

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN INAMOSOL
KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT**

Maartje Paais

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi
Universitas Kristen Indonesia Maluku

Abstract: *The leader's approach to his subordinates can not be separated from the leadership style of the sub-district itself. Leadership style is done, conditioned to the discipline of work hence required the ability of leaders to read the situation and respond with the right leadership style. The purpose of this study is to examine the application of leadership style, work discipline and the influence of leadership style. This study uses primary and secondary data. Primary data were obtained by using questionnaires to 30 selected respondents and interviews, as well as secondary data obtained from available libraries. The analytical tool used is a simple linear regression descriptive analysis. The results showed that 1). Leadership style influence to employee work discipline at Inamosol District Office West Seram regency 94.2%, and the rest of 5.8% influenced by other factors outside the style of leadership that is not examined. 2). Based on the significance test that has been done obtained t_{hitung} value greater than t_{tabel} , then H_0 rejected, meaning there is a significant or significant relationship, that leadership style influence on employee work discipline. The hypothesis proposed by the author, "If the leader implements an effective leadership style, then the employee's work discipline will increase, acceptable".*

Keywords: *Leadership Head and Work Discipline*

PENDAHULUAN

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistim pemerintahannya agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efisiensi, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya.

Sesuai dengan amanat undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah, bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekankan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*) dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis.

Di lingkungan organisasi kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah dan kegiatan kerja oleh setiap pegawai negeri sipil terikat oleh berbagai ketentuan yang telah diatur pemerintah sesuai kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil yang merupakan

pelaksana pemerintah dalam rangka usaha mencapai tujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Dalam mewujudkan hal tersebut peran Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota, Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota. Tugas Camat adalah melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota sesuai peraturan-peraturan yang berlaku.

Sebagai kepala pemerintahan kecamatan akan sangat berpengaruh untuk mewujudkan, mengarahkan sasaran tujuan agar berjalan secara efektif dan efisien terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Susanto dan Koesnadi (2003 : 6), pemimpin adalah orang yang ditetapkan untuk membawa organisasi mencapai cita-citanya melalui mekanisme yang dirasakan paling efektif dan menurut Kartini Kartono (2005 : 33), pemimpin berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian suatu maksud ataupun tujuan berjalan secara efektif dan efisien.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No.6 tahun 2007 Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal bahwa Urusan wajib adalah urusan pemerintahan yang berkaitan dengan hak dan pelayanan dasar warga yang penyelenggaraannya diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan kepada daerah untuk perlindungan hak konstitusional, kepentingan nasional, kesejahteraan masyarakat, serta ketentraman dan ketertiban umum dalam rangka menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Standar pelayanan minimal yang dimaksud adalah ketentuan tentang jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan wajib daerah yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal sesuai upaya meningkatkan kemampuan sistematau sarana dan prasarana, kelembagaan, personil, dan keuangan untuk melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan pelayanan dasar.

Untuk memastikan proses pencapaian tujuan tersebut, maka terlebih dahulu perlu dipikirkan, diperhitungkan dan dipertimbangkan, dengan kata lain segala sesuatunya perlu direncanakan dengan baik dan dibutuhkan seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan organisasi dan dapat memotivasi serta menjaga kualitas hubungan dengan para pegawainya yang salah satunya dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik pada organisasi tersebut. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dengan menumbuhkan disiplin kerja dikalangan pegawai negeri sipil untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Hal ini sejalan dengan sasaran pokok yang dicapai dalam rangka pembinaan pegawai yang dikemukakan oleh Prijodarminto (2004 : 22) "Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat dalam kesungguhan dan kegairahan kerja bagi segenap pegawai negeri sipil untuk melaksanakan tugasnya dan mencapai suatu prestasi yang setinggi-tingginya".

Padahal diketahui bersama pegawai negeri sipil adalah abdi negara dan masyarakat, yang dimana dalam pelaksanaan tugas-tugasnya adalah bersifat pelayanan umum atau *public service*. Untuk itu mereka harus berusaha memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat tanpa memikirkan untung ruginya, karena pegawai negeri sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat telah berjanji untuk mengabdikan diri kepada kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan dan mempunyai tanggung jawab moral yang tinggi dalam pengabdianya terhadap penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Siagian (2008 : 24), kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir, bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pendayagunaan aparatur negara berfokus kepada segala sesuatu usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban yang menyangkut kegiatan pemerintahan dengan salah satu menciptakan disiplin kerja pegawai negeri sipil untuk menghasilkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien.

Permasalahan penerapan disiplin bukanlah 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 suatu wadah tertentu. Namun, jika 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/sanksi dan hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya mentaati semua peraturan organisasi. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai, dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman/sanksi yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai.

Demikian halnya dengan Pemerintahan Kecamatan Inamosol Kabupaten Seram Bagian Barat yang salah satu tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat secara maksimal dan salah-satu indikator dalam mewujudkannya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Namun pada kenyataannya, disiplin kerja tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Pimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap disiplin kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan Camat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor kecamatan Inamosol Kabupaten Seram Bagian Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah berbagai tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Menurut Rivai (2004), gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Menurut Umar (2005), gaya kepemimpinan adalah suatu cara, atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dilihat. Dalam hal ini usaha yang dilakukan adalah persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi sangat penting.

Menurut Rohmat (2010), gaya kepemimpinan lebih terlihat pada pola-pola yang dikembangkan dalam berbagai kebijakan yang ditempuhnya dalam menjalankan kepemimpinan. Berbagai bentuk gaya kepemimpinan tersebut terimplementasi dalam melakukan semua kebijakan, yang meliputi pengadaan pembinaan terhadap semua personel, pelaksanaan program-program kecamatan, dan berbagai bentuk realisasi program itu sendiri. Gaya kepemimpinan terdiri dari empat (4) hal, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif, atau disebut dengan gaya kepemimpinan demokratik

merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada usaha seorang pemimpin dalam melibatkan partisipasi para pengikutnya dalam setiap pengambilan keputusan. Dampak positif yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan partisipatif bahwa para pengikut memiliki rasa tanggungjawab, yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi karena keterlibatannya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, pemimpin partisipatif akan lebih merasa diuntungkan dalam menjalankan semua rencana (*planning*) yang telah ditetapkan. Hal ini karena ditopang oleh kinerja para pengikutnya.

b. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Gaya Kepemimpinan Otokratik merupakan kepatuhan pengikut terhadap pimpinan merupakan corak gaya kepemimpinan otokratik. Dalam menjalankan kewajiban sesuai dengan aturan yang bersumber pada tradisi dan pengikut patuh pada pimpinan bukan dilandaskan pada tatanan impersonal, tetapi menjadi loyalitas pribadi dan membiasakan diri tunduk pada kewajiban. Dalam hal ini, tradisi adalah suatu sistem koordinasi yang bersifat mengikat dan dinyatakan sah, dipercaya atas dasar kesucian dari tatanan sosial dan senantiasa ada sanksi yang dibebankan.

Pemimpin yang bergaya otokratik cenderung menganut nilai organisasional yang bertujuan pada pembenaran segala tindakan yang ditempuhnya untuk mencapai tujuan. Pembenaran tindakan bertendensius pribadi, apabila tindakan tersebut akan mempermudah tercapainya tujuan, maka dikatakan benar dan sebaliknya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang bergaya otokratik mempunyai berbagai sikap, antara lain memperlakukan para pengikut sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, sehingga kurang menghargai harkat dan martabatnya; mengutamakan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas tersebut dengan kepentingan dan kebutuhan para pengikut; mengabaikan peranan para pengikut dalam proses pengambilan keputusan.

c. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Karakteristik utama pada gaya kepemimpinan *Laissez Faire* meliputi persepsi tentang peranan, nilai-nilai yang dianut, sikap dalam hubungannya dengan para pengikut, perilaku organisasi dan gaya kepemimpinan yang biasa digunakan. Persepsi seorang pemimpin bergaya *Laissez Faire* memandang perannya sebagai seorang pemimpin, hanya berkisar seputar pandangan dirinya yang menganggap bahwa pada umumnya organisasi terdiri dari orang-orang yang telah mampu mengetahui apa yang menjadi tugas organisasi, sasaran-sasaran yang ingin dicapai, tugas apa yang harus diuraikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu sering melakukan intervensi dalam organisasi. Pemimpin bergaya *Laissez Faire* memposisikan dirinya sebagai “Fasilitator”. Melalui sikap yang permisif, perilaku seorang pemimpin yang *Laissez Faire* cenderung mengarah pada tindakan yang memperlakukan pengikut

sebagai rekan sekerja. Hanya saja kehadirannya sebagai pemimpin diperlukan karena akibat adanya struktur dan hirarki organisasi maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik utama seorang pemimpin *Laissez Faire* memiliki ciri berikut:

- 1) Pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif
- 2) Pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat pimpinan yang lebih rendah dan kepada para petugas operasional, kecuali dalam hal-hal itu yang memang menuntut keterlibatannya secara langsung
- 3) *Status quo* organisasional tidak terganggu
- 4) Pertumbuhan dan pengembangan kemampuan berpikir dan bertindak inovatif dan kreatif diserahkan kepada para anggota organisasi yang bersangkutan
- 5) Selama para anggota organisasi menunjukkan perilaku dan prestasi kerja yang memadai, serta intervensi pimpinan dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat sangat minimum.

Dampak negatifnya dari tipe kepemimpinan tersebut adalah intervensi terlalu longgar dari seorang pemimpin telah menjadikan organisasi tanpa arah dan otoritas kepemimpinan menjadi berkurang.

d. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional berorientasi kepada proses membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Teori kepemimpinan transformasional mempelajari cara para pemimpin mengubah budaya organisasi dan menata struktur organisasi, serta melakukan strategi-strategi manajemen untuk mencapai sasaran organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan proses yang didalamnya para pemimpin dan pengikut saling memberikan ide konstruktif terkait moralitas dan motivasi lebih tinggi dalam budaya organisasi. Para pemimpin tersebut mencoba mengajak para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti keserakahan, atau kebencian. Kepemimpinan yang mentransformasi dapat direalisasikan oleh siapapun dan pemimpin dalam semua tingkatan.

Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan (a) membuat lebih sadar mengenai pentingnya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, (b) mendorong untuk lebih mementingkan organisasi, atau tim daripada kepentingan diri sendiri. Tiga (3) komponen kepemimpinan transformasional meliputi karisma, stimulasi intelektual dan perhatian yang diindividualisasi. Karisma didefinisikan sebagai proses. Seorang pemimpin memengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat bagi para pengikut untuk menuju komitmen organisasi. Perilaku-perilaku kepemimpinan transformasional saling berhubungan untuk melakukan perubahan-perubahan kinerja para pengikut dan budaya organisasi yang lebih kondusif.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan faktor pengikat dalam pekerjaan dan merupakan alat yang dapat memaksa pegawai atau tenaga kerja untuk mentaati peraturan serta prosedur kerja yang berlaku. Disiplin dapat dikembangkan dari dalam diri seseorang, karena disiplin timbul atau terbentuk karena adanya aturan dan proses latihan yang dilaksanakan, Berkaitan dengan itu Suradinata mengatakan bahwa disiplin kerja dalam kepemimpinan dapat dibentuk dan dikembangkan melalui berbagai macam cara, antara lain:

1. Melalui pendidikan yang tidak formal yaitu dalam kehidupan keluarga dan lingkungan sekitarnya.
2. Melalui pendidikan yanitu melalui jalur Taman Kanak-kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan maupun pendidikan tinggi.
3. Melalui latihan kepemimpinan terutama melalui pelajaran pembentukan dasar disiplin melalui sikap, cara bertindak berbicara sesuai dengan aturan dan kebiasaan untuk bersikap patuh dan taat yang dapat membentuk semangat penguasaan diri dan pengendalian diri dalam kehidupan organisasi dalam masyarakat.
4. Melalui keteladanan. Ini berarti disiplin harus dimulai dari tingkat pimpinannya terlebih dahulu.
5. Melalui Gerakan Disiplin Nasional yaitu untuk mewujudkan kepatuhan keteladanan yang lahir dan sikap patuh oleh seluruh masyarakat terhadap ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai konvensi yang berlaku secara nasional.(Suradinata, 1997:129).

Menurut Drs. H. Malayu Hasibuan (2012:193) berpendapat bahwa: kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam kegiatan pemerintah Kecamatan, disiplin kerja perangkat Kecamatan sangat dibutuhkan karena kegiatan pemerintah Kecamatan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi dari pegawai kantor Kecamatannya. Atas dasar ini maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Inamosol Kabupaten Seram Bagian Barat”.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Inamosol Kabuapten Seram Bagian Barat. Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Camat Inamosol di kantor Kecamatan Inamosol Kabupaten Seram Bagian Barat adalah sebagai berikut: gaya partisipatif, gaya otokratik, gaya laissez, faire, gaya transformasional.

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui Disiplin kerja yang digunakan oleh Camat Inamosol di kantor Kecamatan Inamosol Kabupaten Seram Bagian Barat adalah sebagai berikut: teladan dan pimpinan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi (hukuman), ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari kesatuan atau individu yang hendak diselidiki. Dalam hal ini, populasinya adalah keseluruhan tenaga kerja yang terdiri dari tenaga kerja tetap yang ada pada Kantor Kecamatan Inamosol Kabupaten Seram Bagian Barat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi merupakan sampel dalam penelitian. Hal ini dilakukan mengingat jumlah karyawan di lingkungan Kantor Kecamatan Inamosol Kabupaten Seram Bagian Barat berjumlah 30 orang, sehingga tidak perlu dilakukan sampling.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sesuai yang diajukan oleh Sugiyono (2003:211).

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis korelasi. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan sebagai item yang valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Rhitung	r_tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Camat			
	• Pert 1	0,604	0,361	Valid
	• Pert 2	0,915	0,361	Valid
	• Pert 3	0,811	0,361	Valid

	• Pert 4	0,736	0,361	Valid
	• Pert 5	0,931	0,361	Valid
	• Pert 6	0,916	0,361	Valid
	• Pert 7	0,916	0,361	Valid
	• Pert 8	0,649	0,361	Valid
	• Pert 9	0,943	0,361	Valid
	• Pert 10	0,786	0,361	Valid
	• Pert 11	0,645	0,361	Valid
	• Pert 12	0,399	0,361	Valid
2	Disiplin Kerja			
	• Pert 1	0,876	0,361	Valid
	• Pert 2	0,919	0,361	Valid
	• Pert 3	0,768	0,361	Valid
	• Pert 4	0,876	0,361	Valid
	• Pert 5	0,919	0,361	Valid
	• Pert 6	0,834	0,361	Valid
	• Pert 7	0,837	0,361	Valid
	• Pert 8	0,527	0,361	Valid
	• Pert 9	0,585	0,361	Valid
	• Pert 10	0,693	0,361	Valid
	• Pert 11	0,676	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah, 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,361. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator/ item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat diringkas pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Camat (X)	0,771	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,775	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua

konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel.

Uji Regresi

Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients	T _{hitung}	Sig.	Ket.
Constant	5,964			
Gaya Kepemimpinan	0.811	19,414	0.000	Signifikan
R	0.971			
R Square	0.942			
Adjusted R Square	0.940			
F _{hitung}	376.912			
Sig. F	0.000			

Sumber : Data Diolah, 2018

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) konstanta (a) sebesar 5,964 menunjukkan besarnya gaya kepemimpinan camat jika tidak ada pengaruh dari variabel disiplin kerja (X). Atau menunjukkan besarnya nilai disiplin kerja (Y) jika variabel bebas yang mempengaruhi nilainya dianggap nol. 2) koefisien regresi gaya kepemimpinan camat (X) menunjukkan variabel gaya kepemimpinan camat mempunyai pengaruh sebesar 0.811 terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Inamosol Kabupaten Seram Bagian Barat. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan camat akan menyebabkan semakin tinggi disiplin kerja. Atau dapat pula dikatakan setiap kenaikan (penambahan) 1 satuan variabel X (gaya kepemimpinan camat) akan ada kecenderungan untuk meningkatkan variabel terikat Y (disiplin kerja) sebesar 0,811 dengan asumsi variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan. 3) koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*, yang diperoleh sebesar 0,942. Hal ini berarti 94,2% disiplin kerja dipengaruhi oleh gaya

kepemimpinan, sedangkan sisanya yaitu 5,8% disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 19,414 sedangkan nilai t tabel = 1.311. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (19,414) lebih besar dari t_{tabel} (1.713) sehingga terbukti bahwa secara Uji t / Uji parsial variabel gaya kepemimpinan camat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Inamosol Kabupaten Seram Bagian Barat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa di duga variabel gaya kepemimpinan camat mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Inamosol Kabupaten Seram Bagian Barat dalam hal ini dapat diterima dan telah teruji secara statistik.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana para pimpinan dan bawahan saling meningkatkan diri kepada moralitas dan motivasi yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Variabel dari gaya kepemimpinan yakni: gaya kepemimpinan partisipatif, otokratik, laizez faire, dan transformasional dapat memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Inamosol Kabupaten Seram Bagian Barat. Dari analisis terlihat nilai R Square yang didapat dari analisis regresi linier adalah sebesar 0,942 yang menunjukkan kemampuan model regresi untuk menjelaskan data yang didapat pada penelitian pada objek atau kasus ini adalah sebesar 94,2%. Ini berarti bahwa sebesar 5,8% disiplin kerja pegawai selama ini dipengaruhi oleh faktor gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya sebanyak 5,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Nilai F signifikansinya pada persamaan akhir adalah sebesar 376,912 dan 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5 % dimana apabila nilai signifikansi pada level anova lebih besar dari 0,05 maka hipotesis yang diterima H_0 dan menolak H_a . Oleh karena nilai signifikansinya sebesar 0,000 maka kesimpulannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti Faktor gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Inamosol Kabupaten Seram Bagian Barat. Berdasarkan nilai beta (β) maka dapat dibuat persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan secara bersamaan terhadap kinerja aparatur sebagai berikut:

$$Y = 5,964 + 0,811X$$

Secara kuantitatif, persamaan regresi ini mengandung makna bahwa apabila X dalam kondisi 0 (nol) maka nilai Y adalah 5,964. Setiap pertambahan nilai X sebesar 1 satuan, maka nilai Y akan bertambah dari setiap harga X yaitu 0,811. Secara kualitatif persamaan regresi diatas menggambarkan adanya pola hubungan linier yang bersifat positif antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Inamosol Kabupaten Seram Bagian Barat.

Pola hubungan linier positif, mengandung makna bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin maka semakin baik disiplin yang dihasilkan oleh pegawai atau bawahan. Karena didalam gaya kepemimpinan dimana pemimpin selalu menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk selalu bekerja dengan dengan baik.

KESIMPULAN

Mengenai pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja pegawai di kantor kecamatan inamosol kabupaten seram bagian barat, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Inamosol Kabupaten Seram Bagian Barat sebesar 94,2%, dan sisanya sebesar 5,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar gaya kepemimpinan yang tidak diteliti. *Kedua*, berdasarkan uji signifikansi yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan atau berarti, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Hipotesis yang diajukan penulis, yaitu “Jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat”, dapat diterima”

DAFTAR PUSTAKA

- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani, 2003. Manajemen. BPFE-UGM, Yogyakarta.Grafindo Persada : Jakarta
- Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta
- Kartini Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Malayu Hasibuan S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keenam belas.Jakarta:PT.Bumi Aksara

- Miftah Thoha. 2003. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mintogoro. 1997. Kepemimpinan Pemerintahan Daerah. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada
- Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Pamudji. 1995. Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara. Persada : Jakarta
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta