

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEDISIPLINAN KERJA APARATUR SIPIL
NEGARA PADA DINAS SUMBER DAYA
AIR CIPTA KARYA DAN TATA RUANG
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

Oleh

**A.RISMAWATI
105720550215**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEDISIPLINAN KERJA APARATUR SIPIL
NEGARA PADA DINAS SUMBER DAYA
AIR CIPTA KARYA DAN TATA RUANG
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Oleh
A.RISMAWATI
105720550215

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2020**

11/02/2020

1 esp
Smb. Alhammi

R/031/MAN/20 CD
RIS
P¹

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karya ini penulis persembahkan untuk :

1. Ayahanda A.Ramli dan Ibunda Salmiati tercinta dan tersayang, apa yang penulis dapatkan hari ini belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi penulis. Terima kasih atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk moril. Skripsi ini penulis persembahkan untuk kalian, sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Kelak cita-cita penulis akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk Ayah dan Ibu, dan semoga dapat membahagiakan kalian.
2. Kepada Bapak Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M. serta Bapak Samsul Rizal, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing saya yang paling baik dan bijaksana, terima kasih karena sudah menjadi orang tua kedua di kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. Terima kasih atas bantuannya, nasehatnya, dan ilmunya yang selama ini di limpahkan pada penulis dengan rasa tulus dan ikhlas.

MOTO

"Gunakan 2 cermin. Satu untuk melihat kekuranganmu, satu lagi untuk melihat kekurangan orang lain".

(GUS MUS)

"Waktu adalah hal yang sangat penting, karena waktu tidak akan bisa kembali"

"Bersyukur itu tidak berhenti pada menerima apa adanya saja, tapi terutama bekerja keras untuk mengadakan yang terbaik"

"Do your work, don't be stupid "



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan
Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air
Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : A. RISMAWATI
NIM : 10572 05502 15
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia
Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Senin tanggal 03 Februari 2020 pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Februari 2020

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.

NIDN: 00080556301


Samsul Rizal, S.E., M.M.

NIDN: 0907028401

Mengetahui


Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Istaiti Rasulong, S.E., M.M.

NBM: 903 078

Ketua Program Studi Manajemen


Muh. Nur R., S.E., M.M.

NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **A. RISMAWATI**, NIM: **10572 05502 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0002/SK-Y/61201/091004/2020 M, tanggal 09 Jumadil Akhir 1441 H/ 03 Februari 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 09 Jumadil Akhir 1441 H
03 Februari 2020 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, M.M.

2. Ismail Rasulong, S.E., M.M.

3. Irwan Abdullah, S.Sos., M.M.

4. Dr. Ismail Badollahi, S.E., M.Si. Ak. CA. CSF.

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M.

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **A.RISMAWATI**

Stambuk : 10572 05502 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan
Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air
Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan**

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya

Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 03 Februari 2020

Yang Membuat Pernyataan,



A. Rismawati

NIM: 10572 05502 15

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya dalam penyelesaian penulisan laporan tugas akhir penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Yang merupakan syarat kelulusan menjadi seorang sarjana di program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan, serta semangat dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing yang terhormat, yakni Yth. Bapak Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M. serta Bapak Samsul Rizal, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing, yang telah meluangkan waktunya, tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, selain pembimbing penulis juga ingin mengucapkan banyak rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah ataupun mengeluh dalam menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti masa perkuliahan.
5. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Pimpinan dan para Aparatur sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. yang telah

memberikan data dan juga telah mengisi kuesioner sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

7. Kepada Orang Tua, terima kasih kepada Ayahanda A.ramli dan Ibunda Salmiati yang senantiasa mendoakan dan memberikan selalu semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini, tidak pernah mengeluh untuk selalu membiayai kuliah penulis hingga bisa sampai seperti ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis program studi Manajemen Angkatan 2015 yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan selama proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
9. Terima kasih kepada Andi Akbar yang senantiasa menemani penulis dengan sabar, memotivasi dan selalu memberikan semangat agar dapat menyelesaikan dengan baik tugas akhir ini (skripsi).
10. Terima kasih kepada sahabat-sahabatku khususnya Erciliana, Mardiah yang selalu memberikan penulis motivasi dan semangat serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini (skripsi).
11. Terima kasih kepada Andi Akbar yang senantiasa menemani penulis dengan sabar, memotivasi dan selalu memberikan semangat agar dapat menyelesaikan dengan baik tugas akhir ini (skripsi).
12. Buat keluarga khususnya Mila Ashari, Irmayani yang selalu mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada semua pihak dan apabila ada yang tidak disebutkan penulis mohon maaf, dengan besar harapan semoga skripsi yang di tulis oleh penulis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar serta bagi pembaca. Bagi para pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini semoga segala amal dan kebbaikannya mendapatkan balasan yang berlimbah dari Tuhan Yang Maha Esa, Aamiin.

Makassar,2019

Penulis

ABSTRAK

A.RISMAWATI, Tahun 2019. Dengan judul skripsi **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan**, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh pembimbing I Moh. Aris Pasigai dan Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja aparatur sipil negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana data yang digunakan dalam angka dan analisis dengan teknik statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja aparatur sipil negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil signifikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki nilai t hitung sebesar 5,789 dengan taraf signifikansi 0,000 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X memiliki t hitung yakni 5,789 dengan t tabel 2,034 (df 33 dengan signifikansi 0,05). Jadi t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki kontribusi yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja ASN (Y).

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja ASN

ABSTRACT

A.Rismawati, year 2019. With the title thesis **he** influence of leadership style on the discipline of work of the state civil apparatus in the air resources department for works and spatial planning in the province of south sulawesi, thesis of the study program of financial management and business at the muhammadiyah university of makassar. Supervised by mentor I Moh.aris pasigai and II Samsul rizal.

This study aims to determine the effect of leadership style on the work discipline of the state civil apparatus in the department of water resources. Works and spatial planning in south sulawesi province. The type of research used is quantitative research in which data are used in numbers and analysis with statistical techniques.

The results showed that the leadership style influenced the work discipline of the state civil apparatus in the water resources department of works and spatial planning in the province of south sulawesi. It is known thant H_1 is accepted and H_0 is rejected. Variable X has t arithmetic which is 5,789 with t table 2,034 (df 33 with a significance of 0,05). So t arithmetic > t table so it can be concluded that the leadership style variabel (X) has a contributing effect on work discipline ASN (Y).

Keyword : leadership style, ASN work discipline.

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------|------|
| SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| ABSTRAK..... | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|----------------------------|---|
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 4 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 5 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|---|----|
| A. Landasan Teori..... | 6 |
| 1. Pengertian Manajemen Personalia | 6 |
| 2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 6 |
| 3. Kepemimpinan | 8 |
| 4. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan | 14 |
| 5. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan..... | 15 |
| 6. Kedisiplinan..... | 17 |
| B. Tinjauan Empiris | 21 |
| C. Kerangka Konseptual penelitian | 23 |
| D. Hipotesis..... | 24 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Jenis Penelitian | 25 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 25 |
| C. Definisi Operasional Variabel | 25 |
| D. Populasi dan Sampel Penelitian | 28 |
| 1. Populasi Penelitian | 28 |
| 2. Sampel Penelitian | 28 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| 1. Metode Angket | 29 |
| 2. Wawancara | 29 |
| 3. observasi | 29 |
| F. Teknik Analisis Data | 30 |
| 1. Uji Validitas | 30 |
| 2. Uji Reliabilitas | 30 |
| 3. Uji Hipotesis | 31 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Dan Objek Penelitian | 32 |
| 1. Sejarah Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan | 32 |
| 2. Visi Dan Misi | 35 |
| 3. Struktur Organisasi dan Job Description | 37 |
| B. Penyajian Data | 38 |
| A. Tabulasi Data Karakteristik Responden | 38 |
| B. Gambaran Distribusi Jawaban Responden | 40 |
| C. Analisis dan Interpretasi | 43 |
| 1. Analisis Data | 43 |
| 2. Analisis Uji Hipotesis | 46 |
| 3. Pembahasan | 50 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 52 |
| B. Saran | 52 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA | 54 |
|-----------------------------|-----------|

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul | Halaman |
|------------|--|---------|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 21 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 39 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 39 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 40 |
| Tabel 4.4 | Deskripsi Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan | 41 |
| Tabel 4.5 | Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kedisiplinan kerja ASN | 42 |
| Tabel 4.6 | Hasil Uji Validitas | 44 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji Realibilitas | 46 |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Regresi Linier sederhana | 47 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Koefisien Regresi | 48 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Koefisien Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan ASN | 49 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji F | 50 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul | Halaman |
|------------|---------------------|---------|
| Gambar 2.1 | Kerangka Konsep | 23 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi | 36 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Analisis Distribusi Frekuensi

Lampiran 4 Uji Reability dan Validitas

Lampiran 5 Uji hipotesis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam praktek sehari-hari, kita dapat menemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus dan penekanan yang berbeda beda. Dan dalam kehidupan sehari-hari juga, manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan keluarga, organisasi, masyarakat maupun dalam dunia kerja yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pada perkembangan jaman saat ini sumber daya manusia sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi.

Selain itu juga tentu saja setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin. Kata kepemimpinan biasanya sangat berhubungan erat dengan manajer. Seorang manajer biasanya disebut dengan pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Namun dalam menjalankan suatu kegiatan dalam organisasi tentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu saja akan mengalami rintangan maupun hambatan. Salah satu rintangan atau hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini disebabkan oleh hubungan antara pimpinan

dengan karyawan maupun kesenangan karyawan terhadap pekerjaan pada perusahaan atau organisasi.

Salah sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Seseorang yang telah ditunjuk sebagai pemimpin untuk memimpin bawahannya, dialah yang harus menjalankan fungsi organisasi itu sendiri yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu perusahaan . Kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses juga. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Karena tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, tidak memungkinkan seorang pemimpin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Dengan mengubah gaya kepemimpinan yang dapat diterima karyawan, maka karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada diperusahaan tersebut dapat ditingkatkan. Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaanya mengacu kepada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak yang harus di

tanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas.

Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang dikeluarkan pun menjadi berlipat-lipat dari biaya yang telah dianggarkan. Fokus penelitian ini dilakukan pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Aparatur Sipil Negara masih memerlukan penekanan kepemimpinan agar kedisiplinan dapat di tingkatkan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah, Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dpat memberikan kontribusi dalam pengembangan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM) pengembangan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis, untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian,serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara.
- b. Bagi Instansi, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.
- c. Bagi akademisi, dapat menjadi referensi dan tambahan informasi atau masukan dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara serta mendukung penelitian sejenis dalam usaha pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan Aparatur Sipil Negara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Manajemen Personalia

Menurut Marwansyah (2010;3) mendefinisikan manajemen personalia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai.

Istilah dari personalia, personnel atau kepegawaian mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi. Dengan demikian manajemen personalia merupakan manajemen yang sangat perhatian kepada pegawai di dalam suatu organisasi. Sehingga pengertian manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasi secara berguna dan memiliki hasil dan adanya kegairahan kerja dari pada tenaga kerja.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia tentu saja sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Yang mana manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih hal ini dikemukakan oleh M. Manullang dan Maribot Mnullang (2014;3). Manajemen adalah ilmu,

yang dimaksudkan bahwa seseorang yang belajar manajemen tidak pasti akan menjadi seorang manajer yang baik. Manajer yang baik lahir dan didik. Dengan kata lain untuk menjadi seorang manajer yang baik, haruslah mempunyai bakat sebagai seorang pemimpin untuk belajar ilmu pengetahuan manajemen.

Menurut Herman sofyadi (2008;6) manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsional SDM mulai proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut R. Wayne Mondy (2008;4) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan proses yang terdiri dari *planning, organizing, leading, and controlling* untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sudah direncanakan.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Amirullah (2015;167) adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pada hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Griffin (2000) pengertian kepemimpinan dibagi menjadi 2 konsep yaitu sebagai proses dan sebagai atribut. Sebagai proses, pemimpin difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pimpinannya yaitu proses dimana para pimpinan menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang manajer.

Menurut Erni Tisnawati dan Kurniawan saifullah (2005;255) Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Oleh karena itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawannya dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita.

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk memepengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau

gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Berikut ini ada beberapa gaya kepemimpinan:

1) Gaya kepemimpinan Partisipatif

Model Kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin, karena model kepemimpinan akan efektif jika disesuaikan dengan tingkat kematangan anak buah. Kepemimpinan Partisipatif didefinisikan seorang pemimpin mengikutsertakan anak buah bersama-sama berperan didalam proses pengambilan keputusan. Model kepemimpinan seperti ini diterapkan apabila tingkat kematangan anak buah berada pada taraf kematangan moderat sampai tinggi. Mereka mempunyai kemampuan, tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri.

Ciri-ciri perilaku kepemimpinan partisipatif :

- a) Pendekatan akan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka.
- b) Mau atau bersedia memperbaiki posisi yang telah terbentuk.
- c) Mencari masukan dan nasehat yang menentukan.
- d) Membantu perkembangan kepemimpinan yang posisional dan kepemimpinan yang sedang tumbuh.
- e) Bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok.
- f) Melindungi orang lain secara tepat dalam pengambilan keputusan.

2) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter yaitu :

- a) Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin.
- b) Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin.
- c) Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin.
- d) Komunikasi berlangsung dalam satu arah dari pimpinan kepada bawahan.
- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara kredit.
- f) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat.
- g) Lebih banyak kritik dari pada pujian, menuntut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa syarat, dan cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman.
- h) Pimpinan menentukan semua keputusan yang bertalian dengan seluruh pekerjaan dan memerintahkan semua bawahan untuk melaksanakannya

3) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggung jawab para bawahannya.

Gaya kepemimpinan demokratis akan efektif bila :

- a) Pemimpin akan berjuang untuk berubah kearah yang lebih baik.
- b) Punya semangat bahwa hidup ini tak selalu *win-win solution*, ada kalanya terjadi *win-los solution*. Pemimpin harus mengupayakan agar dia tak selalu kalah, tetapi ada kalanya menjadi pemenang.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu :

- a) Wewenang pemimpin tidak mutlak.
- b) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
- c) Keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
- d) Komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan.
- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar.

- f) Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan.
- g) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat.
- h) Pimpinan memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati.

4) Gaya kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan Delegatif dicirikan dengan jaranganya pemimpin memberikan arahan, keputusan diserahkan kepada bawahan, dan diharapkan anggota organisasi dapat menyelesaikan permasalahannya sendiri. Gaya Kepemimpinan adalah suatu ciri khas perilaku seorang pemimpin menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Dengan demikian maka gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh karakter pribadinya. Kepemimpinan delegatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki kemampuan, agar dapat menjalankan kegiatannya yang untuk sementara waktu tidak dapat dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai sebab. Gaya kepemimpinan delegatif sangat cocok dilakukan jika staf yang dimiliki memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi. Dengan demikian pimpinan tidak terlalu banyak memberikan instruksi kepada bawahannya, bahkan pemimpin lebih banyak memberikan dukungan kepada bawahannya.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan delegatif adalah :

- a) Bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b) Pemimpin tidak peduli cara bawahan dalam mengambil keputusan sepenuhnya kepada bawahan.
- c) Pimpinan menginginkan agar para bawahannya bisa mengendalikan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d) Pemimpin tidak membuat peraturan-peraturan baku tentang pelaksanaan pekerjaan bawahan.
- e) Bawahan dituntut mandiri dalam pengerjaan tugas.

Menurut Sjafriz dan Aida (2007;140) ketika manajer sudah menentukan gaya kepemimpinan maka keberhasilan untuk menjadi seorang pemimpin dapat diukur dari berbagai segi, antara lain adalah :

- a) Keberhasilan karyawan dan kelompoknya dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan, Kepuasan maksimum di kalangan karyawan.
- b) Drajat konflik horizontal dan vertikal yang relatif kecil.
- c) Perputaran karyawan di antara kelompok pada periode tertentu yang relatif rendah,
- d) Tingkat ketidakhadiran karyawan yang relatif rendah,
- e) Produktivitas kerja karyawan yang meningkat

b. Teori-teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Wirawan (2013;352) Teori-teori kepemimpinan paling banyak dibahas oleh para teoritis dan penelitian kepemimpinan adalah teori mengenai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi misinya. Teori gaya kepemimpinan sering melupakan bagian dari teori kepemimpinan lainnya.

Teori-teori gaya kepemimpinan berdasarkan penelitian diantaranya adalah :

1) Teori Ohio State University

Teori ini berdasarkan pada dua dimensi :

- a. *Dimensi consideration* (dimensi perhatian terhadap bawahan) adalah tinggi rendahnya bertindak dan berperilaku dengan pola bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraan, indikator perilaku kepemimpinan dalam dimensi ini adalah : Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas, menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan masalah dan keluhan yang dihadapi bawahan, menerima saran bawahan, memperlakukan bawahan dengan cara yang sama, dan memperhatikan kesejahteraan bawahan.
- b. *Dimensi initiating structure* (perhatian terhadap tugas) adalah tinggi rendahnya pimpinan mendefinisikan dan menstrukturasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Indikator perilaku pemimpin dalam dimensi ini adalah : Mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan berkinerja yang rendah, memberikan tugas dan bawhannya secara rinci, mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan standar kinerja, menentukan target keluaran.

2) Teori university of michigan

a) Perilaku berorientasi pada ketugasan

Para manajer yang efektif melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para bawahannya. Mereka mengkonsentrasikan dirinya pada fungsi perilaku ketugasan seperti perencanaan, penekedulan pekerjaan, mengkoordinasi aktivitas bawahan, menyediakan sumber-sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahan.

b) Perilaku berorientasi hubungan

Para manajer dengan gaya ini memusatkan perhatiannya pada hubungan antar manusia. Mereka sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri serta berupaya memahami *problem* yang dihadapi bawahannya.

c. fungsi dan sifat kepemimpinan

Menurut Amirullah (2015:166) terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki yaitu :

a) Fungsi penentu arah

Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelola dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya yang harus sedemikian

rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sasaran dan perasaan yang ada. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun oleh pimpinan dalam organisasi.

b) Fungsi sebagai juru bicara

Fungsi ini mengarahkan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terkait.

c) Fungsi sebagai komunikator

Fungsi pemimpin sebagai komunikator lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi atau tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

d) Fungsi sebagai mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Jadi, kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, obyektif, dan netral merupakan salah satu indikator efektivitas kepemimpinan seseorang.

e) Fungsi sebagai integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku, dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus menerus. Dengan

demikian diperlukan integrator (pimpinan) terutama pada hirarki puncak organisasi.

4. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu penentu kemajuan atau kemunduran suatu instansi atau perusahaan. Suatu perusahaan yang didalamnya terdapat karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dapat dipastikan akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk berkualitas tinggi.

Menurut Sutrisno (2013:85) menyatakan bahwa didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Menurut Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

b. Macam-Macam Disiplin

Mangkunegara (2004:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu :

- 1) **Disiplin Preventif**, adalah suatu upaya untuk mengerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan acar pereventive, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- 2) **Disiplin Korektif**, adalah suatu upaya mengerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan mengerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Sedangkan menurut Handoko (2001:208), mengatakan ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan yaitu :

- a. **Disiplin Preventif**, adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b. **Disiplin Korektif**, adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
- c. **Disiplin Progresif**, adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2004:129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

- 1) Jam kerja, adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Izin karyawan, adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.
- 3) Absensi karyawan, adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

d. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2014:194), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah :

- 1) Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi para karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladan Pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- 3) Balas jasa (gaji dan pekerjaan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- 4) Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5) Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- 6) Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

B. Tinjauan Empiris

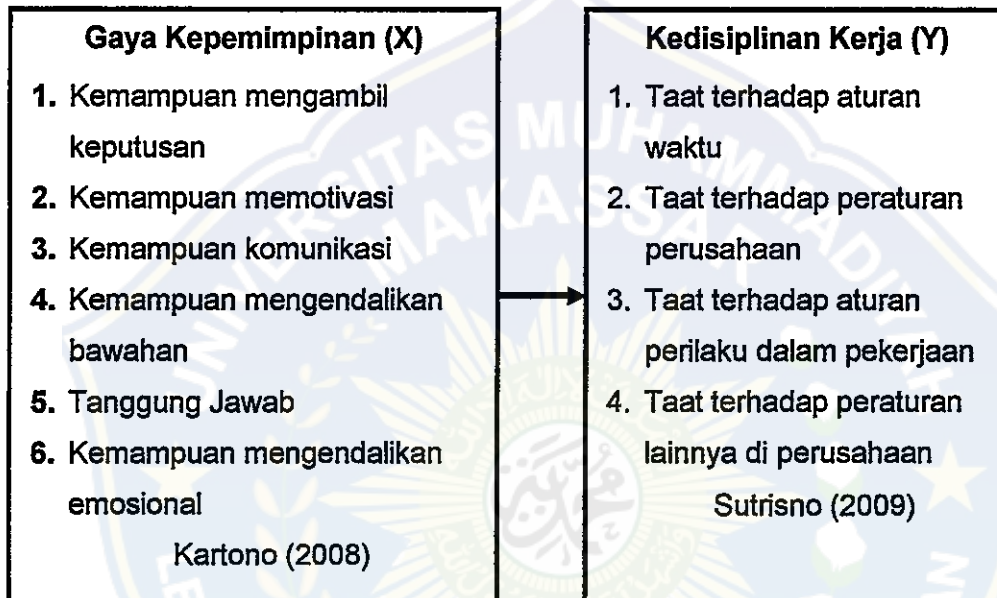
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| NO | Nama dan Judul | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|
| 1. | Susi Hardjati (2006) "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara" | Kuantitatif, Teknik analisa data menggunakan rumus Rank Spearman | Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di unit pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) pendapatan propinsi jawa timur surabaya |
| 2. | Evi lastriani (2014)"pengaruh disiplin terhadap kinerja anggota pada satlantas polresta pekanbaru" | Teknik sampling, variabel, teknik analisis data. | Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota satlantas polresta pekanbaru dengan koefisien determinasi sebesar 0,854 atau 85,4%, sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang diteliti dalam penelitian ini. |
| 3. | Rukhayati (2018) "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise" | Regresi berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model Dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi berganda, diperoleh F-hitung sebesar 15,090 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) |

| | | | |
|----|---|-----------------------|---|
| | | | berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. |
| 4. | Agnes Tumanan (2018)"disiplin kerja pegawai pada kantor dinas koperasi dan ukm kota makassar. | Deskriptif | Menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada kantor dinas koperasi dan ukm kota makassar sebesar 83,57 % atau berada pada kategori baik. |
| 5. | Kartina (2011) "Analisis Gaya Kepemimpinan lurah batu kecamatan tanjung pinang timur | Deskriptif kualitatif | Lurah Batu cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis |

C. Kerangka Konsep

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi/perkiraan/dugaan sementara mengenai suatu hal atau permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data atau fakta atau informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan menggunakan cara yang sudah ditentukan.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konsep yang telah dijelaskan maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Hipotesis : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja aparatur sipil negara pada dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang provinsi sulawesi selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana data yang digunakan dalam angka dan analisis dengan teknik statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Variabel dalam ilmu statistika adalah atribut, karakteristik, atau pengukuran yang mendeskripsikan suatu kasus atau objek penelitian. Dalam hal ini langsung mengamati dan meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Dan waktu penelitian ini dilakukan pada bulan april sampai bulan mei 2019.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* atau ilmu terapan dalam ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan

memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya.

Gaya kepemimpinan akan berpengaruh dalam mengarahkan setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Fungsi kepemimpinan dalam hal ini berperan mengarahkan, membimbing, dan menanamkan para karyawan agar bekerja secara profesional. Kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan dapat disebabkan kurangnya pengarahan dan koordinasi yang diberikan pemimpin. Pengarahan yang dimaksud misalnya menyangkut uraian tugas, peran, dan fungsi setiap karyawan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dalam proses pendidikan sangat diperlukan karena bukan hanya untuk menjaga kondisi suasana belajar dan mengajar berjalan dengan lancar, tetapi juga untuk menciptakan pribadi yang kuat bagi setiap siswa.

Manfaat kedisiplinan adalah membuat siswa menjadi lebih tertib dan teratur dalam menjalankan kehidupannya, serta siswa juga dapat mengerti bahwa kedisiplinan itu amat sangat penting bagi masa depannya kelak, karena dapat membangun kepribadian siswa yang kokoh dan bisa diharapkan berguna bagi semua pihak.

Oleh karena itu, marilah kita hidup berdisiplin. Agar kelak, kita dapat menjadi panutan setiap orang dan bisa diandalkan. Jika tidak dari sekarang kita membiasakan untuk berdisiplin.

Variable dalam penelitian adalah :

1. Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini ditetapkan bahwa Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (Y) sebagai variabel terikat atau dependen.

2. Variabel Independen (X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :

a. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang yang dipimpin yang jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah. Oleh karena itu tidak ada pilihan lain, selain harus tunduk dan patuh dibawah kekuasaan sang pemimpin. Kekuasaan pimpinan digunakan untuk menekan bawahan, dengan mempergunakan sanksi atau hukuman sebagai alat utama. Pemimpin menilai kesuksesannya dari segi timbulnya rasa takut dan kepatuhan yang bersifat kaku.

b. Gaya kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dalam pemecahan masalah bersama dengan bawahan, dengan cara melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan. Kepemimpinan partisipatif berkaitan erat dengan penggunaan berbagai macam prosedur pengambilan keputusan, yang memberikan kepada orang lain suatu pengaruh

tertentu terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Istilah lain yang biasa digunakan untuk mengacu aspek-aspek kepemimpinan partisipatif termasuk konsultasi, pembuatan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis.

c. Gaya kepemimpinan delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki kemampuan, agar dapat menjalankan kegiatannya yang untuk sementara waktu tidak dapat dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai sebab. Gaya kepemimpinan delegatif sangat cocok dilakukan jika staf yang dimiliki memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur sipil negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non random sampling.

Sampel merupakan bagian kecil yang diambil dari anggota populasi berdasarkan prosedur yang sudah ditentukan sehingga bisa digunakan untuk mewakili populasinya. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh.

Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan apabila jumlah populasi relative kecil, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:85). Peneliti melibatkan 35 orang pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dikumpulkan akan sangat menentukan baik buruknya hasil penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1. Metode angket**

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban proses pengambilan data ini dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian diberikan kepada karyawan.

- 2. Metode Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan langsung kepada karyawan untuk memperoleh data mengenai gambaran umum dan hal-hal yang mendukung penelitian ini.

- 3. Metode Observasi adalah suatu usaha untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang berstandar. Tujuan observasi adalah mengadakan pengukuran terhadap variabel. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati gaya**

kepemimpinan dan kedisiplinan kerja aparatur sipil negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

F. Teknik Analisis Data

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan, yang sudah ditulis dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar foto, dan sebagainya. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang sejalan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam analisis regresi sederhana hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y secara proporsional. Seperti pada model kuadratik, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel Y. Hubungan demikian tidak bersifat linier. Secara matematis model analisis regresi linier sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kedisiplinan kerja ASN

X = Gaya kepemimpinan

a = konstanta atau *intercept*

b = koefisien regresi atau *slope*

e = residual atau *error*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Aktivitas dan produk perencanaan dalam pembangunan sumber daya air (SDA) khususnya adalah merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan pembangunan di sulawesi selatan. Perencanaan hendaknya mampu menjamin tuntutan internal dan eksternal, ditunjang oleh potensi sumber daya air yang tersedia.

Pada zaman penjajahan instansi pengairan telah ada yang dibentuk oleh Belanda yang dibangun untuk memenuhi dan memperkuat segala kebutuhan mereka. Sehingga segala sumber-sumber kekayaan yang dimiliki oleh bumi indonesia dapat direkrut dengan mudahnya, karena didukung oleh infrastruktur yang telah mereka bangun.

Pada tahun 1964 Dinas pengairan diganti langsung oleh orang indonesia dan dibawah oleh salah satu menteri dalam kabinet yang dipimpin oleh presiden republik indonesia membutuhkan berbagai cabang untuk meratakan pembangunan dan juga karena Republik indonesia merupakan Negara kepulauan yang terbentang dari Sabang sampai Merauke dengan demikian dibangunlah beberapa kantor wilayah yang menjadi cikal bakal Dinas Pengairan disetiap Provinsi dan salah satunya berada di Makassar yang sekarang berkantor di J.L.A.P.Pettarani No. 88-90.

Dinas Pengairan dibagi menjadi beberapa bagian yaitu Tata usaha, Sub Dinas UPTD (Unit Pelayanan Tekhnis Daerah) semua itu akan membantu dinas untuk mencapai apa yang diprogramkan oleh pemerintah. Dinas pengelolaan sumber daya air propinsi selawesi selatan adalah unsur pelaksana pemerintah Daerah dibidang Sumber Daya Air, dimana institusi ini berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan, serta dibidang tekhnis administrasi dibina dan dikoordinasikan oleh sekretaris Daerah provinsi Sulawesi Selatan. Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dibidang Sumber Daya Air.

- a) **Organisasi**, sesuai dengan peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor. 8 Tahun 2008 tentang oragnisasi dan tata kerja Dinas Daerah Sulawesi Selatan, dan peraturan Gubernur Sulawesi Selatan nomor 13 Tahun 2009 tentang tugas pokok, fungsi, daan rincian tugas jabatan struktural pada Dinas pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan serta peraturan Gubernur nomor 50 tahun 2009 tentang organisasi dan tata kerja Unir Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) pada Dinas pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan.
- b) **Rencana Tata Ruang dan Wilayah (RTRW) Propinsi Sulawesi Selatan**, Rencana Tata Ruang dan Wilayah (RTRW) Propinsi Sulawesi Selatan sebagaimana di tetapkan dalam peraturan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan No. 44 tahun 2001 tidak sesuai lagi dengan undang-undang No. 26 tahun 2007, dan perlu pula disesuaikan dengan visi

dan misi propinsi Sulawesi Selatan sampai dengan tahun 2020, disamping itu pula telah terjadi perubahan wilayah administrasi pemerintahan antara lain berdasarkan UU No. 26 tahun 2004 tentang terbentuknya propinsi Sulawesi Barat, serta beberapa kota dan kabupaten.

- c) **Rencana Program Jangka Menengah (RPJM) Pemerintah Propinsi Sulawesi Selatan**, Pemerintah Propinsi Sulawesi Selatan memerlukan Perencanaan Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) sebagai arah dan prioritas pembangunan secara menyeluruh yang akan dilakukan secara bertahap untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Adapun RPJM daerah propinsi Sulawesi Selatan, tertuang dalam PERDA No. 12 tahun 2008.
- d) **Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas PSDA Propinsi Sulawesi Selatan**, Dalam rangka meningkatkan dan atau mempertahankan kinerja organisasi menghadapi perkembangan lingkungan strategis yang sangat dinamis, serta faktor-faktor berpengaruh yang berubah dengan cepat dan sering tidak terduga, maka diperlukan suatu Renstra yang berbasis pada analisis lingkungan strategis.
- e) **Perencanaan teknis irigasi**, Untuk menunjang program pemerintah di sektor pertanian dan perikanan, maka dipandang perlu untuk mendukung peningkatan kondisi existing daerah irigasi/rawa yang telah menurun fungsinya. Disamping itu pula, perlu mencari daerah-daerah alternatif yang dapat dijadikan areal pertanian dan perikanan, mengingat semakin terbatasnya areal tersebut sebagai akibat dari alih fungsi lahan. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka Dinas PSDA

Propinsi Sulawesi Selatan sampai dengan tahun 2009 telah melakukan kegiatan pekerjaan SID peningkatan jaringan irigasi/rawa di beberapa kabupaten/kota di provinsi Sulawesi Selatan.

2. Visi Dan Misi

a. Visi

Sebagaimana tertera pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Selatan menegaskan visi pembangunan Sulawesi Selatan untuk 5 tahun pertama RPJMD 2008-2013 adalah sebagai berikut : " Sulawesi Selatan sebagai provinsi sepuluh terbaik dalam pemenuhan hak dasar". Visi 2008-2013 tersebut selanjutnya di jabarkan dalam visi Dinas pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan memperhatikan kewenangan Otonomi Daerah Sulawesi Selatan sesuai UU No. 22 tahun 1999, PP No.38 tahun 2004 dan UU No.7/2004 tentang Sumber Daya Air, serta memperhatikan analisis perkembangan lingkungan maka visi Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan 2008-2013 di rumuskan sebagai berikut : "terwujudnya kemanfaatan sumber daya air sulawesi selatan yang berkelanjutan untuk sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat".

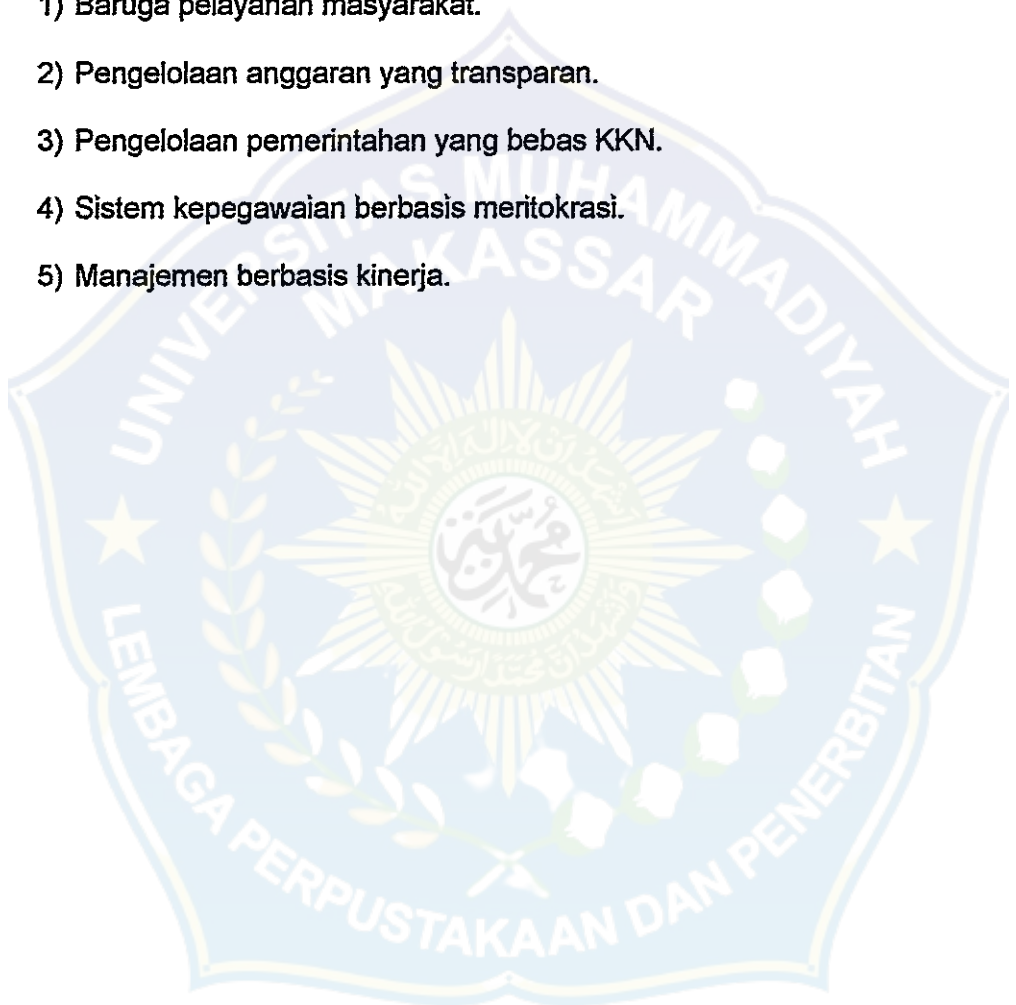
b. Misi

Berdasarkan visi Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan di atas, yang pada hakekatnya di arahkan untuk mendukung terwujudnya visi pemerintah provinsi tahun 2008-2013 maka Misi Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan di rumuskan sebagai berikut : Konservasi sungai, Danau, Situ, Waduk Dan Pantai, Pendayagunaan Sumber Daya Air, Pengendalian Dan Penanggulangan Daya Rusak Air, Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dan Dunia Usaha, Peningkatan

Kuantitas Dan Kualitas Serta keterbukaan Data Dan Informasi Sumber
Daya Air.

c. Program Unggulan

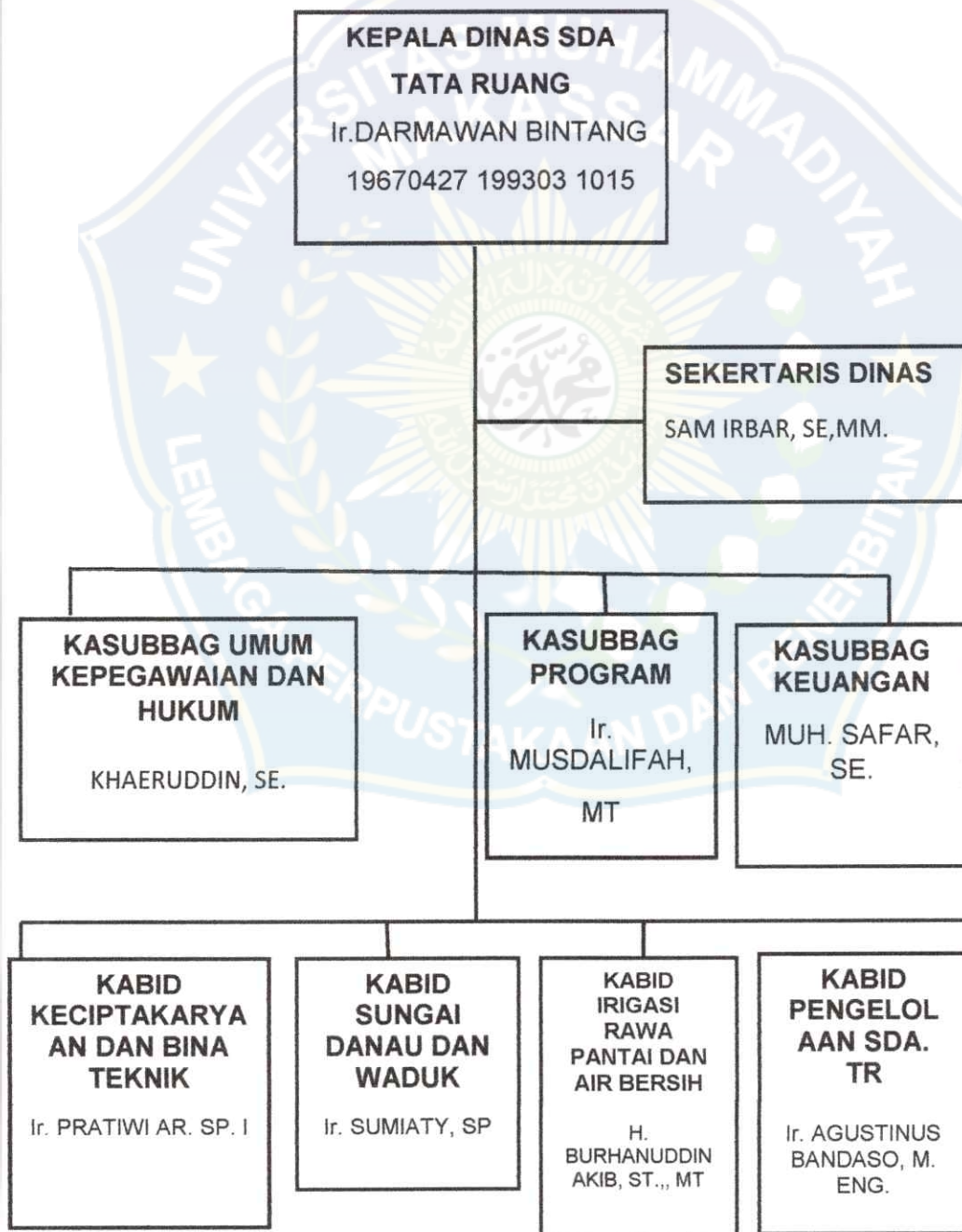
- 1) Baruga pelayanan masyarakat.
- 2) Pengelolaan anggaran yang transparan.
- 3) Pengelolaan pemerintahan yang bebas KKN.
- 4) Sistem kepegawaian berbasis meritokrasi.
- 5) Manajemen berbasis kinerja.



3. Struktur Organisasi Dan Job Description

a. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI
DINAS SUMBER DAYA AIR CIPTA KARYA DAN TATA RUANG
PROVINSI SULAWESI SELATAN
BERDASARKAN PERGUB NO.72 TAHUN 2019



b. Jabatan

- 1) Kepala Dinas : sebagai penyusunan rencana strategis dinas berdasarkan rencana strategi pemerintah daerah.
- 2) Sekertaris Dinas : Melaksanakan pengkordinasian penyiapan bahan penyusunan perencanaan, penatausahaan urusan keuangan, kepegawaian dan umum, dan pengkordinasian penyelenggaraan tugas dinas.
- 3) Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dan Hukum : Menetapkan dan merumuskan kebijakan, program, dan rencana kerja.
- 4) Kepala Sub Bagian Program : Merencanakan, melaksanakan, membagi tugas, mengevaluasi dan memproses penyusunan bahan perencanaan program dan kegiatan pada badan.
- 5) Kepala Sub Bagian Keuangan : Melaksanakan urusan administrasi.

B. PENYAJIAN DATA

1. Tabulasi Data Karasteristik Responden

a. Karasteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karasteristik responden berdasarkan penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ;

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| NO | Jenis Kelamin | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|-------|---------------|--------------------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 14 | 40% |
| 2 | Perempuan | 21 | 60% |
| Total | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1. karakteristik berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang provinsi Sulawesi Selatan dominan perempuan sebanyak 21 orang atau 60%. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang atau 40%.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

| NO | Usia | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|-------|-------------|--------------------------|----------------|
| 1 | 25-35 tahun | 11 | 31,4% |
| 2 | 36-45 tahun | 14 | 40,0% |
| 3 | >45 tahun | 10 | 28,6% |
| Total | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2, karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa usia responden terbanyak adalah 36-45 tahun dengan jumlah 14 orang atau 40,0%. Sedangkan usia responden terendah adalah <45 tahun dengan jumlah 10 orang atau 28,6%. Dengan persentase dari total responden sebanyak 35 orang.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

| NO | Tingkat pendidikan | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|-------|--------------------|--------------------------|----------------|
| 1 | SMA | 5 | 14,3% |
| 2 | S1 | 20 | 57,1% |
| 3 | S2 | 10 | 28,6% |
| Total | | 35 | 100% |

Sumber : Hasil data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari 35 responden (orang) dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 20 responden (orang) atau 57,1%. Sedangkan tingkat pendidikan terendah adalah SMA sebanyak 5 orang atau 14,3%.

2. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Distribusi hasil jawaban responden diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada Dinas SDA cipta karya dan tata ruang Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.4

Deskripsi jawaban responden tentang gaya kepemimpinan (X)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN RESPONDEN | | | | | | | | | |
|----|------------|-------------------|------|--------|------|--------|------|-------|------|--------|------|
| | | STS (1) | | TS (2) | | KS (3) | | S (4) | | SS (5) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | X1.1 | 0 | 0 | 1 | 28,5 | 2 | 5,71 | 13 | 37,1 | 19 | 54,2 |
| 2 | X1.2 | 0 | 0 | 1 | 28,5 | 0 | 0 | 23 | 65,7 | 11 | 31,4 |
| 3 | X1.3 | 0 | 0 | 1 | 28,5 | 0 | 0 | 16 | 45,7 | 18 | 51,4 |
| 4 | X1.4 | 1 | 28,5 | 2 | 57,1 | 0 | 0 | 22 | 62,8 | 10 | 28,5 |
| 5 | X1.5 | 0 | 0 | 1 | 28,5 | 0 | 0 | 17 | 48,5 | 17 | 48,5 |
| 6 | X1.6 | 3 | 85,7 | 1 | 28,5 | 0 | 0 | 18 | 51,4 | 13 | 37,1 |
| 7 | X1.7 | 0 | 0 | 1 | 28,5 | 0 | 0 | 16 | 45,7 | 18 | 51,4 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan kepada 35 responden, pernyataan 1 mengenai "Pimpinan dalam menyampaikan pesan atau gagasan, ASN mampu memahami dengan baik" mendapat respon yang tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang atau 54,2%. Sedangkan pernyataan 5 mengenai "pimpinan dalam mengambil keputusan melakukan musyawarah dengan ASN",

pernyataan 6 mengenai "jika pimpinan tidak hadir ASN dapat melakukan pekerjaannya sendiri", pernyataan 7 mengenai "jika ada masalah dengan ASN, pimpinan dapat mengendalikan dirinya sendiri tanpa harus memperpanjang masalah" mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang atau 28,5%.

b. Kedisiplinan Kerja

Tabel 4.5

Deskripsi jawaban responden tentang kedisiplinan kerja ASN (Y)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN RESPONDEN | | | | | | | | | |
|----|------------|-------------------|------|--------|------|--------|------|-------|------|--------|------|
| | | STS (1) | | TS (2) | | KS (3) | | S (4) | | SS (5) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Y1.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | | 19 | 54,2 | 14 | 40 |
| 2 | Y1.2 | 0 | 0 | 1 | 28,5 | 0 | 0 | 15 | 42,8 | 19 | 54,2 |
| 3 | Y1.3 | 1 | 28,5 | 1 | 28,5 | 0 | 0 | 12 | 34,2 | 21 | 60 |
| 4 | Y1.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 28,5 | 8 | 22,8 | 25 | 71,4 |
| 5 | Y1.5 | 0 | 0 | 1 | 28,5 | 0 | 0 | 14 | 40 | 20 | 57,1 |
| 6 | Y1.6 | 0 | 0 | 1 | 28,5 | 0 | 0 | 16 | 45,7 | 18 | 51,4 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang telah diajukan kepada 35 responden, pernyataan 4

mengenai "jika ASN melakukan kesalahan pimpinan memberikan sanksi hukum" mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 25 orang atau 71,4%. Sedangkan pernyataan 2 mengenai "pimpinan melakukan segala upaya untuk mengarahkan seluruh kegiatan agar tujuan dapat dicapai secara efektif kepada ASN", pernyataan 3 mengenai "pimpinan mampu memberikan contoh yang terbaik kepada ASN", pernyataan 5 mengenai "pimpinan bersikap adil dalam memberikan tugas dan wewenang kepada ASN", pernyataan 6 mengenai "pimpinan mampu mengenali sifat, tingkah laku pribadi ASN" mendapat respon terendah tidak setuju sebanyak 1 orang atau 28,5%.

C. Analisis Dan Interpretasi

1. Analisis Data

a. Hasil Analisis Data

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 21 diperoleh hasil terhadap masing-masing pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja ASN. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Uji validitas ini dilakukan untuk membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila r hitung lebih besar daripada nilai r tabel maka item tersebut valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil daripada r tabel maka item tersebut tidak valid.

Tabel 4.6
Hasil uji validitas

| Variabel | Nomor item | Corrected Item – total correlation | Nilai r tabel | Keterangan |
|-------------------------------|-------------------|---|----------------------|-------------------|
| Gaya kepemimpinan (X) | 1 | 0,397 | 0,2826 | Valid |
| | 2 | 0,531 | 0,2826 | Valid |
| | 3 | 0,706 | 0,2826 | Valid |
| | 4 | 0,383 | 0,2826 | Valid |
| | 5 | 0,730 | 0,2826 | Valid |
| | 6 | 0,326 | 0,2826 | Valid |
| | 7 | 0,622 | 0,2826 | Valid |
| Kedisiplinan kerja (Y) | 1 | 0,466 | 0,2826 | Valid |
| | 2 | 0,665 | 0,2826 | Valid |
| | 3 | 0,540 | 0,2826 | Valid |
| | 4 | 0,452 | 0,2826 | Valid |
| | 5 | 0,690 | 0,2826 | Valid |
| | 6 | 0,728 | 0,2826 | Valid |

Sumber : IBM SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil tabel 4.6 pengolahan data diatas, pada uji validitas diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masing-masing butir pernyataan dalam setiap kuesioner setiap variabel valid.

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian konsisten atau tidak. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Atau memiliki *croanbach alpha* lebih besar dari r tabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *test-retest* (stability). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama. Fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut, adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrument penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | No of item | Keterangan |
|-------------------|------------------|------------|------------|
| Gaya kepemimpinan | 0,768 | 7 | Reliabel |
| Kedisiplinan | 0,817 | 6 | Reliabel |

Sumber : IBM SPSS versi 21

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa *croanbach alpha* dari gaya kepemimpinan sebesar 0,768 dan kedisiplinan kerja ASN sebesar 0,817. Kedua variabel diatas memiliki nilai lebih besar dari 0,6 itu menunjukkan bahwa instrument tersebut reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan baik variabel dependen maupun independen adalah reliabel atau dapat dipercaya.

2. Analisis Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier sederhana

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Regresi

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9,559 | 2,963 | | 3,226 | ,003 |
| 1 gaya kepemimpinan | ,565 | ,098 | ,710 | 5,789 | ,000 |

Sumber : IBM SPSS Versi 21

a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linier sederhana pada tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 9,559 + 0,565 + e$

Persamaan regresi diatas dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta a sebesar 9,559 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ASN pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebesar 9,559 apabila gaya kepemimpinan ASN dan kedisiplinan kerja bernilai = 0.
- 2) Koefisien regresi untuk $X = 0,565$ menyatakan bahwa setiap penurunan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan menurunkan kedisiplinan kerja ASN pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,565.

Tabel 4.9

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,710 ^a | ,504 | ,489 | 2,01623 |

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Sumber : IBM SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,710 artinya tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan (X) dan kedisiplinan kerja ASN (Y) adalah positif.

b. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Hasil uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil uji koefisien regresi gaya kepemimpinan (X) dan
kedisiplinan kerja ASN (Y)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9,559 | 2,963 | | 3,226 | ,003 |
| gaya kepemimpinan | ,565 | ,098 | ,710 | 5,789 | ,000 |

a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja

Sumber : IBM SPSS versi 21

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (x) memiliki nilai t hitung sebesar 5,789 dengan signifikansi 000. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X memiliki t hitung yakni 5,789 dengan t tabel = 2,034 (df 33 dengan signifikansi 0,05) . jadi t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki kontribusi yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja ASN (Y) . artinya jika mengalami penurunan gaya

kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja ASN.

2) Uji F

Uji F merupakan uji serentak atau uji model anova, yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

H_0 = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

H_1 = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

Dengan :

Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak H_1 diterima

Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Tabel 4.11

Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 136,249 | 1 | 136,249 | 33,516 | ,000 ^b |
| Residual | 134,151 | 33 | 4,065 | | |
| Total | 270,400 | 34 | | | |

Sumber : IBM SPSS Versi 21

a. Dependent Variabel : Kedisiplinan kerja

b. Predictors : (Constant), gaya kepemimpinan

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai f hitung $>$ dari nilai t tabel dan $\text{sig} < 0,05$ yaitu 0,000 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja ASN pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Pembahasan

Gaya kepemimpinan sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Kepemimpinan sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik agar dapat meningkatkan kedisiplinan bagi setiap ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin kuat gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja ASN juga akan semakin tinggi.

Aparatur Sipil Negara memiliki peran penting dalam sebuah instansi. Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan merupakan inti instansi untuk menjalankan pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Dalam penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja aparatur sipil negara pada dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang provinsi sulawesi selatan memiliki arti penting untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan kerja ASN dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterima ASN. tanpa adanya gaya kepemimpinan bagi ASN bisa menyebabkan penurunan kedisiplinan bagi ASN.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja aparatur sipil negara pada dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang provinsi sulawesi selatan. Berdasrkan hasil regresi yang di lakukan diperoleh nilai koefisien yang di mana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja ASN. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi juga kedisiplinan kerja ASN.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Susi Hardjati (2006) yang menemukan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan Provinsi Jawa Timur Surabaya. Evi Lastriani (2014) yang menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota satlantas polresta pekanbaru. Rukhayati (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa yang diperoleh dengan menggunakan analisis model dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi sederhana. Agnes Tumanan (2018) menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada kantor dinas koperasi dan ukm kota makassar berada pada kategori baik. Kartina (2011) menunjukkan bahwa Lurah Batu cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah variabel Kepemimpinan(x) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran terhadap hasil penemuan ini yaitu:

1. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara. Gaya kepemimpinan sangat perlu ditingkatkan agar tujuan di dalam sebuah perusahaan bisa tercapai dengan baik tanpa merugikan orang lain. Begitupun kedisiplinan tanpa adanya disiplin tidak akan mendapatkan hasil kerja yang baik.

2. Bagi Pembaca

Bagi seluruh pembaca diharapkan untuk membaca penelitian-penelitian lainnya yang seirama dengan penelitian ini guna untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat dan menghindari terjadinya kesalahan dalam pengambilan informasi dan pengetahuan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi akademisi atau peneliti berikutnya yang relevan dengan penelitian ini untuk lebih meningkatkan kualitas penelitian ini baik dari penambahan variabel penelitian maupun metode-metode penelitian yang digunakan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali, Jakarta.
- Adair, John. (2008). *Kepemimpinan Yang Memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Penerbit : PRENADAMEDIA GROUP.
- Hasibuan Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama. Jakarta.
- Manullang Marihot, 2014, *Manajemen*, Cita pustaka Media Perintis. Bandung.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen sumber daya manusia, Edisi kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Noorjanah Nina Lestari (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Lebak Banten. Skripsi Pada Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama. (<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/1182>. Diakses 15 April 2019)
- Purwoko, Agus Hidayati, Tetra Robiansyah, (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda. http://journal.feunmul.in/index.php/publikasi_ilmiah/article/view/19/16. Diakses 25 April 2019.
- Sofyandi Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado)." *Jurnal Acta Diurna* 3.4.

Wibowo, Udik Budi. (2013). "Teori Kepemimpinan." *Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [skripsi].[internet].[diunduh 26 Maret 2019]. Tersedia pada: <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp/C20201113>.*

Widodo,Suparno.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.s



L

A

M

P

I

R

A

N



SURAT BALASAN



Hal : Balasan

Kepada Yth :

Ketua Jurusan SI Manajemen

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.

Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ir. Darmawan Bintang

Jabatan : Kepala Dinas SDA Tata Ruang

Menerangkan Bahwa,

Nama : A.Rismawati

Nim : 105720550215

Jurusan : Manajemen

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada kantor kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan"

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 03 November 2019

Hormat Kami,

Kepala Dinas SDA Tata Ruang

Ir. Darmawan Bintang

19670427 199303 1015

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Di tempat.

Dengan Hormat,

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi, saya bermaksud mengadakan penelitian pada kantor ini dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara". Maka dengan segala kerendahan hati penulis, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,



A.RISMAWATI

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan"

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden _____

Jenis Kelamin ☐ laki-laki ☐ Perempuan

Usia _____

Pendidikan Terakhir _____

PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sodara sesuai jawaban dengan memberi tanda ceklist pada salah satu pilihan jawaban yang anda anggap paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Sodara.

Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut :

| | | |
|-----|-----------------------|-----|
| SS | = Sangat setuju | (5) |
| S | = Setuju | (4) |
| KS | = kurang Setuju | (3) |
| TS | = Tidak Setuju | (2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (1) |

A. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL KEPEMIMPINAN(X)

| NO | PERTANYAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
|---------------------------------------|--|--------------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| X1.1 Kepemimpinan Otoriter | | | | | | |
| 1 | Pimpinan dalam menyampaikan pesan atau gagasan,ASN mampu memahami dengan baik. | | | | | |
| 2 | Pimpinan mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi ASN untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri | | | | | |
| X1.2 Kepemimpinan partisipatif | | | | | | |
| 3 | ASN sudah bekerja secara aktif. | | | | | |
| 4 | Pimpinan dan ASN mengalami pendekatan agar tujuan yang sudah di rancang tercapai. | | | | | |
| X1.3 Kepemimpinan Delegatif | | | | | | |
| 5 | Pimpinan dalam mengambil keputusan melakukan musyawarah dengan ASN. | | | | | |
| 6 | Jika pimpinan tidak hadir ASN dapat melakukan pekerjaannya sendiri. | | | | | |
| 7 | Jika ada masalah dengan ASN, pimpinan dapat mengendalikan dirinya sendiri tanpa harus memperpanjang masalah. | | | | | |

B. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL KEDISIPLINAN KERJA(Y)

| NO | PERTANYAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
|------|---|--------------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Y1.1 | | | | | | |
| 1 | Pimpinan dalam memberikan perintah atau tugas langsung saja tidak dibicarakan lagi. | | | | | |
| 2 | Pimpinan melakukan segala upaya untuk mengarahkan seluruh kegiatan agar tujuan dapat dicapai secara efektif kepada ASN. | | | | | |
| 3 | Pimpinan mampu memberikan contoh yang terbaik kepada ASN. | | | | | |
| 4 | Jika ASN melakukan kesalahan pimpinan memberikan sanksi hukum. | | | | | |
| 5 | Pimpinan bersikap adil dalam memberikan tugas atau wewenang kepada ASN. | | | | | |
| 6 | Pimpinan mampu mengenali sifat,tingkah laku pribadi ASN. | | | | | |

Lampiran 2

TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X)

| NO | JAWABAN RESPONDEN GAYA KEPEMIMPINAN (X) | | | | | | | |
|----|---|----|----|----|----|----|----|--------|
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | JUMLAH |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 26 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 26 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 20 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 28 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 |

TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KEDISIPLINAN KERJA (Y)

| NO | JAWABAN RESPONDEN KEDISIPLINAN KERJA ASN (Y) | | | | | | JUMLAH |
|----|--|----|----|----|----|----|--------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 13 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 14 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 25 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 30 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | | 4 | 27 |

Lampiran 3

ANALISIS DISTRIBUSI FREKUENSI

| Statistics | | | | |
|------------|---------|---------------|------|--------------------|
| | | JENIS KELAMIN | USIA | TINGKAT PENDIDIKAN |
| N | Valid | 35 | 35 | 35 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |

| JENIS KELAMIN | | | | | |
|---------------|-----------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | LAKI-LAKI | 14 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| | PEREMPUAN | 21 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

| USIA | | | | | |
|-------|------------|---------|---------------|-----------------------|-------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | |
| Valid | 25-35TAHUN | 11 | 31.4 | 31.4 | 31.4 |
| | 36-45TAHUN | 14 | 40.0 | 40.0 | 71.4 |
| | >45TAHUN | 10 | 28.6 | 28.6 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

| TINGKAT PENDIDIKAN | | | | |
|--------------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA | 5 | 14.3 | 14.3 |
| | S1 | 20 | 57.1 | 71.4 |
| | S2 | 10 | 28.6 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | |

Frequency Table Gaya Kepemimpinan (X)

X1

| | frequency | percent | Valid percent | Cumulative percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 2,00 | 1 | 2,9 | 2,9 |
| | 3,00 | 2 | 5,7 | 8,6 |
| | 4,00 | 14 | 40,0 | 48,6 |
| | 5,00 | 18 | 51,4 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | |

X2

| | frequency | percent | Valid percent | Cumulative percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 2,00 | 1 | 2,9 | 2,9 |
| | 4,00 | 23 | 65,7 | 68,6 |
| | 5,00 | 11 | 31,4 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | |

X3

| | frequency | percent | Valid percent | Cumulative percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 2,00 | 1 | 2,9 | 2,9 |
| | 4,00 | 16 | 45,7 | 48,6 |
| | 5,00 | 18 | 51,4 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | |

X4

| | frequency | percent | Valid percent | Cumulative percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 1,00 | 1 | 2,9 | 2,9 |
| | 2,00 | 2 | 5,7 | 8,6 |
| | 4,00 | 22 | 62,9 | 71,4 |
| | 5,00 | 1035 | 28,6 | 100,0 |
| | Total | | 100,0 | |

X5

| | frequency | percent | Valid percent | Cumulative percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 2,00 | 1 | 2,9 | 2,9 |
| | 4,00 | 17 | 48,6 | 51,4 |
| | 5,00 | 17 | 48,6 | 100,0 |
| | Tota | 35 | 100,0 | |

X6

| | | frequency | percent | Valid percent | Cumulative percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 1,00 | 3 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | 2,00 | 1 | 2,9 | 2,9 | 11,4 |
| | 4,00 | 18 | 51,4 | 51,4 | 62,9 |
| | 5,00 | 13 | 37,1 | 37,1 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X7

| | | frequency | percent | Valid percent | Cumulative percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 2,00 | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| | 4,00 | 16 | 45,7 | 45,7 | 48,6 |
| | 5,00 | 18 | 51,4 | 51,4 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Frequency Table Kedisiplinan Kerja ASN (Y)

Y1

| | | frequency | percent | Valid percent | Cumulative percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 1,00 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | 3,00 | 5 | 14,3 | 14,3 | 20,0 |
| | 4,00 | 15 | 42,9 | 42,9 | 62,9 |
| | 5,00 | 13 | 37,1 | 37,1 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | . |

Y2

| | | frequency | percent | Valid percent | Cumulative percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 2,00 | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| | 4,00 | 15 | 42,9 | 42,9 | 45,7 |
| | 5,00 | 19 | 54,3 | 54,3 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y3

| | | frequency | percent | Valid percent | Cumulative percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 1,00 | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| | 2,00 | 1 | 2,9 | 2,9 | 5,7 |
| | 4,00 | 12 | 34,3 | 34,3 | 40,0 |
| | 5,00 | 21 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y4

| | | frequency | percent | Valid percent | Cumulative percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 3,00 | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| | 4,00 | 11 | 31,4 | 31,4 | 34,3 |
| | 5,00 | 23 | 65,7 | 65,7 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y5

| | | frequency | percent | Valid percent | Cumulative percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 2,00 | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| | 4,00 | 14 | 40,0 | 40,0 | 42,9 |
| | 5,00 | 20 | 57,1 | 57,1 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y6

| | | frequency | percent | Valid percent | Cumulative percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| valid | 2,00 | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| | 4,00 | 16 | 45,7 | 45,7 | 48,6 |
| | 5,00 | 18 | 51,4 | 51,4 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |



Lampiran 4

UJI RELIABILITY DAN VALIDITAS

GAYA KEPEMIMPINAN (X)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,768 | ,806 | 7 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| X1 | 25,74 | 10,138 | ,397 | ,422 | ,757 |
| X2 | 25,89 | 10,104 | ,531 | ,576 | ,736 |
| X3 | 25,69 | 9,281 | ,706 | ,649 | ,702 |
| X4 | 26,06 | 9,644 | ,383 | ,226 | ,765 |
| X5 | 25,71 | 9,210 | ,730 | ,602 | ,698 |
| X6 | 26,09 | 9,022 | ,326 | ,340 | ,802 |
| X7 | 25,69 | 9,575 | ,622 | ,483 | ,717 |

KEDISIPLINAN KRJA (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,817 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 22,54 | 6,785 | ,466 | ,811 |
| Y2 | 22,34 | 6,232 | ,665 | ,770 |
| Y3 | 22,37 | 5,770 | ,540 | ,807 |
| Y4 | 22,20 | 7,224 | ,452 | ,812 |
| Y5 | 22,31 | 6,163 | ,690 | ,764 |
| Y6 | 22,37 | 6,064 | ,728 | ,756 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 26,83 | 8,852 | 2,975 | 6 |

Lampiran 5

UJI HIPOTESIS

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,710 ^a | ,504 | ,489 | 2,01623 |

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 136,249 | 1 | 136,249 | 33,516 | ,000 ^b |
| | Residual | 134,151 | 33 | 4,065 | | |
| | Total | 270,400 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9,559 | 2,963 | 3,226 | ,003 |
| | gaya kepemimpinan | ,565 | ,098 | ,710 | ,000 |

a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja