

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR CAMAT MUARA PINANG  
KABUPATEN EMPAT LAWANG**

Oleh :

Yulia Misrania<sup>1</sup>, Yadi Mayadi<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis ITBis Lembah Dempo, Pagaralam

E-mail:

<sup>1</sup>*yuliamisrania@lembahdempo.ac.id*, <sup>2</sup>*yadimayadi@lembahdempo.ac.id*

---

**INFORMASI  
ARTIKEL**

**ABSTRAK**

---

**Riwayat Artikel**

21 September 2023

24 September 2023

29 September 2023

**Kata Kunci**

kepemimpinan,  
disiplin kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampling jenuh, sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 orang pegawai Kantor Camat Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 7.337, sedangkan t tabel pada penelitian ini sebesar 2.004. sehingga dapat dikatakan nilai t hitung > nilai t tabel, dan dapat disimpulkan bahwa dalam uji t pada penelitian ini “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja pegawai”. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Hal ini berarti Kantor Camat Muara Pinang sebaiknya harus lebih meningkatkan kembali disiplin pegawai dan dapat memberikan sanksi yang sesuai kepada pegawai yang tidak disiplin sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana mestinya.

---

**1. Pendahuluan**

**1.1 Latar Belakang**

Kepemimpinan adalah suatu keterampilan atau bakat khusus yang tidak dimiliki oleh semua manusia, dalam hal memberikan pengaruh kepada bawahannya, agar mau melaksanakan segala yang ia kemukakan. Hal ini sangatlah penting dalam sebuah organisasi, karena akan berpengaruh pada kecepatan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kepemimpinan pun mendapatkan peranan penting ketika dalam organisasi tersebut mengalami sebuah kesalahan yang harus dimusyawahkan dan diberikan alternatif.

Keberhasilan sebuah organisasi didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkemauan dan berkualitas dalam menempati posisinya di sebuah organisasi, selain aspek sumber daya manusia, yang dapat mendukung keberhasilan sebuah organisasi adalah aspek manajerialnya. Pada intinya aspek pengelolaan ini merupakan proses dari sebuah organisasi

yang bersifat memanfaatkan SDM serta perangkat lainya sebagai instrumen dalam pencapaian sasaran. Dengan demikian pengelolaan dari suatu organisasi haruslah dilaksanakan secara efektif. Hal ini mengisyaratkan bahwa pemimpin seharusnya memahami serta mengaplikasikan sifat *leadership* secara benar, sehingga mampu membuat perencanaan secara baik dengan jajaranya, melaksanakan pengorganisasian sesuai dengan kompetensi jajaranya masing-masing, memberikan instruksi agar dapat dilaksanakan oleh jajaranya, dan melakukan kontrol dari setiap pekerjaan yang telah diselesaikan. Dapat dibayangkan bagaimana kehidupan organisasi jika kepemimpinanya tidak memiliki sifat kepemimpinan.

Dalam sebuah organisasi peranan kepemimpinan dapat pula membangun hubungan personal atau interpersonal dengan semua bawahan dan lingkungan sekitarnya. Hal ini berarti pemimpin harus memiliki kelebihan yang memungkinkan untuk menyesuaikan diri dengan kultur atau kebiasaan bawahanya. Selain itu, kepemimpinan pun dapat memberikan contoh dalam bersikap kepada bawahanya atau menstimulus bawahanya menggunakan persuasi yang sesuai dengan karakter bawahanya agar bawahanya mampu menyesuaikan diri dengan pimpinanya.

Menurut Bukit, dkk (2017:42) Kepemimpinan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan melalui aktivitas mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan organisasi. Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Menurut Hasibuan (2017:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajerial yang sangat penting. Dengan adanya kedisiplinan pegawai yang tinggi dalam sebuah organisasi, menggambarkan organisasi menjalankan sistem manajerial organisasi secara benar. Dengan demikian bahwa kedisiplinan yang baik maka tujuan organisasi dengan mudah terwujud, karena dengan disiplin yang baik memiliki pengertian bahwa pegawai sangat sadar untuk bekerja dengan maksimal.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Kantor Camat Muara Pinang ?

