
**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON IMPROVING EMPLOYEE
DISCIPLINE AT THE CAMAT OFFICE
GANDUS DISTRICT PALEMBANG CITY**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN
DISIPLIN PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
KECAMATAN GANDUS KOTA PALEMBANG**

Anggun Badriyansyah Fahlevi

Program Studi Ilmu Pemerintahan
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Pemerintahan (STIA & P)
Annisa Dwi Salfaritz
Abshuters@gmail.com

ABSTRACT

Leadership in an organization has a fairly broad impact including employee behavior, leadership that is able to move employees is likely to improve employee performance. However, on the other hand, leadership that does not get support from employees is likely to work lazily because of a lack of sympathy for the leader. A good leader seeks to apply flexible discipline, so that his subordinates can carry out their duties and be disciplined based on employee awareness without coercion, but authoritarian leaders tend to impose their will on their subordinates, so that subordinate discipline is a discipline that does not originate from its own consciousness.

The research method used is a quantitative method. Data was collected by means of observation, interviews, questionnaires, literature study. Data analysis was carried out by means of Multiple Regression Test.

The results of the research and discussion show that leadership is able to influence employee discipline. The amount of influence given by charismatic leadership is 0.516, which means that if it is quadranted, the correlation result is multiplied by 100%. Then it is found that the influence of leadership style on improving employee discipline is 51.6%. While the rest (100-51.6=48.4%) are influenced by other variables.

Keywords: Leadership, Employee Discipline

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak cukup luas termasuk perilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan pegawai kemungkinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, sebaliknya kepemimpinan yang tidak mendapat dukungan dari pegawai kemungkinan pegawai akan bekerja dengan malas karena rasa kurang simpati kepada pemimpin. Pemimpin yang baik berupaya menerapkan kedisiplinan yang luwes, sehingga para bawahannya dapat melaksanakan tugas dan

bersikap disiplin berdasarkan kesadaran pegawai tanpa adanya paksaan, namun pimpinan yang otoriter cenderung memaksakan kehendak pada bawahannya, sehingga disiplin bawahan merupakan disiplin yang tidak bersumber dari kesadarannya sendiri.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka. Analisa data dilakukan dengan cara Uji Regresi Berganda.

Hasil penelitian dan pembahasan, menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu memberi pengaruh pada disiplin pegawai. Besaran pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan karismatik adalah sebesar 0,516 yang artinya jika dikuadratkan dengan hasil korelasi yang dikalikan 100%. Maka didapat bahwa pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai adalah 51,6 %. Sementara sisanya (100-51,6=48,4%) dipengaruhi variabel lain..

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan instansi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari Sumber Daya Manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi atau perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin kompetitifnya persaingan dengan perusahaan pesaing lainnya.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang dimiliki instansi diarahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pencapaian kinerja pegawai yang tinggi tersebut adalah dengan disiplin, sebab disiplin merupakan hal yang sangat penting. Disiplin pegawai perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila pegawai tidak disiplin akan mengakibatkan seperti melambatkan pelaksanaan tugas juga akan menimbulkan penurunan kinerja pegawai.

Pemerintah adalah suatu organisasi yang diberi kekuasaan untuk pengaturan kepentingan Bangsa dan Negara. Lembaga pemerintah dibentuk umumnya untuk menjalankan aktivitas layanan terhadap masyarakat luas dan sebagai organisasi nirlaba mempunyai tujuan bukan mencari keuntungan semata – mata untuk menyediakan layanan dan kemampuan meningkat layanan tersebut dimasa yang akan datang. Pemerintahan dibentuk dengan maksud untuk membangun peradaban dan menjaga sistem ketertiban sosial sehingga masyarakat bisa menjalani kehidupan secara wajar dalam konteks kehidupan bernegara.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah landasan bagi penyusunan dan penerapan kebijakan negara yang demokratis dalam era globalisasi. Fenomena demokrasi ditandai dengan menguatnya kontrol masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan di dalam kepemimpinan di dalam instansi.

Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan

lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Tugas pemerintahan adalah untuk melayani dan mengatur masyarakat. dimana tugas pelayanan lebih menekankan upaya mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik dan memberikan kepuasan kepada publik, sedangkan tugas mengatur lebih menekankan kekuasaan power yang melekat pada posisi jabatan birokrasi.

Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapainya. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi publik. Pegawai yang memiliki kinerja baik, disiplin, serta memenuhi standar yang ditetapkan suatu organisasi publik hanya didapatkan melalui proses pengadaan pegawai yang terencana dan efektif. Keberhasilan proses pengadaan pegawai dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan dalam pemberdayaan disiplin.

Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sangsi bagi pelanggarnya.

Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Pada prinsipnya menurut pasal (5) UU No. 43 tahun 1999, "Setiap Pegawai Negeri wajib menaati segala peraturan perundangan yang berlaku". Pimpinan mempunyai peran yang sangat penting karena peranan pimpinan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan. Banyak upaya yang dilakukan pimpinan agar tujuannya tercapai dengan hasil maksimal, salahsatunya yaitu dengan pembinaan dan peningkatan disiplin kerja pegawai.

Penerapan disiplin terhadap pegawai tentunya dapat membentuk pribadi pegawai yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Alasan Disiplin kerja adalah untuk menjaga dinamisasi pola kegiatan atau aktivitas yang dilaksanakan berjalan baik dan optimal. Selain itu, pemberdayaan disiplin kerja juga berfungsi untuk mengurangi angka tingkat absensi pegawai

Selain disiplin kerja, faktor lain yang sama pentingnya dalam pencapaian kinerja adalah kerjasama. Kerjasama di antara para pegawai perlu dibina baik secara individu maupun dalam kelompok. Sebab tanpa kerjasama yang baik di antara para pegawai, maka efektivitas kerja akan menurun. Selain itu, dalam pencapaian tujuan instansi mutlak diperlukan kerjasama di antara para pegawai dikarenakan setiap pekerjaan dibutuhkan lebih dari satu orang dalam penyelesaiannya, kaitannya dengan objek penelitian, yaitu Kantor Camat Kecamatan Gandus Kota Palembang, disiplin kerja dan kerjasama di antara para pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerjasama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka. Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu kelompok. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pimpinan harus dapat menafsirkan kondisi guna mempengaruhi dan mendorong para tenaga kerjanya agar lebih berprestasi melalui peningkatan disiplin kerja. Seorang pemimpin yang mempunyai suatu pola kepemimpinan yang baik sudah tentu dapat menyatukan padukan segala macam unsur yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diperusahaan secara keseluruhan termasuk didalamnya disiplin kerja pegawai.

Inti kepemimpinan adalah menggunakan orang-orang bekerjasama menuju suatu tujuan, suatu cita-cita dan pemimpin harus bisa meyakinkan bawahannya untuk mengikutinya.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak cukup luas termasuk perilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan pegawai kemungkinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, sebaliknya kepemimpinan yang tidak mendapat dukungan dari pegawai kemungkinan pegawai akan bekerja dengan malas karena rasa kurang simpati kepada pemimpin. Pemimpin yang baik berupaya menerapkan kedisiplinan yang luwes, sehingga para bawahannya dapat melaksanakan tugas dan bersikap disiplin berdasarkan kesadaran pegawai tanpa adanya paksaan, namun pimpinan yang otoriter cenderung memaksakan kehendak pada bawahannya, sehingga disiplin bawahan merupakan disiplin yang tidak bersumber dari kesadarannya sendiri.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin baik pula disiplin pegawai, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Agar kelangsungan perusahaan terjaga dan kinerja pegawai mencapai target yang diharapkan, para tenaga kerja perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja. Pembinaan disiplin kerja yang terus-menerus dilakukan oleh pimpinan memiliki tujuan agar para tenaga kerja termotivasi untuk meningkatkan disiplin bukan karena adanya sanksi tetapi didorong oleh kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri.

Sebagai instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dan sebagai perwakilan pemerintah Kota Palembang. Sudah sepatutnya Kantor Camat Kecamatan Gandus memiliki dan membutuhkan pegawai untuk melaksanakan sesuatu mengenai tugas-tugas yang di bebaskan kepada Kantor Camat Kecamatan Gandus sehingga pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin pegawai di perlukan. Tanpa adanya pengaruh pimpinan yang baik dalam disiplin pegawai maka tujuan utama organisasi tersebut tidak

akan tercapai sehingga dengan sendirinya citra organisasi dimata masyarakat akan menurun.

2. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan menuju sukses. Kepemimpinan juga berarti proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Namun, kepemimpinan sering sulit didefinisikan secara tepat. Oleh karena itu, banyak ahli mencoba memperkenalkan pengertian kepemimpinan sesuai dengan versi masing-masing. Kepemimpinan juga seringkali dihubungkan dengan organisasi. Mengenai kepemimpinan, Thoha (2010: 9) mengemukakan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal, sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan yang ada.

Berikut ini beberapa Pengertian Kepemimpinan Menurut para Ahli :

Terry dalam Toha (2010: 9), Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Stogdill dalam Sutikno (2014:35) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan dan mencapai tujuan.

Stoner dalam Sutikno (2014:36), Kepemimpinan adalah suatu proses mengenai pengarahan dan usaha untuk mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan anggota kelompok.

Hemhiel dan Coons dalam Kartono (2013:86), Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang akan dicapai bersama (*shared goal*).

Rauch dan Behling dalam Kartono (2013:86), Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan.

Jacobs dan Jacques dalam Kartono (2013:86), Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti terhadap usaha kolektif, dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

B. Karakteristik kepemimpinan karismatik

Marginingsih (2016:74) menyatakan bahwa Para pemimpin karismatik sangat peduli dengan citra mereka. Untuk itu, mereka akan menggunakan berbagai cara untuk memikat dan menginspirasi pengikut. Berikut ini adalah ciri-ciri pemimpin karismatik:

- a. Visioner. Pemimpin memikirkan atau merencanakan masa depan dengan kebijaksanaan dan imaginasi.
- b. Kreatif. Mereka berpikir di luar kotak, menerima tantangan dan melihatnya sebagai peluang.
- c. Memiliki kepribadian yang kuat. Pemimpin memancarkan kepercayaan diri, memiliki rasa diri yang kuat dan jarang mengungkapkan keraguan diri. Itu membuat banyak orang tertarik untuk mengikuti dan melaksanakan perintah mereka.
- d. Kerendahan hati (*humility*). Pemimpin peka terhadap lingkungan mereka dan kebutuhan pengikut. Mereka berhati-hati agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan atau melukai orang lain.
- e. Risk taker. Pemimpin berani untuk mengambil risiko pribadi demi mewujudkan visi dan menuju kondisi yang lebih baik.

-
- f. Komunikator ulung. Mereka mahir menggunakan perilaku tidak konvensional. Mereka mampu menggerakkan banyak orang hanya dengan kata-kata, pidato atau perilaku.
 - g. Self-monitoring. Mereka membanggakan diri mereka sendiri yang tanpanya mereka tidak mendapatkan kegembiraan.
 - h. Agen perubahan. Mereka mengubah status quo untuk menuju masa depan yang lebih baik.
 - i. Pantang menyerah. Mereka tidak putus asa untuk mewujudkan cita-cita. Mereka tidak takut gagal meski harus menghadapi perjuangan dan tantangan yang sulit, bahkan berisiko kematian.

C. Pengertian Disiplin Pegawai

Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya.

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan.

Menurut Siagian (2015:304) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

1. Pendisiplinan Preventif.

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2. Pendisiplinan Korektif.

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disiplin. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Berikut beberapa pendapat dari para ahli tentang disiplin pegawai :

Menurut Fathoni (2009: 172), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Simamora (2006 : 610) menyatakan bahwa : “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

Mangkuprawiradan Hubieis (2007:122) mendefinisikan Disiplin kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan atau perusahaan.

Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini, disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Widjaja dalam Kartono (2013:29), sebagai berikut: “Dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas maka terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin pegawai. Artinya makin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka makin tinggi pula hasil kinerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang pegawai maka makin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka dibutuhkan kedisiplinan pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin.

D. Indikator Disiplin Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai dapat diukur dari 5 indikator yaitu:

- a. Disiplin waktu
Sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melakukan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin peraturan dan berpakaian
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.
- c. Disiplin tanggung jawab kerja
Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah pegawai dan pemeliharaan peralatan yang sebaik – baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor

berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

d. Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang harmonis antara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

e. Keadilaan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai dalam pemberian balasan jasa atau hukuman.

Dari beberapa indikator diatas, tujuan utama membuat peraturan yang diberikan kepada individu yaitu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang seideal mungkin agar tujuan tersebut dapat tercapai.

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja, menurut Hasibuan (2017:37) perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*

2. Teladan Pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhankebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

1. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin meningkat.

1. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertical maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable baik satu variable maupun lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (sugiyono, 2005:11). Data yang diperoleh dikumpulkan melalui beberapa cara, yaitu Observasi, Penyebaran kuesioner, Dokumentasi yaitu pengumpulan data berupadokumen-dokumen, arsip dan lain-lain yang berkaitan dengan judul penelitian dan Studi Pustaka kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topic atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Teknik analisis atau pengolahan data menggunakan perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menyebar kuisoner kepada pegawai Kecamatan Gandus Palembang. Kuisoner ini terdiri dari dua bagian, yaitu yang pertama adalah tanggapan pegawai mengenai Kepemimpinan Karismatik dan yang kedua adalah

tanggapan pegawai mengenai Disiplin Pegawai. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kecamatan Gandus berjumlah 31 orang Pegawai.

Analisis data adalah analisis yang berdasarkan pada kegiatan mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan hasil jawaban yang diperoleh dari para responden dengan membuat daftar tabel deskriptif.

Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Gandus Kota Palembang

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden, maka tahap selanjutnya adalah menentukan pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. rumus yang digunakan adalah regresi sederhana. Setelah dilakukan penghitungan dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* Statistik versi 23.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan rumus t hitung. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11

Korelasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.834	3.392		4.668	.000
Kepemimpinan_Karismatik	.485	.087	.718	5.559	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber: pengolahan Data Primer Dgn SPSS versi 23,0

Berdasarkan tabel 11 tersebut didapatkan bahwa t hitung Kepemimpinan Karismatik adalah 5.559. Hasil t hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan t table untuk melihat tingkat positif/negatif pengaruh variabel Kepemimpinan Karismatik terhadap Disiplin.

$$t_{hit} > t_{tabel}$$

$$5.559 > 2,040$$

Dengan hipotesis statistik:

1. Jika $H_0 : \rho = 0$, Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap Disiplin pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Gandus.

2. Jika $H_a : \rho \neq 0$, jika tidak sama dengan atau lebih kurang dari nol, maka diduga ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap Disiplin pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Gandus.

Berdasarkan perhitungan yang ditunjukkan diatas, maka dinyatakan t hitung lebih besar dari t tabel. Maka dapat dinyatakan hipotesis (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Nilai 5.559 yang didapat adalah positif yang artinya koefisien tersebut dapat digeneralisirkan atau dapat berlaku pada keseluruhan populasi dimana sampel diambil.

2. Pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap Disiplin pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Gandus

Berikut merupakan bagian utama untuk melihat pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap Disiplin pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Gandus :

Tabel 12

Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.834	3.392		4.668	.000
	Kepemimpinan_Karismatik	.485	.087	.718	5.559	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber: pengolahan Data Primer Dgn IBM SPSS Statistik versi 23.0

Tabel diatas merupakan keluaran persamaan regresi sederhana. Persamaan regresi sederhana ini adalah:

$$Y = a+bX$$

Berdasarkan tabel *coofisient* diatas maka didapat persamaan regresi sederhananya adalah:

$$Y = 15.834+0,485X$$

Penjelasan dari persamaan regresi diatas adalah:

1. Nilai 15.834 artinya jika tidak ada peningkatan Kepemimpinan karismatik $X=0$, maka Disiplin sebesar 15.834.
2. 0,485 artinya jika terjadi penambahan/peningkatan Kepemimpinan karismatik maka tingkat Disiplin akan bertambah/meningkat sebesar 0,485.

3. Persentase Pengaruh (Koefisien Determinasi)

Berdasarkan tabel berikut maka dapat terlihat tingkat persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Tabel 13
 Persentase Pengaruh
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.499	2.31019

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Karismatik

Sumber: Pengolahan Data Primer Menggunakan SPSS versi 23.0

Bagian ini menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang berfungsi untuk memprediksi besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari tabel diatas dapat terlihat tabel R Square sebesar 0, 516 yang artinya jika dikuadratkan dengan hasil korelasi yang dikalikan 100%. Maka didapat bahwa pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Disiplin Pegawai adalah 51,6 %. Sementara sisanya (100-51,6=48,4%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini seperti Pengawasan dan Motivasi.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerjasama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka. Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu kelompok. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pimpinan harus dapat menafsirkan kondisi guna mempengaruhi dan mendorong para tenaga kerjanya agar lebih berprestasi melalui peningkatan disiplin kerja. Seorang pemimpin yang mempunyai suatu pola kepemimpinan yang baik sudah tentu dapat menyatu padukan segala macam unsur yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diperusahaan secara keseluruhan termasuk didalamnya disiplin kerja pegawai.

Inti kepemimpinan adalah menggunakan orang-orang bekerjasama menuju suatu tujuan, suatu cita-cita dan pemimpin harus bisa meyakinkan bawahannya untuk mengikutinya.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak cukup luas termasuk perilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan pegawai kemungkinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, sebaliknya kepemimpinan yang tidak mendapat dukungan dari pegawai kemungkinan pegawai akan bekerja dengan malas karena rasa kurang simpati kepada pemimpin. Pemimpin yang baik berupaya menerapkan kedisiplinan yang luwes, sehingga para bawahannya dapat melaksanakan tugas dan bersikap disiplin berdasarkan kesadaran pegawai tanpa adanya paksaan, namun pimpinan yang otoriter cenderung memaksakan kehendak pada bawahannya, sehingga disiplin bawahan merupakan disiplin yang tidak bersumber dari kesadarannya sendiri.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Gandus Kota Palembang

Berdasarkan tabel coefficient diatas maka didapat persamaan regresi sederhananya adalah:

$$Y = 15.834 + 0,485X$$

Penjelasan dari persamaan regresi diatas adalah:

-
1. Nilai 15.834 artinya jika tidak ada peningkatan Kepemimpinan $X=0$, maka Disiplin sebesar 15.834.
 2. 0,485 artinya jika terjadi penambahan/peningkatan Kepemimpinan maka tingkat Disiplin akan bertambah/meningkat sebesar 0,485..

Berdasarkan hasil regresi linier dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh positif Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Gandus Kota Palembang.

Selanjutnya dari tabel koefisien determinasi dapat terlihat tabel R Square sebesar 0,516 yang artinya jika dikuadratkan dengan hasil korelasi yang dikalikan 100%. Maka didapat bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Gandus Kota Palembang adalah 51,6 %. Sementara sisanya ($100-51,6=48,4\%$) dipengaruhi variabel lain.

Hasil tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Hal ini dijelaskan Menurut Keating (2010 : 21) menyatakan bahwa tugas kepemimpinan yang berhubungan dengan kelompok yaitu :

- a. Memulai (Initiating) yaitu usaha untuk memberikan untuk mengarahkan kelompok untuk
- b. Mengatur (regulating) yaitu tindakan untuk mengatur arah atau langkah yang akan dijalankan oleh organisasi.
- c. Memberi tahu (Informating) yaitu kegiatan untuk melakukan informasi, data, fakta, pendapat para anggota dan meminta dari mereka yang diperlukan.
- d. Mendukung (supporting) hal ini bertujuan untuk memberikan motivasi atau dorongan dalam melaksanakan tugas.
- e. Menilai (Evaluating) yaitu mengevaluasi seluruh kegiatan yang telah dilakukan dalam mencapai tujuan tertentu dan memberikan arahan serta gambaran Kerja.
- f. Menyimpulkan (summarizing) yaitu kegiatan mengumpulkan dan merumuskan gagasan, pendapat, dan usulan yang muncul, menyingkat dan menyimpulkan secara rinci dan akurat untuk melakukan tujuan organisasi.

Selanjutnya Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai dapat diukur dari 5 indikator yaitu:

- a. Disiplin waktu
Sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melakukan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin peraturan dan berpakaian
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.
- c. Disiplin tanggung jawab kerja
Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah pegawai dan pemeliharaan peralatan yang sebaik – baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor

- berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.
- d. Hubungan kemanusiaan
Menciptakan hubungan yang harmonis antara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.
 - e. Keadilaan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai dalam pemberian balasan jasa atau hukuman.

Dari beberapa indikator diatas, tujuan utama membuat peraturan yang diberikan kepada individu yaitu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang seideal mungkin agar tujuan tersebut dapat tercapai.

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja, menurut Hasibuan (2017:37) perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*
2. Teladan Pimpinan
Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhankebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
5. Keadilan
Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula

-
5. **Pengawasan Melekat**
Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.
 6. **Sanksi Hukuman**
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.
 7. **Ketegasan**
Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepeimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin meningkat.
 6. **Hubungan Kemanusiaan**
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertical maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan
Berdasarkan hasil peneliian dan dianalisa dengan pendapat ahli di atas maka, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik mampu memberi pengaruh pada disiplin pegawai. Besaran pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan karismatik adalah sebesar 0,516 yang artinya jika dikuadrankan dengan hasil korelasi yang dikalikan 100%. Maka didapat bahwa pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Disiplin Pegawai adalah 51,6 %. Sementara sisanya (100-51,6=48,4%) dipengaruhi variabel lain

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka, dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Gandus Kota Palembang. Besaran pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan adalah sebesar 0,516 yang artinya jika dikuadrankan dengan hasil korelasi yang dikalikan 100%. Maka didapat bahwa pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Pegawai adalah 51,6 %. Sementara sisanya (100-51,6=48,4%) dipengaruhi variabel lain.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran penulis hendaknya agar pemimpin mampu memberikan tauladan dan contoh kepada pegawai lebih baik lagi sehingga dapat menjadikan pegawai yang lebih disiplin di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya
- Fathoni Abdurrahmat, 2009, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* , Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Marginingsih, Ratnawaty. 2016. *Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan Di Indonesia.* Widya Cipta. Volume 8, No. 1.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Displin Pegawai
- Robbins. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (terjemahan) Edisi kelima.* Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Soekarso, Agus Sosro, Iskandar Putong, Cecep Hidayat, *Teori Kepemimpinan*, Mitra Wacana Media, Jakarta 2010
- Sondang P. Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.