

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TAMBANG KABUPATEN KAMPAR

Oleh

<sup>1</sup>Hendrayani dan

<sup>2</sup>Hersa Vivi Angraini

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

Email : [hendrayani@lecturer.stier-akbar.ac.id](mailto:hendrayani@lecturer.stier-akbar.ac.id)

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership on work discipline for employees at the Mining District Office of Kampar Regency. The population of this study were all 33 employees of the Sub-district Mining Office of Kampar Regency and the research sample used the census method (33 people). The research method used is descriptive and quantitative methods and then analyzed using a simple linear regression method. The results of the recapitulation of the average value of the Supervision variable are 3.82, meaning that the respondents' answers to all statements of the Employee leadership variable are Agree (good). Based on the results of the t-test, it was found that the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $6.545 > 2.039$ ) and a significance  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). This means that leadership has a positive and significant effect on employee work discipline. The R square value of 0, 580 or 58.0% means that leadership has an influence on work discipline for employees at the Mining District Office of Kampar Regency by 58.0% and the rest ( $100 - 58, 0$ ) 42.0% influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** Leadership, Work discipline

## PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuannya setiap organisasi memerlukan manajemen yang baik untuk mengatur sumber daya yang ada didalam organisasi dengan sebaik mungkin. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya yang ada terutama pegawai secara optimal dan profesional.

Kinerja yang baik dapat dicapai dengan adanya pegawai yang handal dalam melakukan tugas yang diberikan oleh organisasi. Tanpa adanya pegawai, pekerjaan yang ada didalam organisasi tidak dapat diselesaikan dengan baik sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Selain pegawai, peranan pimpinan akan sangat menentukan kinerja yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Pimpinan yang baik, akan mampu menjadi teladan yang baik bagi para pegawainya sehingga para pegawai akan

hormat dan patuh terhadap ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar merupakan suatu organisasi yang dimiliki pemerintah daerah Kabupaten Rokan Hilir. Dalam menjalankan perannya Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar harus selalu bisa melayani masyarakat sebaik mungkin sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat. Hal ini dikarenakan fungsi Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar adalah untuk melayani kebutuhan administrasi masyarakat sebaik mungkin sehingga masyarakat dapat dengan puas merasakan pelayanan yang telah diberikan.

Dalam mengatur sebuah organisasi agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan, pemerintah daerah menunjuk seorang pemimpin yaitu seorang camat yang akan

membantu dalam mengelola para pegawainya agar mampu melayani masyarakat sebaik mungkin dan bekerja seefektif mungkin guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, para pegawai harus dibina dengan baik oleh camat yang menjabat agar dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Camat Tambang Kabupaten Kampar diharuskan memiliki kemampuan yang baik dalam mengatur dan membina para pegawainya serta mengatur para masyarakatnya agar patuh dan taat terhadap peraturan pemerintah yang ada. Untuk itu Camat Tambang Kabupaten Kampar harus bekerja lebih baik lagi dalam membina para pegawainya agar mampu mencapai sasaran kerja Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. Seorang camat akan dapat menentukan kemana arah sebuah organisasi dapat berjalan. Camat adalah orang yang memegang kekuasaan

penuh terhadap sumber daya yang ada, sehingga peran seorang camat akan dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat selain adanya peran pimpinan, tingkat disiplin kerja pegawai juga sangat menentukan untuk mencapai kinerja yang baik, kinerja pegawai dapat dikatakan tercapai apabila mampu melayani masyarakat dengan sebaik mungkin. Hal ini dikarenakan tanpa adanya disiplin kerja, pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak akan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Pegawai juga tidak bisa melayani masyarakat dengan baik karena disiplin kerja yang dimiliki pegawai masih rendah terhadap peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Berikut ini dapat dilihat data kepemimpinan Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar dari tahun 2016-2020

**Tabel 1**  
**Data Kepemimpinan Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar**  
**Tahun 2016-2020**

No.	Tahun Menjabat	Nama Pimpinan	Kebijakan
1.	Maret 2016 – Januari 2018	Al. Kautsar, S.STP	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Dapat meningkatkan kenyamanan dan keamanan lingkungan masyarakat.</li> <li>b. Dapat meningkatkan pembangunan daerah.</li> <li>c. Dapat memelihara keamanan, ketentraman, ketertiban masyarakat dan pencegahan tindakan kriminal.</li> </ul>
2.	Januari 2018 – 2020	Drs. Abu Bakat M.Pd	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Program penataan administrasi kependudukan.</li> <li>b. Program peingkatan keamanan dan kenyamanan lingkungan.</li> <li>c. Program penataan daerah otonomi baru.</li> <li>d. Program penataan, penguasaan, pemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah.</li> <li>e. Program pengembangan sistem informasi pertanahan</li> </ul>

Sumber : Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar, 2021

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat masing-masing pimpinan yang menjabat pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar memiliki kebijakan masing-masing yang

bertujuan untuk memajukan daerah Tambang Kabupaten Kampar.

Berikut ini adalah data kehadiran pegawai di Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar dari tahun 2016-2020

**Tabel 2**  
**Data Kehadiran Pegawai Di Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Tahun 2016-2020**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Hari Kerja (Tahun)	Pelanggaran absensi (Hari)			Jumlah	Pertumbuhan (%)
				Alpha	Datang Terlambat	Pulang Cepat		
2016	20	264	5,280	74	107	16	197	-
2017	23	268	6,164	80	112	21	213	8.1
2018	25	270	6,750	76	121	20	217	1.9
2019	29	269	7,801	75	142	25	242	11.5
2020	34	272	9,248	93	164	35	292	20.7

Sumber : Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar, 2021

Dari tabel 2 dapat dilihat tingkat absensi pegawai dan persentase keterlambatan dan pulang cepat mengalami peningkatan dari tahun 2016-2020. Hal ini diindikasikan karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai sehingga disiplin kerja mengalami penurunan.

Berdasarkan tabel 2 di atas juga dapat dilihat bahwa dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 masih dijumpai pegawai yang melakukan pelanggaran yang menyebabkan pemberian sanksi, bahkan pada tahun 2020 terlihat ada kenaikan angka pelanggaran dengan pertumbuhan 20,7 % dari tahun sebelumnya. Salah satu dampak dari kasus di atas tentu pada hasil kerja atau ketepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Seorang pegawai yang berkinerja dengan baik merupakan pegawai yang hasil pekerjaannya lebih tinggi dari standar kerja. Apabila pegawai memiliki kinerja yang baik maka akan menunjang terhadap hasil kerjanya.

Disiplin yang baik adalah cerminan terhadap besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas yang dia terima. Dengan adanya sikap disiplin akan mendorong gairah kerja untuk mewujudkan tujuan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, Camat Tambang Kabupaten Kampar harus bisa mengatur disiplin kerja pegawai dengan sebaik mungkin agar para pegawai dapat mengikuti dan taat terhadap peraturan yang ditetapkan.

**Tabel 3**  
**Data Sanksi Pegawai Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar tahun 2016-2020.**

Tahun	Kategori Pelanggaran			Jumlah Pelanggaran	Persentase Pelanggaran
	Ringan	Sedang	Berat		
2016	10	5	-	15	-
2017	8	4	-	12	-20.0
2018	12	7	-	19	58.3
2019	10	11	-	21	10.5
2020	17	9	-	26	23.8

Sumber : Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar, 2021

Adapun penjabaran dari penerapan pegawai adalah sebagaimana table berikut :  
 kategori pelanggaran hukuman yang dilakukan

Tabel 4  
 Bentuk Sanksi Pelanggaran bagi Pegawai Kantor Camat Tambang

Tingkat Pelanggaran	Bentuk Pelanggaran	Sanksi
Ringan	a. Mengenakan pakaian atau pakaian seragam yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan b. Mangkir selama 1 (satu) hari kerja tanpa alasan yang sah. c. Terlambat hadir ditempat kerja tanpa alasan yang diterima. d. Meninggalkan pekerjaan pada jam kerja tanpa mendapat izin dari atasan. e. Pulang sebelum jam kerja berakhir tanpa mendapat izin dari atasan.	Teguran Lisan dan SP 1 apabila masih mengulangi Pelanggaran yang sama
Sedang	a. Mangkir selama 2 (dua) hari kerja berturut-turut atau selama 3 (tiga) hari kerja tidak berturut-turut dalam kurun waktu 30 (tiga puluh) hari kerja. b. Mengabaikan perintah kedinasan dari atasan yang berwenang sehingga mengganggu kelancaran dinas atau operasional kantor. c. Bekerja dengan tidak mengindahkan <i>Standarr Operating Procedure</i> (SOP) yang berlaku. d. Tidak mau bekerja sama dengan rekan sekerja/atasan/bawahan sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan. e. Memberikan pelayanan dibawah standar pelayanan kepada pelanggan/pengguna jasa dibidang tugasnya masing-masing	SP 2 dan Pemotongan Uang Transport
Berat	a. Melakukan tindak pidana korupsi atau meggelapkan uang Negara b. Melakukan tindak criminal seperti berkelahi secara fisik, mencuri dan pelecehan seksual	SP 3 dan Penundaan kenaikan Pangkat dan atau mutasi ke unit/ instansi lain

Sumber : Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar, 2021

Berdasarkan hasil survey awal Peneliti didapatkan informasi dari Pegawai kantor Camat bahwa banyak Pelanggaran yang tidak dicatat sebagai Pelanggaran, dan dari yang tercatat sebagai suatu Pelanggaran tidak seluruhnya diberikan sanksi sebagai suatu pelanggaran oleh pimpinan sehingga kedisiplinan menjadi sulit untuk ditegakkan sepenuhnya.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2017:193). Sedangkan Disiplin kerja menurut Sinambela (2016:335) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati Semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:129) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. (Edy Sutrisno, 2015:87)

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala

peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan (organisasi) semua karyawan (pegawai) akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan (organisasi), bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan (pegawai) akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan (organisasi) perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan (pegawai)  
Seorang karyawan (pegawai) tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, mengikutsertakan karyawan (pegawai) dalam pertemuan-pertemuan.

### Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (2015:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

- 1) Kehadiran.  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya guru yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- 3) Ketaatan terhadap standar kerja.  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.  
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis.  
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke anak ataupun rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan *indisipliner*, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### Kepemimpinan

Tika, Pabunda (2010: 63) mendefinisikan kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan. Menurut James M. Black dalam Sadili Samsudin (2013:287) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain

agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peran pemimpin adalah menyusun arah perusahaan/organisasi, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang. (Rivai, 2015:821)

Menurut Indriyo Gitusudarmo dan I Nyoman Sudita dalam Danang Sunyoto (2012:34) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. (Irhah Fahmi, 2014:15)

### Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2014:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :

- 1) Gaya kepemimpinan otokratis  
Gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
- 2) Gaya kepemimpinan demokratis  
Gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

### Indikator Kepemimpinan

Menurut Sondang S.P Siagian (2014:51) indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

- 1) Iklim saling mempercayai  
Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di

pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan  
Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan  
Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan  
Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan  
Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.
- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.  
Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang

harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional  
Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan profesional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2017:193) setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Menurut Kartini Kartono (2014:66) disiplin bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif, bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin, dan menerapkan seluruh prosedur dengan konsekuen. Dia harus menghindari favoritisme yang bisa menelurkan prasangka buruk, rasa dendam, iri dan kecemburuan sosial.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini Penulis laksanakan di kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar yang berada di Jalan Raya Pekanbaru Bangkinang Kabupaten Kampar Propinsi Riau

Menurut Sugiyono (2014:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar sebanyak 34 orang karyawan.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik asidental sampling, yaitu menentukan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu

cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2014 : 60). Mengingat jumlah populasi di tempat penelitian kurang dari 100 orang dan dalam kemampuan peneliti, maka peneliti menggunakan seluruh populasi sebanyak 33 orang Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar sebagai sample dalam penelitian ini, cara ini disebut metode sensus.

### Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung pada tabel *correction Person* dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan 5 % untuk uji 2 sisi, jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid (Ghozali 2013:42).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji tingkat kestabilan alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar – benar stabil dan dapat dipercaya dalam mengukur suatu gejala kejadian. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas menggunakan uji *crobach's alpha* ( $\alpha$ ). reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik atau reliable jika memiliki *Crobach's alpha* ( $\alpha$ )  $>$  dari 0,6 (Ghozali 2013:42).

#### c. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari *normal probability plot* yang membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Menurut Imam Ghozali (2011: 35) Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak

mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal.

### Regresi Linear Sederhana

Menurut Arikunto dalam Nova Safrina dan Sudarmin Manik (2020 : 37) persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$Y$  = Disiplin Kerja (variabel terikat )

$X$  = Kepemimpinan (variabel bebas)

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$e$  = Variabel Error (*random error*)

### Uji t

Uji  $t$  digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel  $X$  (Kepemimpinan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (Disiplin Kerja). Secara terpisah atau parsial pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t$  yang akan didapat dari perhitungan (SPSS) dengan nilai  $t$  yang ada pada tabel  $t$  dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dari derajat kebebasan atau *degree of freedom* ( $df$ ) sebesar  $n-k$  dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berarti hipotesa diterima, maksudnya ada pengaruh yang positif dan berarti antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

2) Jika  $T_{hitung} <$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berarti hipotesa ditolak, maksudnya tidak ada pengaruh yang positif dan berarti antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen ( $X$ ) secara serentak terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi adalah 1 dan 0. Syarat koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, maka persentase

sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna ataupun kuat. Jika koefisien determinasi = 0 maka tidak ada sedikitpun sumbangan pengaruh yang diberikan variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Menurut Santoso dalam buku Duwi Priyatno ( 2010 : 66 )

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian kualitas data dengan uji validitas nilai *Product Moment* yang dihasilkan masing masing item pernyataan lebih besar dibandingkan nilai r tabel yang dihasilkan sebesar **0,344** maka dalam pengujian validitas keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian

inisah dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data atau item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,919	Reliabel
2	Disiplin kerja Pegawai	0,835	Reliabel

Sumber Olahan Data Spss

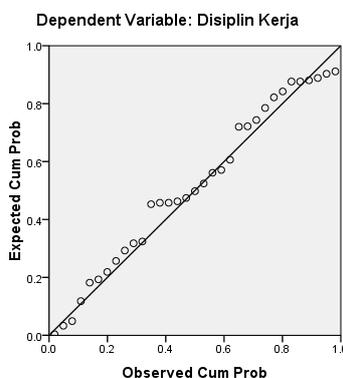
Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan aplikasi spss berada diatas 0,60 maka alat instrument

yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Adapun hasil uji normalitas dapat dijelaskan sebagaimana gambar berikut :

**Gambar 1**  
**Uji Normalitas Garis Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan gambar hasil pengujian normalitas di atas, terlihat bahwa garis plot data variabel dependent dan variabel

independent mempunyai distribusi normal, karena data- data yang telah diolah banyak menyebardisekitar garis diagonal dan

mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Disiplin kerja). Persamaan dalam analisis regresi linier sederhana penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX + e,$$

$$Y = 25,461 + 0,613X + e$$

Keterangan

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 25,461 Artinya adalah apabila Kepemimpinan Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar diasumsikan bernilai nol (0), maka tingkat Disiplin kerja Pegawai adalah sebesar 25,461.
- b. Nilai koefisien regresi 0,613 menyatakan bahwa jika Kepemimpinan mengalami

peningkatan 1 satuan, maka akan mempengaruhi Disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar sebesar 0,613 satuan.

- c. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t yang didapat dari perhitungan ( $t_{hitung}$ ) dengan nilai t yang ada pada table t ( $t_{tabel}$ ) dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.461	5.097		4.995	.000
Kepemimpinan	.613	.094	.762	6.545	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Olahan SPSS 2021

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 5.40 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,545 > 2,039$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Pegawai .

Koefesien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi nilai koefisien Diterminasi variabel bebas menjelaskan bahwa semakin besar pengaruh variable bebas pada variabel terikatnya.

**Tabel 7**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.580	.567	5.43601

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

**Sumber Olahan Data SPSS 2021**

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai *Rsquare* sebesar 0,580 atau 58,0% berarti Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar sebesar 58,0% dan sisanya (100-58,0) 42,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kesimpulan**

Beraskan hasil penelitian maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Persamaan Regresi Linier Sederhana:  
 $Y = 25,461 + 0,613X + e$   
 Nilai konstanta (a) sebesar 25,461 Artinya adalah apabila Kepemimpinan Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar diasumsikan bernilai nol (0), maka tingkat Disiplin kerja Pegawai adalah sebesar 25,461. Nilai koefisien regresi 0,613 menyatakan bahwa jika Kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mempengaruhi Disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar sebesar 0,613 satuan.
- b. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (6,545 > 2,039) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Pegawai.
- c. Diketahui nilai *Rsquare* sebesar 0,580 atau 58,0% berarti Kepemimpinan

memiliki pengaruh terhadap Disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar sebesar 58,0% dan sisanya (100-58,0) 42,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Saran**

- a. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden bahwa Artinya pimpinan belum maksimal dalam memberikan tunjangan kinerja secara proporsional dan mengakui status kepegawaian sebagian. Oleh karenanya Penulis memberikan saran kepada Camat Tambang Kabupaten Kampar agar bisa lebih maksimal dalam memberikan tunjangan kinerja secara proporsional dan Lebih maksimal dalam memberikan pengakuan status kepegawaian para Pegawai kantor Camat.
- b. Berdasarkan nilai rata-rata terendah jawaban Responden Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar belum maksimal dalam menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan masyarakat, maka Penulis menyarankan kepada Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar agar lebih meningkatkan hubungan baik dengan rekan kerja dan masyarakat.
- c. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Disiplin kerja Pegawai seorang Pegawai didalam melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan analisis yang lebih baik lagi sehingga hasil penelitian dapat dijadikan bahan

masukannya bagi kantor Camat Tambang,

atau referensi bagi penelitian lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Fahmi, Irham. 2014. Analisis Laporan Keuangan. Cetakan Keempat. Bandung: ALFABETA
- Handoko, T. Hani, *Manajemen, Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 20, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, SP Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, P. Anwar, 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- P. Joko Subagyo, 2015, *Metode penelitian : dalam teori dan praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Sadili Samsudin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Thoha, Miftah, 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Tika, Pabunda Moh .(2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (cetakan Pertama). Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Umar, Husein, 2013, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi. Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Veithzal Rivai dan Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo