

**HUBUNGAN PERILAKU CAMAT DENGAN DISIPLIN KERJA SANGAT KUAT
DI KANTOR CAMAT SIANTAN KABUPATEN PONTIANAK**

Meita Silviana

Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIPOL UNTAN

Email : dek_neta@yahoo.com

Abstrak

Penelitian Skripsi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan perilaku camat dalam menegakkan disiplin kerja pegawai di kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 21 pegawai kantor Camat Siantan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 18. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas isi dengan menguji r hitung > dari r kritis, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Untuk menguji dan membuktikan hipotesis digunakan rumus koefisien korelasi product moment.

Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku camat memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja pegawai. Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa r hitung sebesar 0,842 lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,549 dengan N berjumlah 21 responden. Berdasarkan hasil r hitung yaitu 0,842 yang dibandingkan dengan tabel pedoman interpretasi maka kekuatan hubungan yaitu sangat kuat. Dari perhitungan koefisien determinan didapat sumbangan perilaku Camat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak sebesar 70,9% dan sisanya 29,1% ditentukan oleh variabel lain di luar variabel perilaku Camat. Dengan demikian, maka terdapat hubungan yang positif antara perilaku Camat dalam menegakkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak.

Kata kunci :Perilaku Camat dan Disiplin Kerja

Abstract

This thesis research aims to test and analyze the relationship between the behavior of the head of district on strengthening the discipline of the employees in the Head of District's office of Siantan, Region of Pontianak. The data was collected through questionnaires and conducted to 21 employees. The Analysis of the data in this research using SPSS 18. The sampling technique using a saturated sampling technique which is the sampling techniques when all members of the population are used as samples and testing techniques of data used in this research is the content validity test by testing 'r count' > 'r critical', with Cronbach Alpha reliability test. To test and prove the hypotheses used product moment correlation coefficient formula.

The analysis showed that the behavior of the head of district has a positive relationship with the employees discipline. From the results of hypothesis testing showed that r count equal to 0.842 greater than r table is 0.549 with N amounted to 21 respondents. Based on the results of the r count 0.842 compared to the interpretation of the guidelines table, the strength of the relationship is very strong. From the calculation of the coefficient determinant obtained the contribution of the behavior of the Head of District to the job discipline of the employee in The Head of District's office of Siantan, Region of Pontianak, as much as 70.9% and the remaining 29.1% is determined by other variables outside behavioral variables of the head of district. There is positive relationship in the behavior of the head of district on strengthening the job discipline of the employee in the head of district's office of Siantan, Region of Pontianak.

Keywords: the head of district's behavior, job discipline

PENDAHULUAN

Pada dasarnya adanya organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi memiliki perannya masing-masing, baik sebagai pemimpin ataupun pegawai dalam organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi menjadi penting karena suatu organisasi harus memiliki pemimpin, dimana pemimpin mampu menggerakkan seluruh anggotanya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Pemimpin dalam organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Unsur pemimpin menjadi penting karena baik buruknya perilaku bawahan tergantung

bagaimana perilaku pemimpin dalam memberi contoh dan membina bawahannya. Perilaku bawahan dapat dilihat dari disiplin kerja pegawai dalam bekerja. Pegawai yang disiplin adalah pegawai yang dengan senang hati melaksanakan aturan-aturan, instruksi pimpinan, dan menaati aturan yang berlaku. Sebaliknya jika pegawai tersebut sering melanggar aturan, norma, dan mengabaikan kewajibannya maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut kurang disiplin.

Fokus permasalahan dari penulisan jurnal ilmiah ini yaitu terdapat beberapa hal yang menjadi perhatian terutama dalam hal disiplin kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Hubungan yang terjalin antara Camat dan bawahan kurang komunikatif, diindikasikan

karena Camat menerapkan perilaku kepemimpinan berorientasi terhadap tugas

2. Tingginya orientasi Camat terhadap tugas, diduga mengakibatkan rendahnya disiplin kerja pegawai, seperti tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, dan keluar kantor pada saat jam kantor
3. Ketegasan Camat dalam menegakkan disiplin diindikasikan masih dipengaruhi oleh perasaan, sehingga muncul toleransi dan keridakenenakan pimpinan dalam menegur bawahannya.

Permasalahan di atas tentunya membawa dampak pada disiplin kerja pegawai. Indikator yang digunakan untuk melihat disiplin kerja pegawai adalah kehadiran, ketepatan jam kerja, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan ketaatan terhadap peraturan. Peran kepemimpinan sangat diperlukan dalam menegakkan disiplin kerja pegawai, karena pegawai yang baik selalu ingin bagaimana memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Perilaku pemimpin menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Perilaku pemimpin yang diterapkan harus mampu mencurahkan segala perhatiannya kepada para pegawainya, agar tumbuh moral yang tinggi yang merupakan suatu dorongan. Dengan demikian orang-orang yang dipimpinya dapat digerakkan dan diarahkan tenaganya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Rumusan permasalahan yang dapat disimpulkan dari fokus permasalahan yaitu:

- a. Bagaimana perilaku Camat dan disiplin kerja pegawai dalam organisasi
- b. Terdapat hubungan antara perilaku Camat dalam menegakkan disiplin kerja pegawai.

Sedangkan tujuan dari permasalahan yang telah dirumuskan yaitu:

- a. Untuk mendeskripsikan perilaku Camat dalam memimpin bawahannya dan disiplin kerja pegawai
- b. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan perilaku Camat dalam menegakkan disiplin kerja pegawai

Manfaat yang dapat diambil dari perumusan masalah dan tujuan dari permasalahan tersebut yaitu:

- a. Bagi organisasi dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh pemimpin maupun pegawai dalam menegakkan disiplin kerja pegawai
- b. Bagi akademisi diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan perilaku pemimpin dalam menegakkan disiplin kerja pegawai secara lebih mendalam.

KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

Kepemimpinan dalam suatu birokrasi merupakan sesuatu yang sangat menentukan berhasil tidaknya birokrasi. Karena pemimpin yang bertanggungjawab untuk mengkoordinir dan mengorganisir sumber daya birokrasi sehingga bisa menjadi satu kesatuan yang utuh dan selaras satu sama lain. Pentingnya kepemimpinan dalam suatu birokrasi karena pemimpinlah yang dapat membuat keputusan, memotivasi bawahan melaksanakan keputusan yang telah dibuat, dan pemimpin juga yang melaksanakan keputusan tersebut agar dapat tercapai tujuan yang telah ditentukan.

Pemimpin adalah anggota dari suatu kumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai kedudukannya. Jadi, pemimpin

adalah juga seseorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok. Rivai (dalam Pasolong,2010:2).

Menurut Thoha (dalam Pasolong,2010:117), menyatakan bahwa pemimpin birokrasi adalah merupakan pemimpin yang diangkat dalam suatu jabatan oleh pejabat yang berwenang. Seseorang menjadi pemimpin karena mengepalai suatu unit organisasi tertentu dan mempunyai bawahan sebagai pengikut. Selanjutnya Sutarto (dalam Pasolong,2010:118), menyatakan bahwa kepemimpinan birokrasi adalah kemampuan mempengaruhi dan dapat memberikan motivasi kepada bawahannya, yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai yang dipimpinnya.

Menurut Pasolong (2010:72) menyatakan bahwa perilaku pemimpin yaitu segala kegiatan yang dilakukan seorang pemimpin yang secara langsung dapat diamati dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan perannya. Perilaku pemimpin birokrasi haruslah profesional dalam memberikan pelayanan kepada publik. Karena pada saat ini perilaku pemimpin birokrasi yang paling diharapkan adalah perilaku yang profesional dalam memberikan pelayanan publik, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan pengabdianya kepada masyarakat.

Untuk mengukur perilaku pemimpin menurut Komarudin (dalam Susanti,2009:10) terdapat beberapa indikator yaitu:

1. Kepedulian terhadap tugas
2. Penggunaan otoritas
3. Ketegasan
4. Kepercayaan diri
5. Inisiatif

Disiplin pegawai dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi dan bukan semata-mata hanya karena diawasi saja namun karena memang memiliki kehendak (niat) untuk patuh dan taat pada aturan organisasi.

Disiplin merupakan ketaatan untuk mengikuti aturan yang menjadi tanggung jawab aparatur. Disiplin sangat berkaitan dengan kewenangan karena apabila kewenangan tidak dijalankan dengan semestinya, maka disiplin menjadi lenyap. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang - undangan yang berlaku.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (dalam Sedarmayanti,2009:97) bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin yang diterapkan dalam suatu organisasi haruslah dilakukan dengan peringatan, segera, konsisten, dan tidak bersifat pribadi. (Handoko,2011:210). Disiplin yang diterapkan dengan konsisten adalah penting untuk keadilan semua anggota, hal ini berarti bahwa pegawai-pegawai yang melakukan kesalahan yang sama hendaknya diberi hukuman yang sama pula. Dalam penegakkan disiplin pegawai negeri sipil dapat berpedoman pada Peraturan Pemerintah (PP) No 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja pegawai yang mengatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati

dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Untuk mengukur disiplin kerja menurut Bond dan Meyer (dalam Susanti,2009:10) dapat diukur dari rumusan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kehadiran
- b. Ketepatan jam kerja
- c. Menyelesaikan tugas sesuai jadwal
- d. Ketaatan terhadap peraturan

Menurut Pasolong (2010:34), bahwa pemimpin harus menampilkan perilaku yang baik dan benar, seperti etos kerja yang tinggi, disiplin, dan sikap positif lainnya. Dengan perilaku pemimpin yang baik akan mempengaruhi perilaku bawahannya begitu juga dengan kedisiplinan pegawai, hal ini dapat dilihat dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai menurut Sagir (1985) yang dikutip dari dedibepolitik.blogspot.com/2010/05/bahan-kuliah-mpian.html, adalah:

- (a). perilaku pemimpin
- (b). pengawasan
- (c). rasa aman
- (d). balas jasa
- (e). penghargaan
- (f). lingkungan kerja, dan
- (g). hubungan antar pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, maka faktor perilaku pemimpin menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Pemimpin dalam organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap bawahannya. Keteladanan pimpinan terutama dalam mencontohkan perilaku yang baik, sehingga menurut Pasolong (2010:72) bahwa perilaku pemimpin adalah segala kegiatan

yang dilakukan seorang pemimpin yang secara langsung dapat diamati dalam melaksanakan tugas, fungsi dan perannya yang dilihat dari perilaku disiplin pemimpin, perilaku korupsi, perilaku malas dan lainnya. Berdasarkan pengertian tersebut, apabila pemimpin mengharapkan pegawainya berperilaku disiplin maka pemimpin tersebut harus menunjukkan perilaku disiplin terlebih dahulu kepada pegawainya agar dapat menjadi keteladanan pemimpin terhadap orang yang dipimpinya.

Hipotesis merupakan dugaan sementara bagi suatu masalah yang sedang diselidiki kebenarannya dan masih memerlukan pembuktian. Berdasarkan rumusan permasalahan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Hipotesis Alternatif (Ha)

Terdapat hubungan yang positif antara perilaku Camat dalam menegakkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak.

- b. Hipotesis Nihil (Ho)

Tidak terdapat hubungan yang positif antara perilaku Camat dalam menegakkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Bungin (2011:46) mengatakan bahwa penelitian eksplanasi adalah suatu generalisasi sampel terhadap populasi atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain dan untuk mengembangkan dan menyempurnakan teori. Penelitian ini menggunakan eksplanasi dengan statistik inferensial dengan taraf kesalahan 1% dan uji signifikansi menggunakan r tabel dengan data interval. Hasil uji hipotesis assosiatif (hubungan) digunakan rumus korelasi product moment dimana

rumus ini akan menguji hipotesis tentang hubungan antara variabel x dan variabel y.

Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah seluruh pegawai kantor Camat Siantan sebanyak 22 pegawai, sehingga penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2010:85).

Untuk mengetahui koefisien korelasi antar variabel perilaku Camat terhadap disiplin kerja pegawai digunakan rumus Product Moment (Sugiyono, 2010:183). Hal ini dikarenakan peneliti menggunakan data interval yang penghitungannya menggunakan SPSS 18.

Rumus Product Moment yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan : r_{xy} = Korelasi antara variabel x dan variabel y

X = $(\bar{x} - x)$ yaitu variabel bebas (perilaku pemimpin)

Y = $(\bar{y} - y)$ yaitu variabel terikat (disiplin kerja)

Menurut Sugiyono (2010:185) bahwa ketentuannya bila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel maka H_a diterima. Untuk mengetahui hubungan tinggi, sedang atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi angka sebagai berikut:

Tabel 1.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010:184)

Dengan nilai r yang diperoleh maka dapat diketahui apakah nilai r yang diperoleh berarti atau tidak dan bagaimana tingkat hubungannya melalui tabel korelasi. Tabel korelasi menentukan batas-batas r yang signifikan. Bila r tersebut signifikan, artinya hipotesis kerja atau hipotesis alternatif dapat diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melalui pemberian daftar pertanyaan secara tertutup kepada responden yang dilengkapai dengan beberapa alternatif. (Sugiyono,2010:142). Penelitian ini menggunakan skala Likert dan data interval sehingga memiliki interval dengan nilai yang telah disepakati.

Urutan skala penilaian dari masing-masing item yaitu:

Sangat setuju (SS) : skor 4

Setuju (S) : skor 3

Kurang Setuju (KS) : skor 2

Tidak Setuju (TS) : skor 1

Kuesioner sebagai alat ukur sebelum digunakan terlebih dahulu diuji valid dan reliabilitasnya. Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 18. Untuk validitas menurut Sarwono (2012:94) menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi (r_i) semua butir pertanyaan yang terletak pada kolom *corrected item total correlation* (r hitung) lebih besar dari r kritis yaitu lebih besar dari 0,30. Sedangkan untuk uji reliabilitas, menurut Sarwono (2012:86) bahwa rumus *Cronbach's Alpha* harus bernilai positif dan penghitungan sama atau lebih besar dari 0,8. Semua pertanyaan pada kuesioner yang digunakan pada penelitian ini telah melewati uji validitas dan reliabilitas sehingga dapat digunakan sebagai instrumen untuk melakukan penelitian. Sebelum melakukan penelitian terhadap 21 responden, peneliti telah melakukan uji validitas dan reliabilitas kepada 5 responden yang berada pada ruangan berbeda. Kelima responden itu antara lain Kasi Ekbang, Kasi Kemasyarakatan, Staf Pem, Kasubag Umum, dan Kasubag Perencanaan.

Dalam pengujian instrumen penelitian untuk uji validitas dan reliabilitas maka hasil uji pertama yang didapat oleh peneliti bahwa terdapat beberapa pertanyaan yang tidak valid sehingga harus diganti dengan pertanyaan lainnya. Instrumen penelitian yang sudah diperbaiki selanjutnya diuji lagi kepada 5 responden lainnya, dan hasil yang didapat yaitu semua pertanyaan valid dan reliabel. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel peneliti membagikan kuesioner kepada sebagian 16 responden lainnya selain Camat dan responden terdahulu.

Setelah penulis melakukan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang kemudian dilakukan

tabulasi data, diperoleh hasil yang selanjutnya dianalisa. Variabel perilaku camat dioperasionalkan ke dalam 5 indikator yang dari tiap-tiap indikator berjumlah masing-masing 5 item pertanyaan, jumlah item pertanyaan untuk variabel perilaku camat berjumlah 25 pertanyaan yaitu nomor 1 sampai nomor 25. Langkah pertama yang dilakukan adalah mengklasifikasi variabel x (Perilaku Camat) ke dalam empat kategori yaitu baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik. Pengkategorian variabel ini dilakukan berdasarkan rumus mencari lebar kelas/interval dalam Sugiyono (2010:36). Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

i = lebar kelas

R = range/jarak pengukuran

K = kelas yang digunakan/jumlah interval

Berdasarkan rumus tersebut maka pengkategorian variabel perilaku camat dapat ditentukan melalui jumlah persentase dari tiap-tiap persentase yang ada. Jawaban responden tersebut dikategorikan dalam rentang nilai sebagai berikut:

- 85 – 104 dikategorikan baik
- 65 – 84 dikategorikan cukup baik
- 45 – 64 dikategorikan kurang baik
- 25 - 44 dikategorikan tidak baik

Berdasarkan kategori tersebut, dapat diketahui jumlah persentase tiap-tiap kategori yaitu :

Baik : 13 responden, maka $\frac{13}{21} \times 100 = 61,90\%$

21

Cukup baik: 8 responden, maka $\frac{8}{21} \times 100 = 38,10\%$

Kurang baik: 0 responden, maka $0/21 \times 100 = 0\%$

Tidak baik: 0 responden, maka $0/21 \times 100 = 0\%$

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel rentang nilai persentase tiap-tiap kategori yang telah disusun yaitu:

Tabel 2.
Variabel Perilaku Camat

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Baik	85-104	13	61,90%
2	Cukup Baik	65-84	8	38,10%
3	Kurang Baik	45-64	0	0%
4	Tidak Baik	25-44	0	0%

Sumber : Data primer yang diolah oleh peneliti, 2012

Data yang telah diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner diolah dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap-tiap pertanyaan. Tabel frekuensi tersebut secara sistematis dijabarkan dari penjabaran variabel penelitian yaitu variabel perilaku camat dan pada penelitian ini menggunakan rumus Korelasi Pearson Product Moment.

Tabel di atas mayoritas responden berada pada kategori baik yaitu berjumlah 13 responden (61,90%) dan 8 responden (38,10%) berada dikategori cukup baik. Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel perilaku camat di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak berada pada kategori baik. Perilaku Camat merupakan salah satu hal yang penting agar dapat membantu kelancaran proses

pekerjaan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam bekerja.

Variabel disiplin kerja pegawai dioperasionalkan ke dalam 4 indikator yang setiap indikator masing-masing berjumlah 3 item pertanyaan, dan jumlah item pertanyaan untuk variabel disiplin kerja pegawai berjumlah 12 pertanyaan. Untuk memberikan gambaran dan pemahaman variabel disiplin kerja pegawai, maka terlebih dahulu diklasifikasikan ke dalam kategori variabel disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini.

Jawaban responden tersebut dikategorikan dalam rentang nilai sebagai berikut:

- a. 39 – 48 dikategorikan baik
- b. 30 – 38 dikategorikan cukup baik
- c. 21 – 29 dikategorikan kurang baik
- d. 12 – 20 dikategorikan tidak baik

Berdasarkan kategori tersebut, dapat diketahui jumlah presentase tiap-tiap kategori yaitu:

Baik : 8 responden $\frac{8}{21} \times 100 = 38,10\%$

Cukup Baik: 13 responden $\frac{13}{21} \times 100 = 61,90\%$

Kurang Baik: 0 responden

Tidak Baik : 0 responden

Rentang nilai persentase tiap-tiap kategori yang telah disusun, maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.
Variabel Disiplin Kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Baik	39 – 48	8	38,10%
2	Cukup Baik	30 - 38	13	61,90%
3	Kurang Baik	21 - 29	0	0%
4	Tidak Baik	12 - 20	0	0%
	Jumlah		21	100%

Sumber : Data primer yang diolah oleh peneliti, 2012

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner diolah dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap-tiap pertanyaan. Tabel frekuensi tersebut secara sistematis dari penjabaran variabel penelitian yaitu variabel disiplin kerja, dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi pearson product moment.

Berdasarkan tabel diatas sebagian besar responden berada pada kategori cukup baik yaitu berjumlah 13 responden (61,90%) dan sebagian responden yaitu berjumlah 8 responden (38,10%) berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan disiplin kerja pegawai di kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak sudah cukup baik yaitu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan dengan jumlah pekerjaan, mutu, dan kualitas pekerjaan yang cukup baik dan penyelesaian pekerjaan dengan jumlah waktu yang ditentukan.

Selanjutnya dari hasil yang didapat dari kuesioner yang telah dihitung, maka untuk menguji rumusan hipotesis yang diajukan penulis menggunakan teknik koefisien korelasi product moment dengan tingkat kesalahan 1% dengan

menggunakan SPSS 18 sehingga penyelesaian tidak dilakukan secara manual tetapi menggunakan SPSS 18.

Berdasarkan tabel interpretasi, maka koefisien korelasi product moment yang ditemukan sebesar 0,842 termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada di rentang nilai antara 0,80 – 1,000.

Untuk uji signifikansi menurut Sugiyono (2010:185) bahwa uji signifikansi korelasi product moment secara praktis yang tidak perlu dihitung, tetapi langsung dikonsultasikan pada tabel r product moment dengan ketentuannya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tetapi jika sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_a diterima. Dari hasil koefisien korelasi product moment (r) maka didapat nilai 0,842 untuk $n=21$, dan taraf kesalahan 0,01 maka harga r_{tabel} yaitu 0,549. Dengan demikian $r_{hitung} (0,842) > r_{tabel} (0,549)$, maka koefisien korelasi 0,842 signifikansi.

Dari perhitungan koefisien determinan didapat sumbangan perilaku camat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak sebesar 70,9% dan sisanya 29,1% ditentukan oleh variabel lain di luar variabel perilaku camat. Seperti dalam teori yang dikemukakan oleh Sagir (1985) yang dikutip dari dedibepolitik.blogspot.com/2010/05/bahan-kuliah-mpian.html, bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai adalah:

- (a). perilaku pemimpin
- (b). pengawasan
- (c). rasa aman
- (d). balas jasa
- (e). penghargaan
- (f). lingkungan kerja
- (g). hubungan antar pegawai

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak yang peneliti kemukakan yaitu :

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak menunjukkan bahwa sebesar 61,90% atau 13 responden menyatakan perilaku camat berada pada kategori baik, tetapi masih terdapat 8 responden atau 38,10% yang menyatakan cukup baik, terutama pada indikator ketegasan. Hasil penelitian untuk indikator ketegasan yang masih perlu ditingkatkan misalnya dalam menegur dan membimbing bawahan ketika melakukan kesalahan, pemberian perintah yang jelas sehingga pegawai dapat mengerti dan tidak menunda pekerjaan, serta meningkatkan pengawasan terhadap para pegawai sehingga tindakan tidak disiplin yang dilakukan dapat menurun setiap harinya.

Disiplin pegawai di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak berada pada kategori cukup baik sehingga masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa sebanyak 13 responden atau 61,90% berada pada kategori cukup baik dan 8 responden atau 38,10% berada pada kategori baik. Berdasarkan kesimpulan menunjukkan bahwa pada indikator ketepatan jam kerja, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan ketaatan terhadap peraturan masih perlu ditingkatkan lagi. Indikator-indikator tersebut dapat ditingkatkan dengan cara pegawai mematuhi waktu kerja, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan mematuhi peraturan yang berlaku di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak sehingga tidak ada lagi pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam

kerja kecuali melaksanakan dinas luar ataupun pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Dengan demikian, pegawai dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat karena pegawai selalu siap dalam bekerja untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui ada hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku camat dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak. Berdasarkan rumusan permasalahan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

a. Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat hubungan yang positif antara perilaku Camat dalam menegakkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak.

b. Hipotesis Nihil (H_0)

Tidak terdapat hubungan yang positif antara perilaku Camat dalam menegakkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak.

Hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan bahwa r hitung (0,842) > r tabel (0,549), maka koefisien korelasi 0,842 signifikansi. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dalam penelitian ini terdapat hubungan yang positif antara perilaku Camat dalam menegakkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak.

Hasil perhitungan yang ditemukan berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi maka didapat untuk r hitung yaitu 0,842 berada pada kategori sangat kuat. Jadi hubungan antara perilaku camat dengan disiplin kerja sangat kuat karena berada pada kisaran nilai 0,80 – 1,00 atau mendekati angka 1.

Dalam penelitian yang dilakukan terdapat kekurangan teori yang menghubungkan antara perilaku pemimpin dengan disiplin kerja pegawai. Hanya satu teori yang digunakan oleh peneliti yaitu teori oleh Sagir (1985) yang dikutip dari dedibepolitik.blogspot.com/2010/05/bahan-kuliah-mpian.html, bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai adalah:

- (a). perilaku pemimpin
- (b). pengawasan
- (c). rasa aman
- (d). balas jasa
- (e). penghargaan
- (f). lingkungan kerja
- (g). hubungan antar pegawai

Teori yang digunakan adalah teori lama yaitu pada tahun 1985 dibawah tahun 2000. Walaupun teori ini masih bisa digunakan namun seharusnya pada penelitian yang dilakukan menggunakan teori-teori di atas tahun 2000. Sumber teori yang digunakan tidak dikutip dari sebuah buku melainkan dari sebuah blog, karena peneliti belum menemukan teori yang sesuai selain dari teori Sagir pada tahun 1985 dan buku yang mengutip teori tersebut sudah tidak diproduksi lagi. Untuk itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya teori yang digunakan adalah teori yang masih baru sehingga lebih sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan saat ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini tentulah tidak terlepas dari bantuan yang telah diberikan untuk peneliti, sehingga

peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada:

1. Seluruh pegawai kantor Camat Siantan yang telah bersedia dan memberi kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak
2. Program Studi Ilmu Pemerintahan kerjasama FISIP Universitas Tanjungpura Pontianak dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat yang telah memberikan kepercayaan kepada peneliti untuk mengenyam dan menyelesaikan pendidikannya.

REFERENSI

- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kencana
- dedibepolitik.blogspot.com/2010/05/bahan-kuliah-mpian.html Diakses pada tanggal 05 Mei 2012
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Makassar: Alfabeta.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta. Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Herika. 2009. "Pengaruh Perilaku Pimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kepolisian Daerah Sumatera Utara Satuan Brimob Medan". Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL ILMIAH
Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : MEITA SILVIANA

NIM / Periode Lulus : E42008007 / 2012

Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI

Email address / HP : dek_neta@yahoo.com/085215662113

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (SI), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN PERILAKU CAMAT DENGAN DISIPLIN KERJA SANGAT KUAT DI
KANTOR CAMAT SIANTAN KABUPATEN PONTIANAK**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, pengelola jurnal berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

Fulltext

Content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Mengetahui/Ditetapkan
Pengelola Jurnal 10/1/2013



Drs. H. Agus Eka, M.Si.
NIP. 19630123 198810 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 10 Januari 2013

(Meita Silviana)