

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS SOSIAL KABUPATEN KOLAKA**

**Sukma Ayu Ningsih<sup>1\*</sup>, Muhlis Madani<sup>2</sup>, Hafiz Elfiansya Parawu<sup>3</sup>**

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

### **Abstract**

*With this study aims to see and analyze the influence of leadership on the discipline of state civil servants in the social services of Kolaka district. This type of research is a survey research that describes quantitative analysis. The data techniques used were questionnaires and documentation. The data were analyzed descriptively quantitatively using the SPSS application. The sample was 40 people. The results of this study are that there is an influence between the leadership of the state civil apparatus in the district social service which has shown that the leadership of the state civil apparatus in the social service of the Kolaka district is in the category of good assessment, namely 77, 36%, Discipline. The state civil apparatus in the social service of Kolaka district can be seen in Table 4.41 which shows that the discipline of the civil state apparatus in the social service of Kolaka Regency is in the good order category, which is 74.63%, the analysis results show a value or relationship (R) of 0.819. The big influence of the independent variable or leadership (X) on the dependent variable or discipline (Y) which shows the R value of 0.819 which means 90% of the influence of the independent variable or leadership.*

**Keywords:** *leadership, discipline of the state civil apparatus*

### **Abstrak**

Dengan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan aparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten kolaka. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian survey yang menggambarkan analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Data tersebut dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan aplikasi spss. Sampel sebanyak 40 orang. Hasil penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan aparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten kolaka sudah menunjukkan dalam kategori penilaian yang baik hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan aparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten kolaka berada dalam kategori penilaian yang baik yaitu 77,36%, Kedisiplinan aparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten kolaka dapat dilihat pada tabel 4.41 yang menunjukkan bahwa kedisiplinan aparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten kolaka dengan berada dalam kategori penilaian yang baik yaitu sebesar 74,63%, hasil analisis menunjukkan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,819. Dan besarnya pengaruh variabel independen atau kepemimpinan (X) terhadap terhadap variabel dependen atau kedisiplinan (Y) yang menunjukkan oleh nilai R sebesar 0,819 yang artinya 90% besar pengaruh variabel independen atau kepemimpinan.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, kedisiplinan aparatur sipil negara

---

\* sukma@gmail.com

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan masalah sistem kegiatan kerjasama yang dilaksanakan oleh dua orang atau lebih untuk melakukannya suatu kegiatan yang didalamnya sangat membutuhkan komunikasi demi tercapainya suatu tujuan bersama. Barnard menegaskan peranan pada setiap bawahannya yang sangat perlu di berikan informasi serta motivasi dan sebagian bawahan lainnya yang wajib membuat keputusan.

Secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai, organisasi merupakan tempat atau wadah yang dimana dilakukan oleh dua orang atau lebih baik secara efisien dan efektif yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Organisasi merupakan suatu hal yang saling berkaitan satu sama lain yang bekerjasama terhadap orang-orang yang telah di tempatkan di dalam struktur tersebut, sehingga kegiatan dapat dikolaborasi pada perintah para atasan atau disebut pemimpin terhadap para bawahan, yang dapat digapai dari puncak sampai kebawah dari semua badan usaha.

Kepemimpinan merupakan hal yang dominan dalam suatu organisasi karena kepemimpinan bukan saja melakukan perencanaan ataupun pelaksanaan jalannya organisasi, tetapi

juga dapat mengorganisir anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu permasalahan manajemen yang bersifat kritis pada saat ini adalah kepemimpinan karena mampu atau tidak mempunyai seseorang pemimpin dapat melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin suatu organisasi dan adanya pemimpin yang kurang dihargai oleh bawahannya. Karena pergerakan roda suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan.

Dengan demikian seorang ahli memimpin sangat diperlukan oleh organisasi, seiring dengan kemajuan zaman dan kompleksitas dunia bisnis dan pemerintahan, kepemimpinan semakin memegang peran yang penting dan berfungsi sebagai motor penggerak bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Di sisi lain tenaga kerja merupakan salah satu *asset* dalam suatu organisasi yang paling utama, dari itu tenaga perlu dibina secara baik dari seorang pemimpin. Pembinaan yang baik dapat menciptakan tenaga kerja yang mempunyai semangat dan kegairahan dalam melakukan pekerjaan serta mempunyai komitmen organisasi yang tinggi sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan.

Definisi kepemimpinan secara luas yang menyangkut proses mempengaruhi dalam penentuan

masalah organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi demi memperbaiki budaya serta kelompok. Oleh karena itu juga mempengaruhi interpretasi menyangkut peristiwa-peristiwa pengikutnya, organisasi dan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, serta memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dengan hasil dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar organisasi atau kelompok.

Keterkaitan dengan kepemimpinan dan kedisiplinan inilah yang mendasari lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2009 tentang Kemudaan: Berbunyi: Pengembangan kepemimpinan merupakan suatu peningkatan dalam potensi keteladanan, serta penggerakan pemuda. Serta berkembangnya kewirausahaan merupakan pelaksaaan pada potensi kemandirian usaha dan keterampilan.

Demikian dalam pembahasan tentang kepemimpinan terhadap kedisiplinan sangatlah erat hubungannya karena seorang pemimpin dimanapun dia memimpin sudah mestinya dia memberikan sikap teladan atau disiplin dengan mencontohkan perilaku-perilaku yang baik para anggota atau bawahannya, tetapi apabila mencontohkan yang kurang baik atau

bahkan melenceng dari peraturan yang telah di tetapkan maka tidak mestinya kita mengikutinya tetapi mengingatkan dan tidak mengikutinya, karena seorang pemimpin yang baik itu adalah yang dapat mengayomi dan melindungi para bawahannya dengan baik, yaitu dengan memberikan sikap disiplin dan menghormati satu sama lain.

Aparatur sipil Negara dinas sosial di wilayah Kolaka menjadi bahan perbincangan di tengah masyarakat sorotan ini justru lebih ditunjukkan kepada para pimpinan SKPD yang tidak disiplin atau tidak memberi contoh yang baik kepada bawahannya. Buruknya kedisiplinan sebagian besar ASN di lingkup PEMDA (observasi peneliti, disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang sukses nya organisasi dalam mencapai suatu tujuan, maka peran pemimpin sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui disiplin kerja pegawai.

Terkait kedisipsinalan, kepala SKPD atau unsur pimpinan lainnya sering menjadi contoh buruk bagi ASN di bawah mereka. Contohnya banyaknya undangan perjalanan dinas keluar daerah yang seharusnya di peruntuhkan bagi pejabat di bidang tertentu, tapi justru kepala dinas yang

menghadirinya. Anggaran perjalanan dinas yang ada di SKPD terkesan hanya milik pemimpi. Parahnya lagi, pejabat dibawahnya melakukan peraktek yang tidak jauh berbeda. Jadi intinya tindakan ASN dilevel bawah sebenarnya merupakan cerminan pemimpinannya.

Menanggapi kedisiplinan pejabat di lingkup pemda Kolaka dan “Kerajinan” fenomena pimpinan SKPD melakukan perjalanan dinas diluar daerah, kepala BKD Kolaka menolak memberi komentar. Meski demikian mantan kepala bagian hokum tersebut mengakui bahwa laporan atau keluhan tentang rajinnya kepala SKPD keluar daerah sudah sering terdengar (media social).

Keterkaitan dengan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara inilah yang mendasari lahirnya Undang-Undang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 yaitu: Berbunyi: Disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak di taati atau di langgar dijatuhi hukuman disiplin.

Dengan demikian mengenai kepemimpinan terhadap kedisiplinan aparatur sipil negara kami semua harapkan kedepannya bagi pemimpin agar upaya meberikan perilaku atau tindakan yang sewajarnya terhadap bawahan atau anggota sebagaimana jabatannya seorang pemimpin perlu mengayomi dan saling menghormati satu sama lain antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu pemimpin juga sangat diharapkan agar mengetahui sebagaiman tugasnya, mana yang perlu dikerjakan dan yang mana bukan pekerjaannya sebagai seorang pemimpin.

Keterkaitan erat dengan kepemimpinan terhadap kedisiplinan aparatur sipil negara inilah yang mendasir lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara berbunyi: Menjalankan kegiatan tugas dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, jujur, berintegritas tinggi.; Menjalankan perintah yang patut dan disiplin.; dan menjalankan perintah seperti yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan. Dengan demikian kepemimpinan terhadap kedisiplinan.

Kepemimpinan merupakan seni atau ilmu untuk mempengaruhi orang lain agar tercapainya suatu keinginan yang telah di tetapkan. Di samping hal

ini kepemimpinan juga dapat di terjemahkan dari kata leadership yaitu mengarahkan, mengayomi, serta cara mempengaruhi orang lain agar orang tersebut terpengaruh, dengan leadership yang berasal dari kata leader yang menyangkut dua arti yaitu antara pemimpin dan pimpinan yaitu: pemimpin merupakan orang yang mengarahkan dan sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam arti lain istilah secara etimologi kepemimpinan yang berasal dari kata 'pimpin' kemudian muncul kata kerja yaitu 'memimpin' dengan arti mengarahkan, menuntun, membimbing, mendidik, serta menunjukkan atau mempengaruhi. Menjadi seorang Pemimpin perlu memiliki tanggung jawab yang tinggi yang terdapat spiritual maupun fisik pada keberhasilan kegiatan pelaksanaan kerja dari bawahan, sehingga menjadi seorang atasan atau pemimpin itu tidaklah gampang serta tidak semua orang lain yang bisah/ memiliki atau kesamaan dalam menjalankan kepemimpinan tersebut.

Kedisiplinan kerja dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, walaupun arti yang sebenarnya tidak seperti demikian. disamping itu disiplin merupakan kata yang berasal dari Bahasa latin ialah "diciplina" dengan

berarti pendidikan sesopanan atau disebut latihan, kerohanian serta mengembangkan tabiat.

Secara etimologi kata disiplin yang berasal dari bahasa inggris ialah "*Disciple*" yang artinya penganut pengajaran dan pengikut, melatih dengan sebagainya. Kedisiplinan adalah suatu tempat yang tertentu kepada orang-orang yang bergabung pada suatu organisasi yang tunduk terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dengan rasa penuh semangat, kemudian kerja adalah merupakan segala kegiatan orang-orang yang melaksanakannya hanya untuk mengomentari tercapainya tujuan yang sudah di tetapkan.

kedisiplinan kerja ialah dimana pada suatu perkembangan yang baik pada bagi pegawai yang sangat penting apabila disiplin kerja yang menunjukkan terhadap tingkah laku pada orang disekitarnya. Kemudian disiplin juga merupakan suatu proses yang dimana di adakan kegiatan pelatihan terhadap pegawai agar para pegawai tersebut dapat meningkatkan pengetahuan control diri serta agar kedepannya akan menjadi yang lebih baik dalam masalah pekerjaan. Kedisiplinan juga merupakan tindakan yang memiliki sasaran yang baik atau positif dengan cara bersifat

mengarahkan, mengatur, mendidik serta mengoreksi, melainkan hal negative dengan cara menjatuhkan pegawai atau bawahan yang disipliner dengan tujuan disiplin demi menjadi lebih baik pada efektifitas kerja dalam pergaulan sehari-hari dan tugas. dimana kedepannya akan tidak menghukum kegiatang yang lama.

Kedisiplinan aparatur sipil negara (ASN) di lingkup pemda kolaka menjadi sorotan kepada masyarakat karna memberikan contoh buruk pada bawahannya, utamanya menyangkut etika dan kedisiplinan. Dalam hal etika mencontohkan beberapa hal buruk yang jadi tontonan terbuka bagi ASN dibawah seperti penggunaan anggaran perjalanan dinas fiktif dan akal-akalan lainnya dalam hal penggunaan dana pembelian barang atau jasa. Sedangkan dalam hal kedisiplinan mencontohkan banyaknya undangan perjalanan dinas keluar daerah yang harusnya diperuntukkan bagi pejabat dibidang tertentu tapi justru kepala badan atau kepala dinas yang menghadirinya. Menurut Siagian menyatakan bahwa, Disiplin adalah salah satu tindakan manajemen untuk memotivasi anggota organisasi untuk memenuhi sebagai salah satu ketentuan tersebut. Dengan kata lain disiplin pegawai ialah dalam suatu bentuk yang pelatihan dengan usaha memperoleh, membentuk

pengetahuan serta berusaha memperbaiki. Tindakan dan perilaku pada pegawai hingga para pegawai dengan cara sukarela yang berusaha melaksanakan secara kooperatif dengan pada pegawai, yang lainnya serta menimbulkan prestasi kerja yang lebih baik lagi. Kepemimpinan yang efektif adalah suatu unsur yang amat esensial bagi kesuksesan suatu organisasi, Kepemimpinan yang efektif dapat membuat suatu organisasi lebih baik yang berhasil dan mampu bersaing. Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karena setiap seorang pemimpin akan berusaha memberikan tangkaha laku yang baik kepada bawahannya agar bawahan tersebut akan bekerja dengan cara baik dan disiplin kerja. Pemimpin yang teladan akan sangat dibutuhkan dan sangat penentuan terhadap kedisiplinan pegawai apabila pemimpin dijadikan panutan dan teladan terhadap para anggotanya. Sebagai seorang pemimpin perlu memberikan contoh yang baik, adil, jujur, disiplin, dan perlu sesuai perkataan dan perbuatan yang baik, serta kedisiplinan maka para bawahanpun akan ikut pun baik.

## **METODE PENELITIAN**

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian ini berada di kantor Dinas sosial kabupaten kolaka sulawesi tenggara, karena peneliti ingin mengetahui bahan perbincangan di tengah masyarakat Kolaka. Namun penelitian ini akan lebih berfokus kepada para pimpinan SKPD yang tidak disiplin atau tidak memberi contoh baik kepada bawahannya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena peneliti ingin mengukur berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan aparatur sipil negara dinas sosial kabupaten kolaka. Adapun tipe penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan alasan peneliti menggunakan tipe penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui, mengumpulkan beberapa data-data diperoleh dengan kemudian disusun. Populasi dalam hal penelitian ini merupakan pegawai pada kantor dinas sosial kabupaten kolaka sulawesi tenggara. yang berjumlah sebanyak 40 orang. Dikarenakan jumlah populasi kecil/sedikit, maka peneliti memutuskan untuk mengambil sampel jenuh/sensus Teknik pengumpulan data yang dipilih

adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*. Guna membantu responden di Kantor Dinas sosial kabupaten kolaka untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (✓) pada tempat yang telah disediakan. Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kepemimpinan (variabel X) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kedisiplinan (variabel Y). Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di kantor Dinas Sosial kabupaten kolaka Guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian. Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini ialah mengelolah data dengan secara menggambarkan atau mendeskripsikan data kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden pada kantor Dinas sosial kabupaten kolaka (generalisasi).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dinas sosial Kabupaten Kolaka terletak di Jl. Pendidikan No 21, Kelurahan Laloeha Kecamatan Kolaka. Kesektariat Dinas sosial terdiri dari tiga sub bagian yaitu, sub bagian

program dan data, sub bagian tata usaha, sub bagaian keuangan, serta terdiri dari empat bidang yakni bidang perlindungan dan jaminan sosial, bidang penanganan fakir miskin, bidang rehabilitasi sosial dan bidang pemberdayaan sosial.

Pelayanan Dinas Sosial sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi yakni membantu Kepala Daerah khususnya memberikan pelayanan di bidang Sosial bagi masyarakat di Kabupaten Kolaka. Berdasarkan potensi wilayah serta permasalahan dan tantangan yang dihadapi maka rumusan Visi Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kolaka Tahun 2019-2024 yaitu: “terwujudnya kabupaten kolaka yang semakin maju, berkeadilan, dan sejahtera” Adapun makna yang terkandung dalam arti kalimat tersebut adalah: Semakin, mengartikan bahwa adanya pertambahan, peningkatan, kelebihan dari suatu kegiatan, program yang dilaksanakan dimulai dari suatu kegiatan, program yang dilaksanakan dimulai dari sampai batas waktu yang ditentukan terjadi perubahan, perbaikan, peningkatan dalam pembangunan. Maju, berarti adanya dinamika, pergerakan kondisi perekonomian kearah yang lebih baik, yang tergambar dari peningkatan PDRB perkapita dan pertumbuhan ekonomi

yang berkualitas yang dapat menciptakan lapangan kerja. Berkeadilan, berarti mewujudkan pembangunan yang adil dan merata, tanpa diskriminasi, baik antara individu, golongan maupun antar wilayah, sehingga pelaksanaan dan hasil pembangunan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat. Sejahtera, berarti semua kondisi lapisan masyarakat secara menyeluruh dapat terpenuhi hak-hak dasarnya, baik dari aspek sosial, ekonomi dan budaya terutama pangan, sandang dan papan secara merata yang ditandai dengan kurangnya angka kemiskinan, pengangguran dan kriminalitas.

Kepala Dinas mempunyai tugas merumuskan sasaran program Dinas Sosial, penyiapan rumusan, pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, penyiapan bimbingan teknis dan supervisi di bidang rehabilitasi sosial, perlindungan dan jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin. Sekretaris Pembantu Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretaris mempunyai tugas menyiapkan bahan pembinaan, mengkoordinasikan serta melakukan evaluasi, perencanaan, pembinaan dan pengendalian terhadap

program, administrasi dan sumberdaya di lingkungan Dinas Sosial.

Berdasarkan penelitian penulis akan menyajikan data-data yang di peroleh selama penelitian yang di laksanakan di kantor Dinas Sosial kabupaten kolaka. Data ini diperoleh melalui kuesioner yang di distribusikan oleh 40 pegawai dikantor Dinas Sosial. Kuesioner yang digunakan terdapat dua variabel yaitu: variabel X kepemimpinan dan variabel Y kedisiplinan. Untuk mengetahui kepemimpinan terhadap kedisiplinan. Penyimpulan data-data meliputi tentang identitas dan distribusi jawaban pegawai dikantor Dinas Sosial kabupaten kolaka terhadap pernyataan atau pertanyaan yang di ajukan akan di uraikan dalam fariabel frekuensi.

Berdasarkan penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan aparatur sipil negara dinas sosial kabupaten kolaka dengan dilaksanakan pada tanggal 16 November 2019 s/d 16 Januari 2020. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu pegawai dikantor dinas sosial dengan berjumlah 40 orang atau anggota. Kepemimpinan merupakan ilmu atau seni untuk cara mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan. Dengan hal ini

kepemimpinan juga dapat di artikan dari kata leadership yaitu, mengarahkan, membimbing, mengayomi dan serta cara-cara mempengaruhi orang lain agar orang tersebut betul-betul terpengaruh. Pemimpin perlu memiliki tanggung jawab yang tinggi baik spiritual maupun fisik pada keberhasilan suatu kegiatan pelaksanaan kerja dari bawahan hingga menjadi seorang pemimpin atau atasan itu menjadi tidaklah gampang maka tidak semua orang bisah/memiliki atau kesamaan dalam melaksanakan kepemimpinan tersebut.

### **Variabel Kepemimpinan (X)**

#### **1. Indikator Pembimbing**

Dengan penilaian rata-rata responden pada indikator pembimbing aparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten Kolaka telah menunjukkan bahwa pemimpin sudah termasuk dalam kategori yang cukup baik. Namun dengan penilaian rata-rata responden ini masih belum sepenuhnya mencapai tujuan maksimal yang diharapkan oleh kepemimpinan, oleh karena itu yang digunakan untuk mengukur indikator pembimbing menjadi seorang pemimpin harus mampu mengarahkan atau membimbing pegawainya agar mampu bekerja dan membawa pula bawahannya pada

sasaran atau tujuan yang sesuai dengan perencanaan serta ketentuan waktu.

## 2. Indikator Komunikatif

Dari penilaian rata-rata responden pegawai yang ada di kantor dinas sosial kabupaten Kolaka sudah merupakan penilaian yang baik, namun pada hal nya belum termasuk penilaian yang sepenuhnya yang diharapkan, dengan hal ini digunakan pengukuran dari indikator komunikatif yaitu pemimpin perlu mampu berkomunikasi dengan semua pihak, baik melalui hubungan informal maupun formal. Berhasilnya kegiatan tugas pemimpin itu sebagian besar ditentukan oleh hubungan komunikasinya yang tepat dan ke semua pihak secara vertikal maupun horizontal, kebawah dan keatas.

## 3. Indikator Demokratis

Dengan indikator Demokratis ini penilaian rata-rata responden pegawai yang ada di dinas sosial kabupaten Kolaka dapat dikatakan dengan penilaian yang baik, akan tetapi meski penilaian ini belum tercapai sepenuhnya, hal ini yang digunakan untuk mengukur indikator demokratis yaitu kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia serta memberikan pengarahan atau bimbingan pada seseorang secara efisien pada bawahannya, yang terdapat semua koordinasi pekerjaan pada semua

bawahan, dan penegasan pada tanggung jawab internal dan tanggung jawab yang baik. Pemimpin yang baik atau demokratis menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat serta sugesti bawahan.

## Variabel Kedisiplinan (Y)

### 1. Indikator Ketepatan waktu

Dengan penilaian rata-rata responden terhadap ketepatan waktu pada aparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten Kolaka telah menunjukkan kedisiplinan yang termasuk dalam kategori penilaian yang cukup baik. Namun dengan penilaian rata-rata responden ini belum mencapai tujuan maksimal kedisiplinannya yang diharapkan pada pemimpin.

Dari dua pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator ketepatan waktu pada aparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten Kolaka, dengan kedisiplinan pegawai di kantor dinas sosial kabupaten Kolaka, mampu datang dan pulang kantor sesuai jadwal yang telah ditentukan yaitu merupakan pernyataan pertama. Dalam hal ini ketepatan waktu pegawai yang datang dan pulang kantor sesuai jadwal yang ditentukan maka dapat disimpulkan penilaian yang cukup baik dan disiplin. Maka hal ini membawa pengaruh positif bagi kedisiplinan

pegawai pada kantor dinas sosial kabupaten Kolaka sehingga di simpulkan dengan baik.

#### 2. Pemanfaatan Sarana

Pemanfaatan sarana ini dari penilaian rata-rata responden pegawai yang ada di kantor dinas sosial kabupaten kolaka sudah termasuk dalam penilaian yang cukup baik, dengan mengetahui sejauh hal ini pemanfaatan sarana karena digunakan pernyataan seperti pegawai yang berhati-hati menggunakan peralatan kantor demi menghindari terjadinya kerusakan alat kantor yaitu adalah cerminan atau pedoman bagi pegawai yang lainnya yang mempunyai sikap baik.

#### 3. Tanggung jawab

Dengan tanggung jawab ini merupakan bukan hal yang sangat mudah dilakukan yang dapat diartikan berkewajiban untuk menanggung semua akibat atau resiko, maka dari penilaian rata-rata responden pegawai yang ada pada kantor dinas sosial kabupaten kolaka dengan mendapat penilaian yang baik meski sejauh ini tidak tercapai sepenuhnya dalam hal ini digunakan melalui pengukuran tanggung jawab yang tinggi bagi pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaannya yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan struktur atau prosedurnya serta dapat

bertanggung jawab atas tugasnya maka dapat dikatakan pula mempunyai kedisiplinan kerja yang baik.

#### 4. Ketaatan Aturan

Penilaian rata-rata responden pegawai pada indikator ketaatan terhadap aturan pada kantor dinas sosial kabupaten kolaka telah menunjukkan kedisiplinan yang termasuk dalam penilaian yang cukup baik, namun penilaian rata-rata responden ini belum mencapai target yang maksimal kedisiplinan yang diharapkan oleh kepemimpinan. Penilaian yang digunakan ketaatan terhadap aturan ini yaitu pegawai yang menggunakan seragam sesuai dengan aturan, izin ketika tidak masuk kantor, mengenakan kartu tanda identitas, maka dapat pula dikatakan cerminan disiplin tinggi.

### **Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kedisiplinan (Y)**

Dari hasil deskriptif variabel Kepemimpinan (X) pada tanggapan responden pegawai dari variabel kepemimpinan dengan perolehan nilai dengan skor sebesar 86,38%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan sudah berjalan dengan baik. Dan pada tanggapan responden variabel Kedisiplinan (Y) dengan skor 86,5% dengan status penilaian sangat

baik dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan pegawai sudah berjalan dengan sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis data statistik terhadap model summary menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,819 dari output tersebut diperoleh dari koefisien determinasi Adjusted R Square 0,672 atau 66,3% yang mengandung arti bahwa ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kedisiplinan (Y) di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kolaka sebesar 66,3% sedangkan sisanya 0,615 atau 61,5% yang diperoleh dari  $100 - 66,3 = 33,7$  yang merupakan variabel yang diteliti sedangkan 61,5% variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil analisis penelitian kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Dinas Sosial terhadap kedisiplinan pegawai dapat dilihat dalam kolom Standardized Coefficients kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai tergolong kuat dengan nilai sebesar 0,819 atau 81,9% yang artinya memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Pengaruhnya dapat dikatakan kuat karena lebih besar dari 0,500 atau signifikan. Berdasarkan uji signifikan yang telah diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 26,442 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,683 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $26,442 > 1,683$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan signifikan.

Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan pegawai dapat dikatakan berpengaruh di Kantor Dinas sosial karena kepemimpinan yang diterapkan yaitu pembimbing, komunikatif dan demokratis yang sesuai dengan kondisi kerja atau situasi yang ada di Kantor Dinas Sosial tersebut.

Hal ini sejalan dengan peneliti sebelumnya oleh Ilham Mawardi Siwesdi (2012) pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Sosial. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai dengan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 42,38% artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebesar 42,38% dan sisanya 57,62% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti, berdasarkan uji signifikan yang telah diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,538 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,701 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,538 > 1,701$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan signifikan.

Selain itu Sumardianti juga meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai dengan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 74,8% artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor PT. PLN (Pesero)

Rayon Sungguminasa sebesar 74,8% dan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian. Seperti kepemimpinan, budaya organisasi, semangat kerja dan lain-lain.

Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:170) kepemimpinan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Golemon (2003:19) kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Rivai (2008:64) kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeleruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Berdasarkan beberapa pendapat yang di kemukakan oleh parah ahli yang menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi bawahan ataupun orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan instansi. Hal ini juga sesuai dengan kepemimpinan yang ada yang ada di Kantor Dinas sosial kabupaten kolaka, dimana pemimpin mengambil keputusan dengan bekerjasama dengan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti pengambilan

keputusan yang dilakukan melalui musyawarah untuk mendengar masukan-masukan atau saran dari para pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang di laksanakan mengenai Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan aparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten kolaka sudah menunjukkan dalam kategori penilaian yang baik, hal ini sesuai dengan jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan peneliti serta hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan aparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten kolaka berada dalam kategori penilaian yang baik yaitu 77,36% hasil perolehan dari perhitungan rata-rata responden kuesioner peneliti. Kedisiplinan aparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten kolaka berada dalam kategori penilaian yang baik yaitu sebesar 74,63% hasil yang di peroleh dari perhitungan rata-rata responden kuesioner peneliti. Berdasarkan dari hasil analisis data statistik, menunjukkan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar

0,819. Dan besarnya pengaruh variabel independen atau kepemimpinan(X) terhadap terhadap variabel dependen atau kedisiplinan (Y) yang menunjukkan oleh nilai R sebesar 0,819 yang artinya 90% besar pengaruh variabel independen atau kepemimpinan terhadap dependen kedisiplinan aparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten kolaka. dengan hasil dari output tersebut maka berada pada penilaian tingkat baik. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yaitu dengan mengkonsultasikan nilai t hitung dengan nilai r tabel, serta melakukan uji t yang di ketahui bahwa t hitung > t tabel (11,783) > 1,664 atau signifikan (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari <0,05 sehingga berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dengan hal ini berarti  $H_a$  kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan Eaparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten kolaka.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Aulia Yanua. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Di Makassar*. Makassar
- Azwin Mahmud. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Labuhan Ratu Terhadap Penegakkan Disiplin Pegawai*. Bandar Lampung. Skripsi.
- Dr. Imam Machali, M. Pd. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*. Sleman Yogyakarta: PT Pustaka Insan Madani, anggota IKAPI.
- Dwi Wahyu Wijayanti. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Fauzi Ernaldiwan. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Berau*.
- Hardyanti. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Bupati*
- Kartono, kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada