

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KUTAI BARAT

Mimiyati¹ Heryono Susilo Utomo², Dini Zulfiani³

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan mengambil data dari keseluruhan pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 34 orang kecuali Kepala Dinas. Indikator dalam penelitian ini yaitu pada variabel x: (1) Kemampuan menganalisa situasi, (2) Keterampilan berkomunikasi, (3) Keberanian mengambil keputusan, (4) Kemampuan mendengar saran dan pendapat orang lain, (5) Ketegasan bertindak dan pada variabel y (1) Disiplin waktu, (2) Disiplin peraturan, (3) Disiplin tanggung jawab. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Rank Spearman. Tinggi atau rendahnya disiplin kerja sangat dipengaruhi kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam memimpin dan mengelola pegawai yang menjadi bawahannya, dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang ada hubungannya dengan peran dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu kepemimpinan (x) dan disiplin kerja (y) memperoleh nilai hubungan 0,871. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang berarti bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Barat mempunyai hubungan dengan kepemimpinan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berdasarkan paparan Kementerian PAN dan RB terkait program reformasi birokrasi yang tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 menyatakan bahwa reformasi birokrasi pada dasarnya merupakan upaya

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

² Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email:

untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business proses*) dan sumberdaya manusia (SDM). Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik, harus ditata ulang atau diperbaharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Selain itu dengan sangat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut diatas maka kebutuhan akan reformasi menuju terciptanya Pegawai Negeri Sipil lebih profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 menjadi suatu keharusan. Mengingat kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia yang demikian, maka sangat dibutuhkan kedisiplinan didalam melaksanakan tugas-tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional seperti tersebut diatas.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2009:129) mengemukakan bahwa disiplin sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempengaruhi pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya sikap disiplin yang dimiliki oleh setiap pegawai diharapkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi dapat meningkat sehingga tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dapat terlaksana secara optimal.

Kerangka Dasar Teori Pemimpin dan Kepemimpinan

Menurut Moekijat (2000:10) ada tiga pengertian pemimpin antara lain sebagai berikut :

1. Pemimpin adalah seseorang yang membimbing dan mengarahkan atau menjuruskan orang lain.
2. Pemimpin adalah seorang yang dapat menggerakkan orang lain untuk mengikuti jejaknya.

3. Pemimpin adalah seseorang yang berhasil menimbulkan perasaan ikut serta, perasaan ikut bertanggung jawab kepada bawahannya terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan di bawah pimpinannya.

Menurut Raven (2014:110) mengatakan bahwa pemimpin adalah seorang yang menduduki suatu posisi dikelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dan posisi tersebut dan mengkoordinasi serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mencapai tujuannya. Teori kepemimpinan pada umumnya berusaha menerangkan faktor-faktor yang memungkinkan munculnya kepemimpinan dan sifat dari kepemimpinan. Menurut Pamudji (2001:145-152), teori-teori kepemimpinan yaitu :

1. Teori Sifat (*traits theory*)
2. Teori lingkungan (*enviromental theory*)
3. Teori pribadi dan situasi (*personal-situasional theory*)
 - a. Perangai (sifat-sifat) pribadi dari pemimpin.
 - b. Sifat dari kelompok dan anggota-anggotanya.
 - c. Kejadian-kejadian (masalah-masalah) yang dihadapi oleh kelompok.
4. Teori interaksi dan harapan (*interaction-expectation theory*)
5. Teori humanistik (*humanistic theory*)
6. Teori tukar-menukar (*exchange theory*)

Menurut Sutikno (2014:35) dalam upaya mengerakan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, seorang pemimpin memiliki beberapa tipe (bentuk) kepemimpinan yaitu :

1. Tipe Otokratik
Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang ikut campur. Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang yang egois. Jadi, seorang yang otokratik ialah seorang pemimpin yang sebagai berikut :
 - a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
 - b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
 - c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
 - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
2. Tipe kendali bebas/Masa bodo
Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindari diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan seturut temponya sendiri. Sifat kepemimpinan pada tipe kendali bebas seolah-olah tidak tampak. Pemimpin berkedudukan sebagai symbol.

3. Tipe paternalistic

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistic tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpinnya mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Jadi, pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistic ialah :

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b. terlalu melindungi.
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- d. Sering bersikap serba tahu.

4. Tipe Kharismatik

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikemukakan bahwa “kharismatik berarti bersifat charisma”. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tarik yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tertentu itu dikagumi .

5. Tipe Militeristik

Pemimpin yang militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung pada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6. Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini juga disebut juga kepemimpinan manipulasi atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu, Pemimpin bertipe pseudo-demokratik hanya tampak saja bersikap demokratis padahal sebenarnya bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar. Pemimpin seperti ini ciri-cirinya sebagai berikut :

- a. Banyak meminta pendapat, akan tetapi dia punya pendapat sendiri yang dipaksakan untuk disetujui.
- b. Seolah-olah mengiyakan, akan tetapi akhirnya menyalahkan.

- c. Pada saat-saat tertentu banyak memberikan pujian kepada bawahan, padahal hanya untuk menarik simpati semata-mata.
7. Tipe demokratis
- Yang dimaksud dengan tipe demokratis adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukannya dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menganggapi saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Seorang pemimpin yang demokratis melihat bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi.

Ada korelasi antara keperibadian seseorang dengan jiwa kepemimpinan, sehingga kepemimpinan dapat dikatakan sebagai ciri keperibadian seseorang. Millet dalam Manullang (2002:124) menyatakan bahwa kualifikasi keperibadian dalam kepemimpinan merupakan faktor yang sangat vital. Atas dasar tersebut, Millet menentukan delapan ciri kepemimpinan, yaitu :

1. Kesehatan yang memadai, kekuatan pribadi, dan ketahanan fisik.
2. Memahami tugas pokok (*mission*), komitmen pribadi terhadap kegiatan atau tujuan bersama, memiliki rasa percaya diri.
3. Memiliki perhatian kepada orang lain, ramah-tamah, memperhatikan masalah orang lain.
4. Intelenjensi, seorang pemimpin tidak harus seorang ahli yang memiliki pengetahuan tentang segala hal secara mendalam tetapi yang penting dia harus memiliki *common sense* yang baik artinya : kemampuan yang siap dan cepat untuk memahami unsur-unsur yang esensial dari informasi yang diperlakukan, serta kapasitas untuk menggunakan pengetahuan
5. Integritas, yaitu memahami kewajiban moral dan kejujuran, kemauan untuk menjadikan pencapaian sesuatu sebagai hasil bersama, kemampuan untuk menentukan standar tingkah laku pribadi dan resmi yang akan menghasilkan sikap hormat dari orang lain.

Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2006:53) fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan dalam kegunaan suatu hal atau kerja suatu bagian tubuh, sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan masing-masing kelompok/organisasi, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002:121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

1. Iklim saling mempercayai.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan.
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya.
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

Disiplin Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:268) Disiplin merupakan ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib). Disiplin merupakan kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku suatu bangsa ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Menurut Mathis dan Jackson (2001:81) Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakan peraturan-peraturan organisasi. Menurut Mangkunegara (2001:129) disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin berhubungan erat dengan sikap, tingkah laku atau perbuatan dan ketaatan pada peraturan ataupun pada pimpinan di dalam organisasi.

Jenis –Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis Disiplin Kerja terdiri dari beberapa macam. Newstrom dalam Asmiarsih (2006:232) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif
3. Disiplin Progresif

Pendekatan disiplin kerja bertujuan berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai. Ada tiga pendekatan disiplin menurut Mangkunegara (2011:130), yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno(2009:4) disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menjadi aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Menurut Singodidmejo dalam Sutrisno(2009:94) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi

Fungsi dan Prinsip Disiplin Kerja

Pendapat tersebut dipertegas oleh pernyataan Tu'u (2004:38). Yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin antara lain:

1. Menata kehidupan bersama.
2. Membangun kepribadian.
3. Melatih kepribadian.
4. Pemaksaan.
5. Hukum.
6. Menciptakan.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja tentunya sangat diperlukan, tidak hanya bicara masalah produktivitas kerja, namun juga membangun etos kerja yang baik. Menurut Lateiner dalam Soedjono (2000:67-72) disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh setiap pegawai. Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2003:292). Secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Singodimedjo dalam Rosidah (2009:186) faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai diantaranya adalah ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, dan ada tidaknya perhatian pimpinan kepada para pegawainya.

Definisi Konsepsional

Menurut Singarimbun (2005:33) konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Tujuannya adalah untuk memudahkan pemahaman dan menghindari terjadinya interpersi

ganda dari variabel yang diteliti. Untuk mendapatkan batasan yang jelas dari masing-masing konsep yang diteliti, maka dalam hal ini penulis mengemukakan definisi dari konsep yang dipergunakan, yaitu:

1. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengambil langkah-langkah atau tindakan menuju suatu sasaran bersama.
2. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan metode survai yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Menurut Sugiyono (2006:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hubungan sebab akibat atau kuasal antara variabel Kepemimpinan sebagai variabel bebas dan variabel Disiplin Kerja Pegawai sebagai variabel terkait.

Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data primer
 - b. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.
 - c. Observasi, yaitu kegiatan mengamati secara langsung objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan dilapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.
2. Teknik pengumpulan data sekunder
 - a. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
 - b. Studi dokumenter, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait.

Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus kolerasi *Rank Spearman* (Siegel dalam buku Riduwan, 2003:288) yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis bila masing-masing variabel dihubungkan berbentuk ordinal, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{(\sum x^2 \cdot \sum y^2)}}$$

Dimana :

r_s : Koefisien korelasi rank spearman
 $\sum X^2$: Jumlah kuadrat independen variabel

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dependen variabel

$\sum d_i^2$: Jumlah selisih variabel X dan Y

Untuk menguji tingkat signifikansi dari harga r_s yang diperoleh, selanjutnya harga tersebut akan dibandingkan dengan r_s tabel pada alfa 0,05 jika harga r_s hitung lebih besar dari r_s tabel, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat, yang terletak di Jalan Perkantoran II Komplek Pusat Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Kutai Barat di Sendawar. Sebagai langkah awal yang dilakukan, peneliti melakukan survei awal ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Kutai Barat. Survei awal ini bertujuan untuk mengetahui letak dan kondisi Dinas, dengan mengurus perijinan dan mencari data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti melalui metode observasi dan wawancara dengan para pegawai setempat yang mempunyai kompetensi pada bidangnya masing-masing.

Analisis Data

Adapun tahap atau langkah-langkah dalam menghitung hubungan antara kepemimpinan(x) terhadap disiplin kerja(y) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan ranking nilai-nilai observasi pada variabel x dan y yang dimulai dari nilai tertinggi sampai dengan nilai terendah.
2. Menentukan harga d_i untuk setiap subyek dengan mengurangi ranking variabel x dan variabel y.
3. Masing-masing harga dikuadratkan untuk memperoleh nilai d_i^2 kemudian dijumlahkan.
4. Untuk memperoleh $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa ranking yang sama pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan rumus faktor korelasi (T) yaitu sebagai berikut :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

5. Untuk mencari koefisiensi korelasi *rank spearman* menggunakan rumus yang berangka sama yaitu sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{(\sum x^2 \cdot \sum y^2)}}$$

Setelah diperoleh r_s empiris kemudian diadakan pengujian hipotesis dengan membandingkan harga r_s table pada tingkat signifikasi 0,05 untuk satu sisi. Apabila didapatkan harga r_s empiris lebih besar atau sama dengan harga r_s table untuk $N = 34$, maka terdapat hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat sehingga dapat diterima, demikian pula sebaliknya.

$H_0 : \rho = 0$ (tidak ada hubungan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja)

$H_1 : \rho \neq 0$ (ada hubungan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja)

ρ = nilai hubungan dalam formulasi yang dihipotesiskan

$\alpha = 0,05$ atau 5% (tingkat kesalahan)

Selanjutnya disajikan daftar skor dan ranking untuk variabel kepemimpinan (x) dan disiplin kerja (y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat

penulis melakukan uji korelasi *Rank Spearman*, hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel
Persiapan Uji Korelasi Rank Spearman (r_s) Hasil Penelitian

No Responden	No Urut	Total Skor	No Responden	No Urut	Total Skor	d_i	d_i^2
		X			Y		
6	1	50	2	1	29	0,5	0,25
8	2	50	11	2	29	0,5	0,25
11	3	50	18	3	29	0,5	0,25
20	4	50	21	4	29	0,5	0,25
24	5	50	25	5	29	0,5	0,25
28	6	50	28	6	29	0,5	0,25
30	7	50	30	7	29	0,5	0,25
31	8	50	34	8	29	0,5	0,25
34	9	50	6	9	28	-7	49
2	10	49	14	10	28	4	16
4	11	49	19	11	28	4	16
7	12	49	20	12	28	4	16

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Mimiyati)

12	13	49	24	13	28	4	16
16	14	49	29	14	28	4	16
17	15	49	33	15	28	4	16
19	16	49	1	16	27	-9	81
22	17	49	3	17	27	-9	81
23	18	49	4	18	27	-9	81
25	19	49	5	19	27	-9	81
27	20	49	7	20	27	-9	81
29	21	49	8	21	27	-9	81
33	22	49	9	22	27	-9	81
1	23	48	10	23	27	3,5	12,25
3	24	48	12	24	27	3,5	12,25
5	25	48	13	25	27	3,5	12,25
9	26	48	15	26	27	3,5	12,25
10	27	48	16	27	27	3,5	12,25
13	28	48	17	28	27	3,5	12,25
14	29	48	22	29	27	3,5	12,25
15	30	48	23	30	27	3,5	12,25
18	31	48	26	31	27	3,5	12,25
21	32	48	27	32	27	3,5	12,25
26	33	48	31	33	27	3,5	12,25
32	34	48	32	34	27	3,5	12,25
Jumlah		1663			941	-46	712

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2018

Kemudian untuk menghitung koefisiensi korelasi dari *rank spearman*, terlebih dahulu penulis akan mencari angka yang sama pada variabel x dan y . Kemudian menentukan nilai $\sum x^2$ dan $\sum y^2$, dimana masing-masing jumlah nilainya ditentukan oleh jumlah nilai t pada setiap angka kembar.

Di bawah ini penulis telah menyajikan daftar angka sama untuk variabel kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

Tabel
Daftar Angka Sama Untuk Varabel Kepemimpinan (x)

No	Skor	Ranking	Jumlah Angka Sama	$T = \frac{t^3 - t}{12}$
1	50	5	9	60
2	49	16	13	182
3	48	28,5	12	143
Jumlah				385

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 34 responden diperoleh 3 himpunan yang berangka sama dengan jumlah hasil variabel x sebesar 385.

Untuk mencari $\sum x^2$, dilakukan langkah berikut ini :

$$\begin{aligned} \sum x^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx \\ &= \frac{34^3 - 34}{12} - 385 \\ &= \frac{39270}{12} - 385 \\ &= 3272.5 - 385 \\ &= 2887.5 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut maka didapat nilai $\sum x^2$ sebesar 2887.5.

Kemudian, penulis juga menyajikan daftar angka sama untuk variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel
Daftar Angka Sama Untuk Varabel Disiplin Kerja (y)

No	Skor	Ranking	Jumlah Angka Sama	$T = \frac{t^3 - t}{12}$
1	29	4,5	8	42
2	28	12	7	28
3	27	25	19	570
Jumlah				640

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 34 responden diperoleh 3 himpunan yang berangka sama dengan jumlah hasil variabel y sebesar 640.

Kemudian penulis akan mencari nilai dari $\sum y^2$.

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{34^3 - 34}{12} - 640 \\
 &= \frac{39270}{12} - 640 \\
 &= 3272.5 - 640 \\
 &= 2632.5
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut maka didapat nilai $\sum y^2$ sebesar 2632.5.

Setelah mendapatkan nilai $\sum d_i^2$, $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ selanjutnya adalah menentukan nilai dari koefisiensi korelasi *rank spearman* (*rs*), yang akan penulis uraikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 rs &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{(\sum x^2 \cdot \sum y^2)}} \\
 &= \frac{2887.5 + 2632.5 - 712}{2 \sqrt{(2887.5 \cdot 2632.5)}} \\
 &= \frac{5514}{4808} \\
 &= 0,871
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut, maka nilai koefisiensi *rank spearman* sebesar 0,871.

Pembahasan

Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai *rs* empiris (hitung) yang diperoleh adalah 0,871. Apabila *rs* empiris yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan *rs* teoritis (tabel) untuk jumlah responden 34 adalah sebesar 0,287 dengan tingkat signifikasi 0,05 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat nilai *rs* empiris (hitung) lebih besar dari *rs* teoritis (tabel) yakni $0,871 > 0,287$ maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Hal ini berarti menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat yaitu sebesar 0,871.

Adanya hubungan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja secara rasional dapat diterima. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan yang didapat. Berdasarkan hasil tersebut maka hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja sudah tercapai dengan baik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat.

Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif dalam arti searah yaitu apabila kepemimpinan dilaksanakan dengan baik

maka diikuti pula dengan peningkatan disiplin kerja. Jadi dalam hal ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat, diketahui bahwa hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja sangat kuat sehingga dapat dikatakan kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap disiplin kerja. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan yang didapat. Berdasarkan hasil tersebut maka hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja sudah tercapai dengan sangat baik.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja terlaksana dengan baik, yang dimana harus terus dipertahankan serta ditingkatkan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepemimpinan dan disiplin kerja disarankan hendaknya :

1. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat telah menerapkan kepemimpinan yang baik sebagai pendorong dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Disarankan dalam menjalankan kepemimpinannya Kepala Dinas tetap memimpin dengan bijaksana dan memberi teladan yang baik bagi pegawainya sehingga para pegawai termotivasi meningkatkan disiplin kerjanya.
2. Disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat mempunyai hubungan dengan kepemimpinan yang positif yang dapat meningkatkan disiplin kerja. Secara garis besar dapat dikatakan disiplin kerja sudah sangat baik dan terus ditingkatkan disiplin kerja demi tercapainya pelayanan publik yang lebih berkualitas dan nyaman bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, 2000. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Bandung: CV.Mulia Sari.
- Pamudji, S. 2001. *Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Raven.2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri. 2005. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

Dokumen :

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil