

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KETAHANAN
PANGAN DAN PERIKANAN KOTA PAGAR ALAM**

Zulaiha, Yulia Misrania, Herma Diana

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lembah Dempo Kota Pagar Alam
zulaiha@lembahdempo.ac.id, yulia_misrania@yahoo.co.id,
herma.diana.hd@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala dinas terhadap disiplin kerja pegawai di kantor ketahanan pangan dan perikanan kota pagar alam. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pengamatan langsung dan penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis *asosiatif* yaitu data yang berdasarkan pada perhitungan angka statistik untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan kepala dinas terhadap disiplin kerja pegawai di kantor ketahanan pangan dan perikanan kota pagar alam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: dari perhitungan persamaan regresi dinyatakan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin, dengan persamaan regresi $Y = 11,648 + 0,744 X$ dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui nilai koefisien regresi kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (Y) adalah sebesar 0.744 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam gaya kepemimpinan maka diiringi dengan peningkatan disiplin kerja.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas, Disiplin Kerja Pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze how the influence of the leadership style of the head of the department on work discipline of employees in the food security and fisheries office of the city of Fence. Data collection techniques used in this study were through direct observation and questionnaires. The analytical method used in this research is the associative analysis method, which is data based on the calculation of statistical figures to test the effect of the leadership style of the department head on the work discipline of employees in the food security and fisheries office of the city of Fence. The results show that: from the calculation of the regression equation it is stated that there is an influence between leadership style on discipline, with the regression equation $Y = 11,648 + 0,744 X$ from the regression equation, it can be seen that the value of the leadership regression coefficient (X) on work discipline (Y) is 0.744. positive sign. This shows that each increase in leadership style is accompanied by an increase in work discipline.

Keywords: *Head of Department Leadership Style, Employee Work Discipline*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu sumber daya yang sangat di butuhkan oleh suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi di dirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh manusia. Tanpa adanya tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas, tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus di dukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia.

Instansi dalam sebuah pemerintahan memiliki tujuan memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat atau yang sering di sebut sebagai pelayanan prima. Dalam mencapai tujuan tersebut di perlukan sumber daya manusia yang sering di sebut pegawai.

Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah di berikan kepadanya.

Tercapainya disiplin kerja tidak terlepas dari seorang pemimpin, karena dalam sebuah organisasi pemimpin merupakan atasan yang memiliki bawahan atau sering di sebut dengan pegawai. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi

hi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai sesuatu yang di harapkan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus dapat memberi contoh yang baik dalam pelaksanaan disiplin kerja.

Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam merupakan bentuk instansi pemerintah dibawah pemerintahan Kota Pagar Alam. Untuk menjamin keberhasilan setiap tugas dan tanggung jawab, perlu setiap orang memiliki kepribadian yang disiplin, baik itu disiplin waktu, disiplin ilmu maupun disiplin aturan. Agar setiap pekerjaan yang dikerjakan dapat di selesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai pekerjaan yang dikerjakan dan perintah atasan.

Melihat kepemimpinan di suatu organisasi berkaitan langsung dengan kedisiplinan pegawai dan dengan observasi awal yang telah dilakukan penulis pada kantor Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam, yang memiliki pemimpin, sebagai pemimpin di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan belum dapat menerapkan aturan-aturan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah serta melaksanakan tugas dan kewajiban dengan memelihara disiplin pegawai dengan jumlah pegawai yang tidak sedikit, belum mampu menciptakan suasana kantor yang kondusif yang mana belum ada hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan, kemudian pegawai Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam yang belum mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah di tetapkan sebelumnya. Adanya beberapa fenomena yang terjadi diantaranya banyaknya pegawai yang di sertai berkurangnya beban kerja di lingkungan kantor Ketahanan Pangan

dan Perikanan Kota Pagar Alam, akibatnya banyak pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan yang jelas, serta ada pegawai yang memiliki usaha di luar pekerjaan sebagai pegawai di kantor Ketahanan Pangan dan Perikanan dan mereka sering kali menjalankan usahanya di sela-sela jam kantor.

Disisi lain, masih di jumpai pegawai yang datang terlambat untuk hadir di jam kerja, pulang duluan di waktu jam kerja, bahkan ada pegawai sama sekali tidak masuk di hari kerja tanpa ada alasan yang membuktikan kebenarannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam mengayomi pegawai bawahannya, salah satunya menegakkan disiplin kerja pada pegawai di kantor Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Maka penulis mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Pagar Alam”.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *Leadership* dan dalam bahasa Arab disebut *Zi'amah atau Imamah*. dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah. Kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama. (Hamzah Zakub, 2016: 125)

Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi. (Nasharuddin Baidan & Erwati Aziz, 2014: 126)

Katz dan Khan (dalam jurnal Roymon, 2014:298) mengatakan bahwa “kepemimpinan adalah sebagai tambahan pengaruh yang melebihi dan mengatasi kepatuhan mekanisme pada pengaruh rutin organisasi. Dengan perkataan ini kepemimpinan terjadi jika seorang individu dapat mendorong orang lain mengerjakan sesuatu atas kemampuannya sendiri dan bukan mengerjakan karena sesuatu atau takut akan konsekuensi dari ketidakpatuhan. Unsur sukurela inilah yang membedakan kepemimpinan dari proses pengaruh lainnya seperti wewenang dan kekuasaan.

Siagian (dalam Edy Sutrisno, 2016:213) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Malayu S.P. Hasibuan (2011: 170) mengatakan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerjasecara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai pengertian para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Disiplin Kerja

Kata “Disiplin” atau “*Self-control*” berasal dari bahasa Yunani, dari akar kata yang berarti “memegang erat”).

Keith Davis (dalam Mangkunegara 2009:129) berpendapat “*Disipline is management action to enforce organization standards*, diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2016:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Malayu S.P. Hasibuan (2011:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rivai (dalam jurnal Aries Susanty, 2012:79) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma –norma sosial yang berlaku.

Monnapa (dalam jurnal Valensia, 2015:161) disiplin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi berbagai mekanisme manajemen. Disiplin dapat dimanipulasi dalam organisasi yang mencakup pengutan positif dan negatif

dari perilaku yang diharapkan dalam organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam, Yang berlokasi di Jl. Laskar Wanita Mentarjo Komplek perkantoran Gunung Gare Pagar Alam.

Populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam dengan jumlah populasi sebanyak 34 orang pegawai. Berdasarkan jumlah populasi dan sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan kepala dinas terhadap disiplin kerja pegawai. Maka dari itu, jumlah populasi yaitu pegawai di Kantor Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam akan di jadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 34 pegawai.

Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2016:376). Berdasarkan pendapat tersebut, maka data dalam penelitian ini diperoleh langsung dengan menggunakan metode kuesioner atau angket pertanyaan yang diberikan langsung pada pegawai Dinas

Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam

Data Sekunder

Data yang diperlukan untuk menunjang hasil penelitian, yaitu:

- 1). Sejarah singkat Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam.
- 2). Struktur Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam.
- 3). Pembagian tugas dan aktivitas Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam.

Metode Pengumpulan Data

Pada metode pengumpulan data, penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono,2016:235), observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dengan demikian, peneliti mengadakan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti dan mencatat hal-hal atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, guna melengkapi keterangan yang belum diperoleh.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam pengumpulan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. (Sugiyono,2016:224)

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2011).

d. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang berhubungan dengan penelitian.

Analisis Regresi Sederhana

Menurut sugiyono (2016:293), analisi regresi sederhana dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kasual suatu variabel independen dan suatu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen X = subyek variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Dengan kriteria penerimaan sebagai berikut:

a. Jika angka sig $\geq 0,05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

b. Jika sig $\leq 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya tidak dapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

c. Untuk mencari nilai a dan b digunakan formula :

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = (\sum Y - b\sum X) / n$$

Keterangan:

X= Gaya Kepemimpinan (Variabel bebas)

Y= Disiplin Kerja (variabel terkait)

b=Koefisien Parameter

a=Rata-Rata Indeks

n=Banyaknya Data

Hasil dari regresi sederhana kemudian dihitung dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 16.0.0 for Windows. Dari penggunaan SPSS ini akan didapat *Mean, Standard, deviation, Corelation, Model Summary, T Test*, Validitas dan persamaan regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel disiplin kerja (Y) menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3388), dengan demikian seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir item yang diajukan sebagai instrumen variabel penelitian memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinannya terlihat pada tabel 4.31 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan hasil *Reliability Coefficient* dengan nilai alpha cronbach sebesar 0,981, dimana nilai *Cronbach's Alpha* > 0,9. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat dan reliabel

Dari hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja yang terlihat pada tabel 4.32 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan hasil *Reliability Coefficient* dengan nilai alpha cronbach sebesar 0,958, dimana nilai *Cronbach's Alpha* > 0,9. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner untuk variabel keputusan pembelian yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat dan reliabel.

Analisis Data

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi linear sederhana adalah angka indeks yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel. Sedangkan koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan) terhadap dependen (disiplin kerja).

Besar nilai koefisien beta (b) variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat (X) 0,744 dan besar nilai konstanta (a) 11.648 sehingga dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana yaitu

$$Y = 11.648 + 0,744 X$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana tersebut menunjukkan bahwa jika tidak terdapat factor variabel gaya kepemimpinan (X=0), maka disumsikan variabel disiplin kerja (Y) pegawai adalah sebesar 11.648. Hal ini menunjukkan apabila tidak terjadi gaya kepemimpinan maka disiplin kerja nilainya sebesar 11.648. Dan berdasarkan tabel 4.32 menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada pegawai dinas ketahanan pangan dan perikanan sebesar 0,744 dan pengaruhnya signifikan ($0,000 < 0,05$). Artinya jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif.

Untuk uji koefisien korelasi (R) antara variabel gaya kepemimpinan(X) dengan variabel disiplin kerja (Y) didapat sebesar 0,848 sedangkan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 72,0 %, sedang sisanya yang (100% - 72,0 % = 28,0%) sisanya dijelaskan variable lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi disiplin kerja. Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut, terkait dengan topik ini.

Uji t

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat kriteria disiplin kerja.

Ha diterima $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.33.

Uji t Coefficients

Model	T	Sig
(constant)	2.887	.007
Total Gaya Kepemimpinan	9.063	.000

a. Dependent Variabel. Total Gaya Kepemimpinan

Sumber : data diolah SPSS 16, (2019)
Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui perhitungan uji t variabel sebagai berikut 0.05, di peroleh t hitung sebesar 9.063. dan tabel distribusi t dicari pada $\alpha=5\%$ dengan derajat kebebasan=32, sehingga di peroleh t tabel sebesar 2.036933 di dapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9.063 > 1.99045) maka Ho ditolak. Kesimpulan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9.063 > 1.99045) maka Ho ditolak

artinya bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Nilai t hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan semakin meningkat disiplin kerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh masing-masing variabel independen (gaya kepemimpinan) dan variable dependen (disiplin kerja) dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil uji validitas instrument pada 4.24 seluruh pernyataan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0.3388) dengan nilai terendah 0.865 dan nilai r hitung yang tertinggi 0,950, dengan demikians seluruh pernyataan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur gaya kepemimpinan sedangkan seluruh butir pernyataan variabel disiplin kerja menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.3388) dengan nilai terendah 0.730 dan nilai r hitung yang tertinggi adalah sebesar 0.927. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel di nyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel disiplin kerja. Berdasarkan tabel 4.25 diketahui bahwa semua variabel memiliki cronbach alpha > 0,60, pada variabel gaya kepemimpinan(X) nilai cronbach alphanya sebesar 0,981 > 0,60 sehingga item pernyataan yang mengukur variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliable. Sedangkan berdasarkan tabel 4.26 variabel disiplin kerja (Y) nilai cronbach alphanya sebesar 0,958 > 0,60 sehingga item pernyataan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliable.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari 34 responden didapat

hasil jawaban sebesar nilai koefisien beta (b) variabel gaya kepemimpinan 0.744, dan besar nilai konstanta (a) adalah 11.648. ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 0.744 antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut : $Y = 11.648 + 0.744 X$ hasil uji empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja menunjukkan value (sig) sebesar 0,000 ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan pengaruhnya signifikan ($0,000 < 0,05$). Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,063 > 2.036933$ dan pengaruhnya signifikan, karena secara parsial nilai signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam adalah $0,000 < 0.05$.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan ditemukan hasil yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Kantor Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Pagar Alam artinya Kepala Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan memiliki sifat kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, khususnya kedisiplinan di dalam organisasi yang sedang ia pimpin, hal ini kemudian dilakukan untuk mencapai tujuan.

Kepala Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan mampu memengaruhi, memotivasi, dan

membuat karyawan untuk berkontribusi terhadap kesuksesan dan efektivitas organisasi atau perusahaan yang ia pimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang tegas dan memiliki emosi yang stabil menjadikan karyawan serta kantor dinas merasakan manfaatnya (seperti kinerjanya yang meningkat). Positifnya, karyawan tersebut akan menularkan semangat disiplinnya kepada karyawan yang lain. Hal ini akan memberikan efek positif bagi perusahaan. Kepala dinas ketahanan pangan dan perikanan mampu memainkan emosi untuk membangun ketegasan dalam diri dan selalu berada dalam emosi yang positif.

Dengan ketegasan ini maka disiplin karyawan juga dapat terbentuk dengan sendirinya. Berikut hal-hal yang dilakukan oleh kepala dinas ketahanan pangan dan perikanan sehingga meningkatkan disiplin kerja karyawan, antara lain: Aturan yang ditetapkan jelas, seperti aturan jadwal kerja. Jadi dalam SOP Perusahaan sudah harus disebutkan jam berapa karyawan datang, toleransi keterlambatan, jam istirahat, dan jam berapa karyawan bisa pulang. Semua itu harus jelas dan sesuai dengan aturan-aturan perusahaan yang berlaku pada umumnya. Kemudian yang kedua penerapan konsekuensi terhadap kedisiplinan dan ketidaksiplinan yang jelas hal ini dilakukan untuk memberi kejelasan bahwa konsekuensi yang jelas akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin. Misal pemotongan tunjangan. Hal ini biasanya membuat karyawan takut untuk tidak disiplin dan memilih untuk mengubah perilaku buruknya. Selanjutnya menerapkan kedisiplinan merupakan bagian dari penilaian kinerja. Sehingga ketidaksiplinan haruslah diidentifikasi penyebabnya,

baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pangan Kota Pagar Alam. Hal ini didasarkan pada hasil uji korelasi determinasi, persamaan regresi linier sederhana tersebut menunjukkan bahwa besar nilai koefisien betha (b) variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat (X) 0,744 dan besar nilai konstanta (a) adalah 11.648 sehingga dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana yaitu : $Y = 11.648 + 0.744 X$.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $9.063 > 2,036933$ pengaruhnya signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja $0,0000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang diasumsikan menerima adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis memberikan

beberapasaran, antara lain sebagai berikut:

1. Dari hasil variabel gaya kepemimpinan bahwa Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam harus meningkatkan dan mempertahankan gaya kepemimpinan agar dapat menggerakkan bawahan untuk memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat Kota Pagar Alam. Hal tersebut harus tetap dipertahankan untuk membantu pegawai dalam disiplin kerja.
2. Untuk melihat konsistensi hasil penelitian dari tahun ke tahun dan lebih kuatnya kebenaran hasil penelitian, sebaiknya penelitian yang akan datang dapat menambah variabel lain, menambah sampel yang akan diteliti, dapat juga memperluas variabel penelitian yang akan diteliti seperti variabel peningkatan kinerja pegawai, motivasi kerja, sehingga dapat menjadi variabel yang berpengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Algopeng Z(2013), Pengaruh Gaya Hamzah Zakub, 2016. *Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung: CV Diponegoro
- Hasibuan S.P. Malayu.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksa
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan Agung Ayu Sriathi,2009.

Perilaku Organisasi,
Yogyakarta: Graha Ilmu

Cetakanke-8 Surabaya: penerbit.
Prenadamedia Group.

Nasharuddin Baidan& Erwati Aziz.
2014. *Etika Islam dalam
Berbisnis*, Yogyakarta: Pustaka
Pelajar

Wisti Dapu,Valensia Angelina.2015.
*The Influence Of Work
Discipline, Leadership, And
Motivation On Employee
Performance AT PT. Trakindo
Utama Manado.*

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen
Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan, dari Teori ke
Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo
Persada.

Yuniadi Mayowon, Mochammad
Djudi Mukzan, Suryafitra
Muttaqin.2016. *Pengaruh Gaya
Kepemimpinan Terhadap Disiplin
Kerja (Studi Pada Karyawan PT
PLN (persero) Area Pelayanan
Malang*

Roymon, Hezkia Efrid.2014.*Pengaruh
Kepemimpinan Camat Terhadap
Disiplin KerjaPegawai Di
Kantor Camat Kabupaten Kutai
Barat.*

Sahala Manali, Sony Wicaksono
Susilo.2017. *Analysis Of The
Effect Of Leadership Style,
Discipline, And Motivation On
Employee Performance In PT
Rimba Kencana Malang*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Lembah Dempo Pagar Alam.
2018. *Buku Pedoman Skripsi*.
Pagar Alam: STIE Lembah
Dempo

Sigit Wahyu Baskoro, Aries
Susanty.2012. *Pengaruh
Motivasi Kerja Dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap
Disiplin Kerja Serta Dampaknya
Pada KinerjaKaryawan (Studi
Kasus Pada PT. PLN (persero)
APD Semarang)*

Sugiyono.2016. *Metode Penelitian
Manajemen*. Cetakan Ke-5.
Bandung:Alfabeta.

Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*.