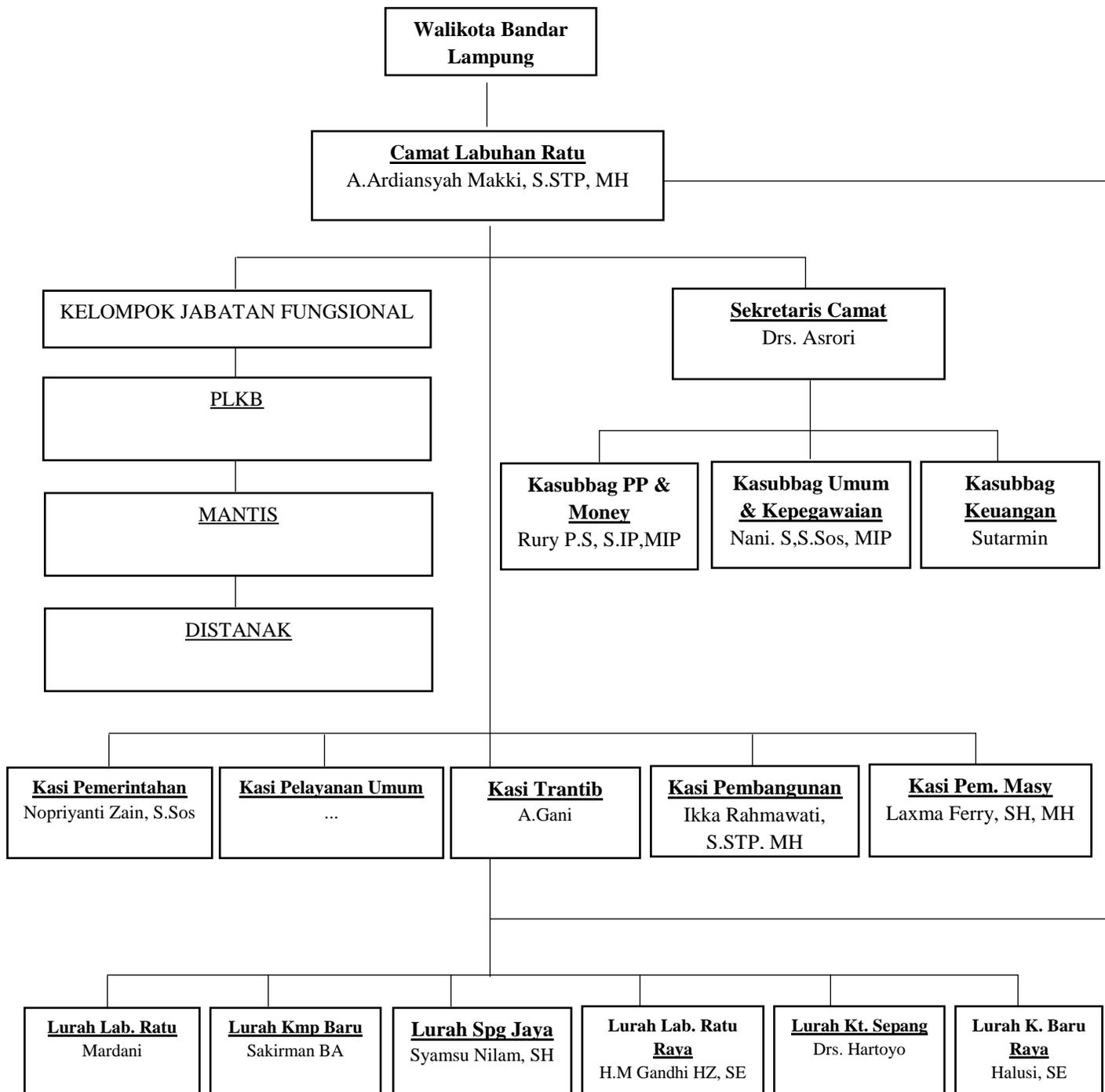
Tujuan yang ingin dicapai dari penyusunan renstra kecamatan Labuhan Ratu ini adalah :

1. Memfasilitasi masyarakat dengan pelayanan umum yang cepat dan tepat waktu;
2. Memfasilitasi dan membina dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat serta melaksanakan kegiatan bersih-bersih;
3. Memfasilitasi sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam penyusunan program kerja dan kebijakan baik dibidang pemerintah, pembangunan dan pembinaan masyarakat;
4. Memfasilitasi sarana dan prasarana yang dibutuhkan guna menunjang penyelenggaraan ketertiban dan keamanan berdasarkan per-UU dan Perda Kota Bandar Lampung;
5. Memfasilitasi sarana pendukung dalam penyelenggaraan kelurahan;
6. Terwujudnya ketaatan pembayaran bagi wajib pajak tepat waktu.

STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN LABUHAN RATU

(Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 31 Tahun 2008 Tanggal 11 Februari 2008 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan Kota Bandar Lampung)

Gambar. 2



VI. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan Labuhan Ratu kota Bandar Lampung. Arah korelasi yang terjadi adalah positif artinya semakin besar pengaruh gaya kepemimpinan yang terjadi pada diri seorang pegawai maka disiplin kerja pegawai kecamatan Labuhan Ratu cenderung semakin besar. Kelima gaya kepemimpinan berpengaruh karena sikap, tindakan dan perilaku seorang pemimpin memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan suatu pegawai. Gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan paternalistik, gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan *Laissez Faire* dan gaya kepemimpinan demokratik
2. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan Labuhan Ratu kota Bandar Lampung adalah 51,3% dan sisanya yaitu 48,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
3. Gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan Labuhan Ratu, kota Bandar Lampung adalah gaya kepemimpinan paternalistik. Disiplin

kerja pegawai adalah ketaatan pekerja atau pegawai terhadap tata aturan yang berlaku di tempat kerja”. Keadaan sikap disiplin pada seseorang pekerja atau pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan, peneliti memberikan saran terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Labuhan Ratu sebagai berikut:

1. Camat kecamatan Labuhan Ratu hendaknya untuk tetap memperhatikan gaya kepemimpinan paternalistik sebagai gaya kepemimpinan yang digunakannya, namun dalam hal pengambilan keputusan (program kerja berupa tugas atau kegiatan-kegiatan yang telah diputuskan oleh camat) hendaknya camat memeberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengukapakan pendapat, masukan dan saran mereka.
2. Camat lebih bersikap tegas kepada bawahan berkenaan dengan disiplin kerja pegawai dalam hal memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar karna pemberian sanksi akan dapat meberikan motivasi terhdap disiplin kerja pegawai.
3. Tidak hanya menegani tugas kantor, camat hendaknya selalu membangun hubungan yang baik dengan bawahan dan selalu berkomunikasi serta menyaring aspirasi pendapat pegawi. Serta memberikan binaan kepada para pegawai yang indisiplioner.
4. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai kecamatan Labuhan Ratu, perlu adanya penelitian lebih lanjutan terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Basrowi, M. dan Suwandi. 2008. *Memahami penelitian kualitatif*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*". Bumi Aksara, Jakarta.
- Hughes, Richard L. 2012. "*Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*". Salemba Humanika, Jakarta.
- Kartini Kartono. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Iis Puspika Dewi & Nuraeni. 2012. "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Pegawai Pada Rutan Kelas 1 di Bandar Lampung*", Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2,No.2, hlm. 85-95.
- Mardalis. 2004. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H, 2001, *Metode Penelitian di Bidang Sosial*, Gadjah Mada University, Yogyakarta.
- Nazir, 2008, *Metode Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta

- Purba, Ferry Allan. 2005. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
- Rivai, Veithzal, dkk. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untu Perusahaan. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2003. *Organizational Behavior*. Prentice Hall. New Jersey
- Robbins and Judge. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2014.” *Manajemen Sumber Daya Manusia.*” Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri Dan Sofyan Efendi. 2000. *Metode Pelelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Sutikno, Sobry. M . 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan(Tips praktis untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan)*. Lombok. Holistica.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & B*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. “*Manajem Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Thoha Miftah, 2013, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 1985, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Website

(Daerah.sindonews.com/read/1046351/21/pns-tak-disiplin-wabup-garut-kecewa-1442608310, diakses tanggal 30 maret 2016 pukul 16 00 WIB)