## **2. Kajian Literatur Dan Hipotesis**

### **2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2020:6) kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal). Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu.

Selanjutnya menurut Roymon dalam Susilowati(2019) kepemimpinan adalah sebuah cara seorang pemimpin atau atasan untuk mempengaruhi, mengatur dan mengontrol bawahannya agar sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan seorang pemimpin dengan berbagai cara untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok agar bertindak sesuai keinginan si pemimpin. Cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya pun berbagai cara, bisa secara langsung seperti memberi pengarahan atau intruksi yang tegas kepada bawahannya dan secara tidak langsung seperti memberi contoh sebuah perilaku yang diharapkan agar bawahannya mengikuti perilaku tersebut.

## **2.2 Fungsi Kepemimpinan**

Masih menurut Hutahean (2021:4), fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Memprakarsai struktur organisasi.
2. Menjaga adanya koordinasi dan integrasi dalam organisasi, supaya semuanya beroperasi secara efektif.
3. Merumuskan tujuan institusional atau organisasional dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Mengatasi pertentangan serta konflik-konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang.
5. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan dan juga penyempurnaan dalam organisasi.

## **2.3 Indikator Kepemimpinan**

Menurut Kartono dalam Setiawan dan Pratama (2019), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan Pengambilan Keputusan  
Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan Memotivasi  
Kemampuan memotivasi adalah dayapendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Kemampuan Komunikasi  
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan  
Kemampuan mengendalikan bawahan seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka

panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

## 2.4 Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Selanjutnya menurut Qomariah (2020:64) disiplin adalah penyesuaian dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

## 2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Qomariah (2020:66) Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

## 2.6 Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2017:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya :

### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. 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 karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

### 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti disiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa (gajidan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin membaik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam memnagsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

### 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

### 2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.

Ho : Tidak Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.

### 3. Metode Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah sesuai dengan tujuan yang diinginkan, penulis menggunakan pendekatan Asosiatif, menurut Elvera dan Astarina (2021:18) Penelitian Asosiatif atau penelitian hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dari penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Jenis hubungan ada yang bersifat simetris, kausal atau sebab akibat, dan resiprokal atau timbal balik.

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di Kantor Camat Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang Jl. M.Hud Desa Muara Pinang Baru Kabupaten Empat Lawang.

#### Jenis Data

### **1. Data Primer**

Menurut Elvera dan Astarina (2021:66) data Primer adalah data penelitian yang didapatkan secara langsung dari sumber aslinya tanpa melalui media perantara. Data ini dikumpulkan untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian. Bentuk datanya dapat berupa opini, hasil observasi, kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah melalui metode survei atau observasi. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari survei/observasi yang dilakukan dengan pegawai Kantor Camat Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang dalam bidang kepemimpinan meliputi :

1. Kemampuan pengambilan keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional.

### **Data Sekunder**

Menurut Elvera dan Astarina (2021:66) data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, bukan dari sumber aslinya. Peneliti mengumpulkan data secara tidak langsung dengan menggunakan media perantara. Pada dasarnya data ini dapat berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang disusun dalam arsip (data dokumenter) yang di publikasikan atau tidak di publikasikan.

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari data yang sudah ada di Kantor Camat Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang meliputi :

1. Struktur Organisasi
2. Absensi Pegawai
3. Profil Kantor

## **4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

### **4.1 Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Elvera dan Astarina (2021:132) Uji Validitas dilakukan untuk melihat keakuratan data. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

Masih menurut Elvera dan Astarina (2021:134), jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  kritis (0,3) maka pernyataan dalam instrumen penelitian / kuesioner dinyatakan valid. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

### **Tabel 4.35**

**Uji Validitas Data**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0,636	0,2632	Valid
	0,689	0,2632	Valid
	0,727	0,2632	Valid
	0,584	0,2632	Valid
	0,637	0,2632	Valid
	0,449	0,2632	Valid
	0,477	0,2632	Valid
	0,394	0,2632	Valid
	0,636	0,2632	Valid
	0,579	0,2632	Valid
Disiplin Kerja (Y)	0,618	0,2632	Valid
	0,587	0,2632	Valid
	0,571	0,2632	Valid
	0,396	0,2632	Valid
	0,538	0,2632	Valid
	0,520	0,2632	Valid
	0,561	0,2632	Valid
	0,493	0,2632	Valid
	0,580	0,2632	Valid
	0,547	0,2632	Valid
	0,572	0,2632	Valid
	0,387	0,2632	Valid
	0,461	0,2632	Valid
	0,410	0,2632	Valid
	0,502	0,2632	Valid
0,533	0,2632	Valid	

Sumber : Data Output SPSS 26, 2023

Uji Validitas variabel kepemimpinan dari seluruh pernyataan memiliki nilai terendah 0,394 dan nilai tertinggi 0,727. Untuk variabel disiplin kerja nilai terendah 0,387 dan nilai tertinggi 0,587 maka semua pernyataan sudah valid karena nilai r hitung > dari r tabel.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Reliabilitas mencakup alat yang penting antara lain, alat ukur yang digunakan harus stabil, dapat diandalkan dan diramalkan sehingga mempunyai reliabilitas yang dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara internal maupun eksternal.

Menurut Evera dan Astarina (2021:134) Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan. Output yang perlu diperhatikan untuk uji reliabilitas adalah “*Tabel Realibility Statistics*”. Pada tabel Realibitas Statistics, lihat nilai “*cronbachs Alpha*”. Data dikatakan Reliabel apabila hasil *Cronbach Alpha* > 0,60.

**Tabel 4.36**  
**Uji Reliabilitas Data**



Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0,781	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,755	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Version 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.31 Uji reliabilitas variabel kepemimpinan didapat hasil *cronbach alpha* sebesar 0,781 > 0,60, dan Uji reliabilitas variabel disiplin kerja memiliki hasil *cronbach alpha* sebesar 0,755 > 0,60, sehingga item pernyataan yang mengukur variabel kepemimpinan dan disiplin kerja dinyatakan sudah reliabel karna hasil *cronbach alpha* nya lebih besar dari 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk variabel kepemimpinan (X) dan variabel disiplin kerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat dan dapat dipercaya.

#### 4.1.1 Analisis Regresi Sederhana

Setelah dilakukan uji normalitas data, langkah berikutnya dapat dilakukan pengujian hipotesis sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan jenis penelitian yang digunakan. Pengolahan data yang pertama adalah untuk jenis penelitian asosiatif, yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear dan analisis korelasi (Elvera dan Astarina 2021:140).

**Tabel 4.37**  
**Uji Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.454	6.363		2.743	.008
	Kepemimpinan	.976	.133	.707	7.337	.000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Version 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.32 didapatkan hasil nilai konstanta sebesar 17.454 dan nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,976 maka diperoleh Persamaan regresi  $Y=17.454+0,976X+e$ , hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

#### 4.1.2 Uji Koefisien Korelasi

Menurut Elvera dan Astarina (2021:143) koefisien korelasi (r) menjelaskan tingkat korelasi Nilai r mendekati 1 (100%) menunjukkan bahwa model regresinya mempunyai tingkat korelasi yang baik atau dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel penelitian yang sangat kuat. Koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* di kolom **R**.

**Tabel 4.38**  
**Uji Koefisien Korelasi**

Correlations
--------------

		Kepemimpinan	Disiplin Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Version 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.33 nilai koefisien korelasi sebesar 0,707, berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,60 – 0,779 yang berarti tingkat hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

#### 4.1.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 4.39**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 <sup>a</sup>	.499	.490	3.441

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Version 26 (2023)

Dari tabel 4.34 diketahui nilai *R Square* sebesar 0,499 yang artinya bahwa variabel independen (X) memberikan kontribusi terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,499 atau 49,9 % dan sisanya 50,1 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang diteliti.

#### 4.1.4 Uji Parsial ( Uji T )

Menurut Elvera dan Astarina (2021:142), Hasil uji regresi parsial dilakukan untuk melihat apakah hasil analisis data signifikan atau tidak. Dapat dilihat dengan dua cara dengan memperhatikan tabel *Coefficients*.

- Cara pertama, Variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y apabila hasil Sig < 0,05 atau dibawah 5%.
- Cara kedua, membandingkan t hitung dengan t tabel. Signifikan apabila t hitung > t tabel. Hasil t tabel dapat dilihat dari tabel distribusi t untuk uji dua arah (two tailed), pada kolom 0,05 atau (5%) dan pada baris ke-n (jumlah data dikurangi jumlah variabel bebas).

**Tabel 4.40**  
**Uji Parsial ( Uji T )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.454	6.363		2.743	.008
	Kepemimpinan	.976	.133	.707	7.337	.000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Version 26 (2023)

Dari tabel 4.35 diketahui nilai t hitung kepemimpinan sebesar 7.337. Dengan tingkat keyakinan 95% maka nilai  $\alpha = 0,05$  derajat bebas (df) = n-k atau 56-2 = 54 maka t tabel yang diperoleh 2.004 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (7.337 > 2.004) dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari dari 0,05 maka diperoleh hasil bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).

## 4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang, dengan demikian hipotesis diterima.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini dan dijadikan indikator dalam penelitian ini yaitu Kartono dalam Setiawan, dkk (2019) mengungkapkan bahwa terdapat enam indikator kepemimpinan yang meliputi kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan pengendalian emosional. Teori yang digunakan untuk disiplin kerja yaitu Hasibuan (2017:194) mengungkapkan bahwa ada delapan indikator untuk mengukur disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Hasil tersebut telah mendukung teori Hasibuan (2007:170) yang menyatakan kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Golemon (2003:19) kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yang menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi bawahan ataupun orang lain untuk mempengaruhi bawahan ataupun orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan instansi. Hal ini juga sesuai dengan kepemimpinan yang ada pada Kantor Camat Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang, dimana pemimpin mengambil keputusan dengan musyawarah atau rapat terlebih dahulu dengan bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

## 5. Kesimpulan Dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan hasil uji regresi lineier sederhana didapatkan hasil nilai konstanta sebesar 17.454 dan nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,976 maka diperoleh Persamaan regresi  $Y=17.454+0,976X+e$ , hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada camat dapat lebih tegas dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak disiplin atau melanggar aturan yang telah ditetapkan, menanamkan sikap disiplin dalam diri pegawai untuk taat terhadap segala peraturan organisasi agar mampu bekerja secara efektif dan efisien, agar dapat terwujudnya tujuan organisasi yang telah direncanakan.
2. Diharapkan bagi peneliti lanjutan yang akan mengkaji tentang disiplin kerja agar dapat memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja selain dari kepemimpinan, seperti pengembangan karir, Kompensasi, Lingkungan kerja, Motivasi, Kinerja dan lainnya. Sehingga kedepannya dapat diketahui berbagai cara untuk mendukung dan meningkatkan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, dkk, 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Zahir Publishing.
- Elvera dan Astarina, 2021. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutahean, 2021. *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahli media press.
- Institut Teknologi Dan Bisnis Lembah Dempo. 2022. *Pedoman Penyusunan Proposal Penelitian Dan Skripsi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Kartono, 2020. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada
- Qomariah, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Setiawan dan Pratama, 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan*

*Pengambilan Keputusan Terhadap Disiplin kerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. Jurnal Manajemen Tools., Vol.11 No. 1, Juni 2019.*

Susilowati & Hanantijo, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen. Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Smooting. Vol.17 No.2, April 2019.*