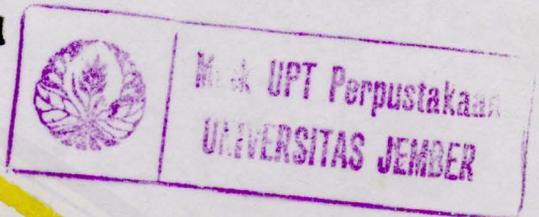


PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN
TERHADAP DISIPLIN KERJA BAWAHAN
(Suatu Studi di Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan)

S K R I P S I



Ditajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember



Asa.:	Hadiah	Klass
	Pembelian	658.314
Oleh :	Tanggal : 19 AUG 2002	KUS
	No. Induk : 1423	P
	KLASIR / PENYALIN :	Idaw
		C-1

Kusbiantoro
NIM. 980910201123

Pembimbing
Drs. RADLIA KEMAL WIDJADI, S.U
Drs. H. MOCH. TOERKI

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Th. 2002

PENGESAHAN

Diterima dan Dipertahankan di Depan Team Penguji Skripsi

Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Jurusan Ilmu Administrasi

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

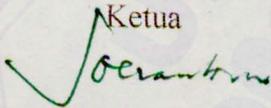
Pada

Hari : Kamis

Tanggal : 28 Maret 2002

Pukul : 08.00 WIB

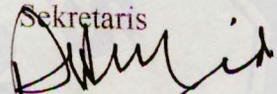
Ketua



Drs. Soeranto Soerantomo

NIP. 130 518 485

Sekretaris



Drs. R. Kemal Widjadi, SU

NIP. 130 239 041

Anggota,

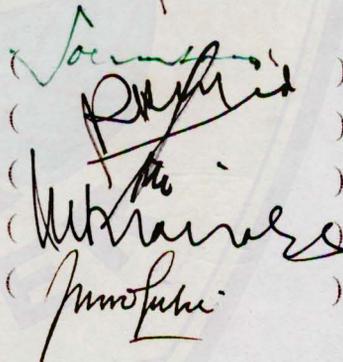
Drs. Soeranto Soerantomo

Drs. Radlia Kemal Widjadi, SU

Drs. H. Moch. Toerki

Dra. Inti Wasiati, MM

Dra. Anastasia Murdiyastuti, Msi



Mengetahui

Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Drs. H. Moch. Toerki

NIP. 130 524 832

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN
TERHADAP DISIPLIN KERJA BAWAHAN**

(Suatu Studi di Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian guna memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Oleh :

KUSBIANTORO

980910201123

PEMBIMBING :

Drs. RADLIA KEMAL WIDJADI, S.U

Drs. H. MOCH. TOERKI

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Th. 2002

MOTTO

❖ **SESUNGGUHNYA ALLAH BERSAMA ORANG-ORANG
YANG SABAR (AL-QUR ' AN)**

❖ **LIMA PRINSIP DALAM MENAPAKI KEHIDUPAN SABAR, RELA,
NERIMA, JUJUR, DAN BERBUDI PEKERTI YANG LUHUR
(PANGESTU)**

❖ **Pergilah ke pangkuan Tuhan. Dan Tuhan akan memelukmu dan
menciummu, dan menunjukkan bahwa Ia tidak akan membiarkanmu
lari dari-Nya. Ia akan menyimpan hatimu dalam hati-Nya, siang dan
malam (*Maulana Jalaludin Rumi*)**

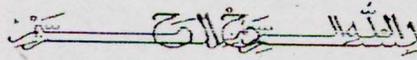
❖ ***Tuhan membuat kebenaran dengan banyak pintu
Untuk mempersilahkan setiap orang yang beriman mengetuknya*
(*Gibran Kahlil Gibran*)**

PERSEMBAHAN,

Dengan sepenuh rasa kasih dan sayang yang sedalam-dalamnya kupersembahkan karya ini kepada :

- ◆ Kedua orang tuaku Ayahanda Meidodo dan Ibunda Katini atas rasa kasih dan sayangnya, cucuran keringat, air mata serta do'a yang selalu Ayah dan Bunda Panjatkan bukti rasa kasih sayang yang tak terhingga. Semoga ananda selalu dapat berbakti, secuil pengorbanan ananda ini semoga dapat membahagiakan dan membanggakan bagi Ayah dan ibunda.
- ◆ Adik-adikku Emi Setyawati, Agus Triono dan Si Kecil "M. Hanif Sa'adillah" atas harapan dan kebersamaan yang teramat indah, Semoga aku selalu dapat menjadi kakak yang baik dan Semoga kalian bahagia, selamat hidup di dunia dan akherat dan ingat jangan pernah kalian lupakan tugas dan kewajiban kita.
- ◆ Eyang-eyangku, Pak de, bu de, Pak lik, dan bulikku atas do'a dan kasih yang tak ternilai harganya. Semoga ananda dapat menjadi apa yang eyang harapkan.
- ◆ Adikku Diana "didy" Wahyuningsih atas kasih sayang, perhatian, kesabaran dan tetap memegang The best principle in these world "three our commitment" (jujur, percaya, pengertian), semoga Allah SWT mengabulkan apa yang menjadi do'a, impian dan harapan kita. Amiin Ya Robbal 'Alamin
- ◆ Almamaterku tercinta

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmad, Taufik dan Hidayah-Nya sehingga skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP DISIPLIN KERJA BAWAHAN”** (Suatu Studi di Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan) akhirnya dapat diselesaikan.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Meidodo dan Ibunda Katini, yang telah mendidik dan membesarkan ananda dengan kasih dan sayangnya
2. Bapak Drs. H. Moch. Toerki selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan dosen pembimbing II penulis yang dengan penuh keabaran membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
3. Bapak Drs. Radlia Kemal Widjadi, SU selaku dosen pembimbing I dan dosen wali penulis yang dengan penuh kesabaran dan ikhlas meluangkan waktu untuk memberikan ilmu dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
4. Bapak Drs. Mudhar Syarifuddin, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik
5. Bapak Drs. H. Budiyo, M. Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
6. Bapak / Ibu dosen serta segenap civitas akademika di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
7. Bapak Drs. Aschan selaku Sekcam di Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan yang banyak membantu dalam memperoleh data

8. Keluarga besar Bapak Muhammad Mahmud Yunus dan Ibu Rr. Dyah Handayani yang banyak memberikan nasehat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Keluarga Mas Ahmad Jabil, STp dan Mbak Anif Riana atas nasehat dalam menapaki kehidupan yang akan datang.
10. Mas Febby, Mas Mifta, Mbak Siti, Mbak Ana, Mbak Aris yang banyak membantu dan memberikan masukan terhadap penulisan skripsi ini.
11. Teman-teman LA Didik, Joko, Mansyur, Riki "**Good luck my friend.**"
12. Teman-teman "**SYFC**" Heru, Lutfi, Kharis, dan Salis "Hidup adalah Perjuangan"
12. Teman-teman di Rental Komik "**Crayon Sinchan**" Lukman, Pepeng dan Doni terima kasih atas dorongannya serta telah membangkitkan naluri bisnis penulis.
13. Rekan-rekanku Administrasi Negara 98 " Samsu, Pras, Fajar, Reza, Emon, Syarif, Hermanto, Wahid, Aris, Asif, Nailis, Dian, Titi, Riana, Wiwik dan yang lain "Maaf halamanya tak muat" dan **VIVA Administrasi Negara 98.**
14. Rekan-rekan seperjuangan Rizky, Koko, Arif, Mamad, Asmuni, Anang, Roihan, "**Selamat berjuang kawan.**"
15. Teman-teman di lembaga formal maupun informal yang banyak merekonstruksi pemikiran untuk mencari suatu kebenaran.
16. Anak-anak kost Belitung I/11 atas pengertian yang diberikan.
17. Semua pihak yang telah banyak membantu terhadap penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Rahmad, Taufik, Hidayah serta Berkah atas semua bantuan yang diberikan. Akhirnya penulis berharap semoga karya ini bermanfaat bagi semua pihak. **Amiin Ya Rabbal 'Alamin**

Jember, Februari 2002

Penulis

DAFTAR ISI

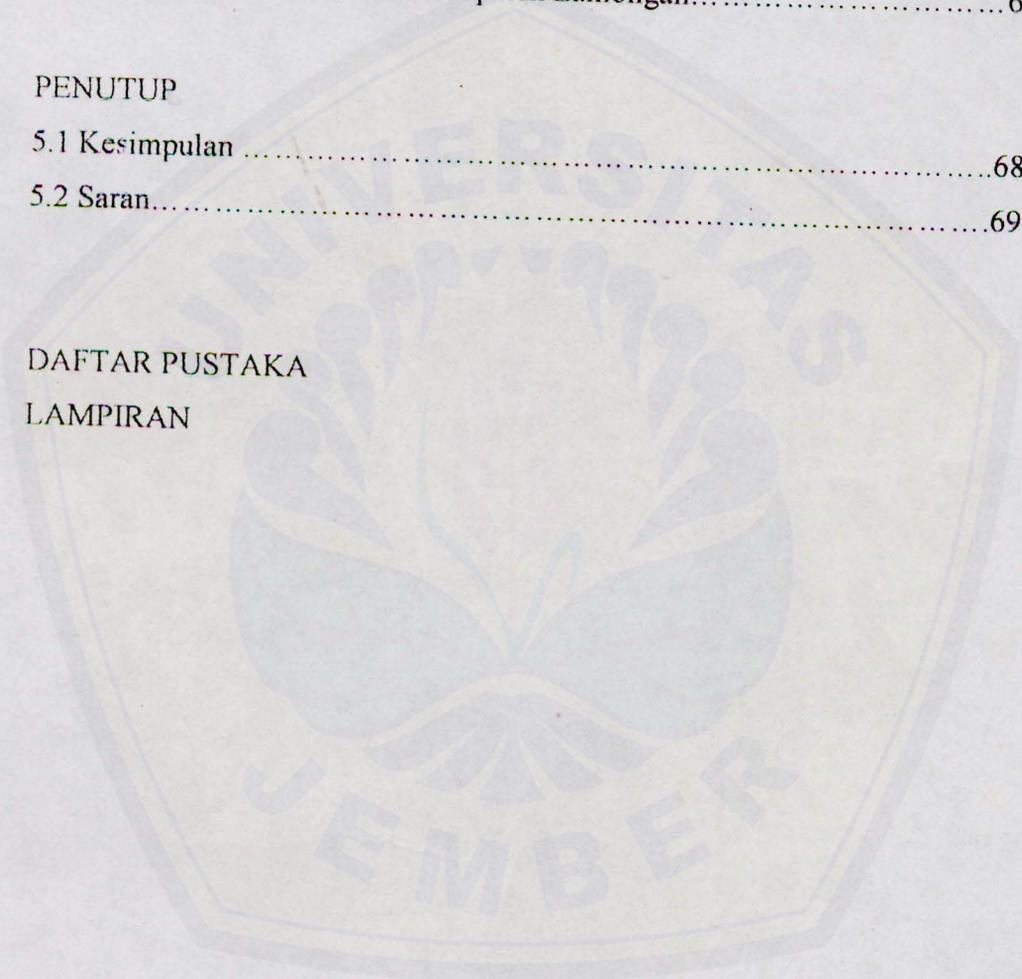
HALAMAN MOTTO.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	10
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4 Kerangka Teori.....	11
1.5 Konsep Dasar.....	17
1.5.1 Konsep Perilaku Pemimpin.....	17
1. Struktur Inisiasi.....	20
2. Konsiderasi.....	21
1.5.2 Konsep Disiplin Kerja Bawahan.....	21
1. Ketaatan.....	22
2. Kerjasama.....	23
1.6 Hipotesis.....	23
1.7 Definisi Operasional.....	24
1.7.1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh (X).....	25
1.7.2 Operasionalisasi Variabel Terpengaruh (Y).....	26
1.8 Metode Penelitian.....	27
1.8.1 Penentuan Populasi.....	28
1.8.2 Metode Penentuan Sampel.....	28

1.8.3 Metode Pengumpulan Data.....	29
1.8.4 Metode Analisis Data.....	31
II. DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN	
2.1 Pengantar.....	35
2.2 Keadaan Geografi dan Demografi.....	35
2.2.1 Keadaan Geografis.....	36
2.2.2 Keadaan Demografis.....	38
2.3 Jumlah Pegawai.....	41
2.4 Keadaan Pegawai Berdasarkan Pengalaman / Masa Kerja.....	42
2.5 Data Peralatan dan Perlengkapan Kantor.....	42
2.6 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan....	44
2.7 Ketentuan Mengenai Jam Kerja dan Apel.....	47
III. PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN	
3.1 Pengantar.....	49
3.2 Variabel Pengaruh (X) , yaitu Perilaku Pemimpin.....	49
3.2.1 Struktur Inisiasi.....	49
3.2.2 Konsiderasi.....	51
3.3 Variabel Terpengaruh (Y), yaitu Disiplin Kerja Bawahan.....	53
3.3.1 Ketaatan.....	53
3.3.2 Kerjasama.....	54
IV. ANALISA DAN INTERPRETASI DATA	
4.1 Pengantar.....	58
4.2 Analisa Chi-Kuadrat.....	58
4.2.1 Menentukan Frekuensi-Frekuensi Observasi Kedalam Tabel Persiapan.....	59
4.2.2 Menentukan Derajat Kebebasan (db) untuk menentukan taraf	

signifikansi.....	62
4.2.3 Menghitung rumus Chi-Kuadrat.....	62
4.2.4 Menentukan Signifikansi X^2 Observasi Dengan Acuan Tabel Harga-harga Kritis Chi-Kuadrat.....	63
4.3 Interpretasi Data tentang Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja Bawahan Kantor Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan.....	64
V. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

- TABEL 1 : DAFTAR ABSENSI (KATEGORI KEMANGKIRAN) PEGAWAI KANTOR CAMAT DEKET KABUPATEN LAMONGAN.
- TABEL 2 : DAFTAR RAPAT KEGIATAN RUTIN KANTOR CAMAT DEKET KABUPATEN LAMONGAN
- TABEL 3 : LUAS WILAYAH DESA DI KECAMATAN DEKET KABUPATEN LAMONGAN
- TABEL 4 : JUMLAH PENDUDUK MENURUT JENIS KELAMIN DI KECAMATAN DEKET KABUPATEN LAMONGAN
- TABEL 5 : DATA JUMLAH MASING-MASING PENDUDUK DI KECAMATAN DEKET KABUPATEN LAMONGAN
- TABEL 6 : MACAM MATA PENCAHARIAN PENDUDUK DI KECAMATAN DEKET KABUPATEN LAMONGAN
- TABEL 7 : SARANA DAN PRASARANA PENDIDIKAN DI KECAMATAN DEKET
- TABEL 8 : JUMLAH PEGAWAI MENURUT PANGKAT/ GOLONGAN
- TABEL 9 : JUMLAH PEGAWAI MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN
- TABEL 10 : KOMPOSISI PEGAWAI BERDASARKAN MASA KERJA
- TABEL 11 : DATA PERALATAN DAN PERLENGKAPAN KANTOR CAMAT DEKET KABUPATEN LAMONGAN
- TABEL 12 : TABEL DATA BERDASARKAN SKOR TERHADAP INDIKATOR PERILAKU STRUKTUR INISIASI (X_1)
- TABEL 13 : TABEL DATA BERDASARKAN SKOR TERHADAP INDIKATOR PERILAKU KONSIDERASI (X_2)
- TABEL 14 :TABEL TOTAL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PENGARUH (X)
- TABEL 15 : TABEL DATA SKOR TERHADAP INDIKATOR KETAATAN (Y_1)
- TABEL 16 :TABEL DATA BERDASARKAN SKOR TERHADAP INDIKATOR KERJASAMA (Y_2)
- TABEL 17 : TABEL DATA TOTAL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL TERPENGARUH (Y)
- TABEL 18 : DATA KATEGORI BERDASARKAN SKOR JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL X DAN Y
- TABEL 19 : TABEL PERSIAPAN UNTUK Mencari CHI-KUADRAT

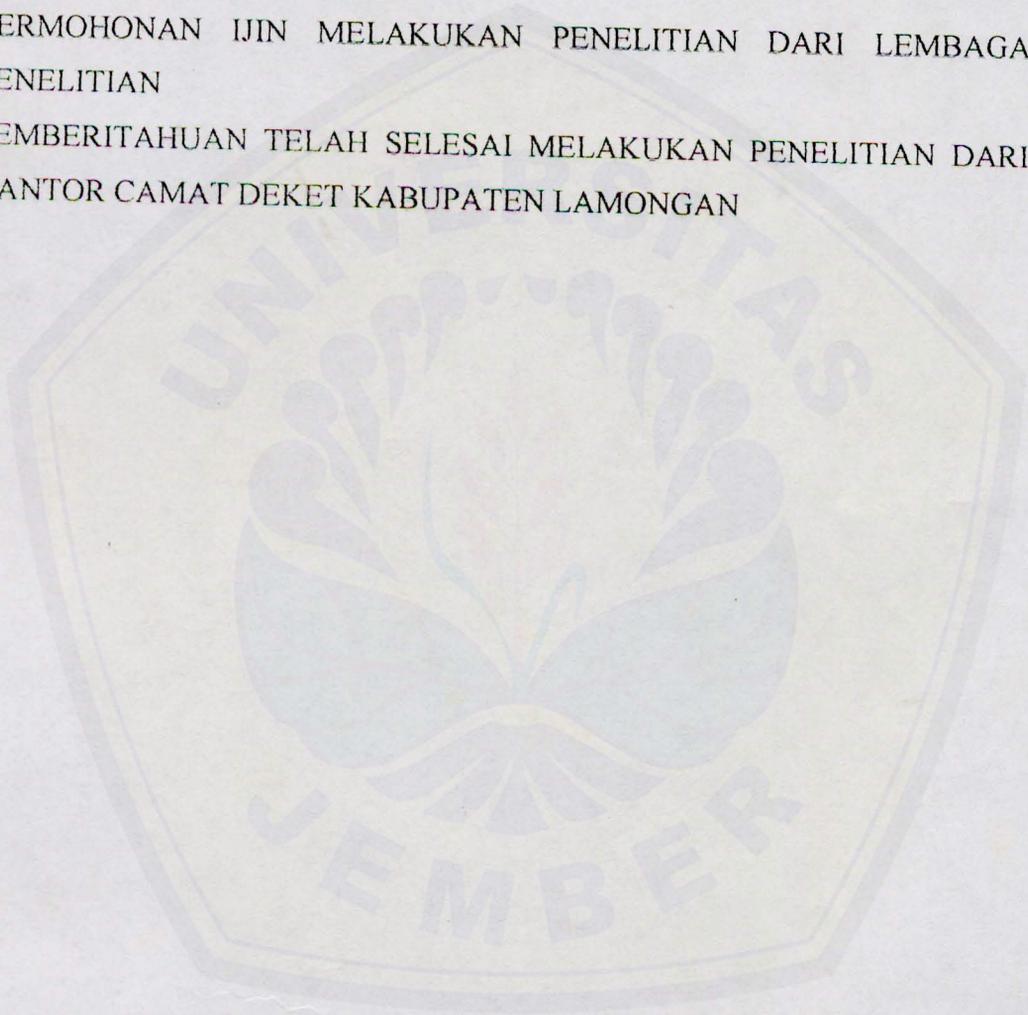
TABEL 20 :TABEL PROSENTASE JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PERILAKU PEMIMPIN (X) KANTOR CAMAT DEKET KABUPATEN LAMONGAN

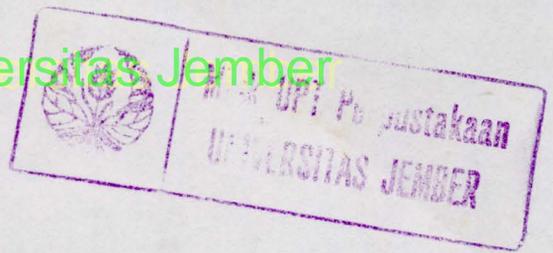
TABEL 21 :TABEL PROSENTASE JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL DISIPLIN KERJA BAWAHAN (Y)



LAMPIRAN

1. TABEL CHI-KUADRAT
2. DAFTAR KUESIONER
3. PERMOHONAN IJIN MELAKUKAN PENELITIAN DARI LEMBAGA PENELITIAN
4. PEMBERITAHUAN TELAH SELESAI MELAKUKAN PENELITIAN DARI KANTOR CAMAT DEKET KABUPATEN LAMONGAN





BAB I PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan dapat diartikan sebagai proses perubahan menuju kearah yang lebih baik dan dilaksanakan bersama oleh masyarakat dan pemerintah. Pembangunan nasional dilaksanakan secara berencana, menyeluruh, terarah dan terpadu, bertahap dan berlanjut untuk memacu peningkatan kemampuan nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan yang lebih baik. Seperti yang diungkapkan oleh Siagian (1985 : 2) : "Pembangunan adalah suatu usaha pertumbuhan dan perubahan berencana yang dilaksanakan secara sadar oleh suatu bangsa, negara, dan pemerintah menuju mobilitas dalam rangka pembangunan bangsa."

Pembangunan Nasional yang dilaksanakan pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan pemerataan baik materiil maupun spirituil sehingga tercipta masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, seperti yang dijelaskan dalam GBHN (1999 : 46), sebagai berikut :

Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang merata materiil maupun spirituil berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka bersatu, dan berkedaulatan rakyat dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tentram, tertib dan dinamis serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib dan damai.

Pembangunan aparatur pemerintahan diarahkan pada peningkatan kualitas kerja termasuk didalamnya peningkatan kemampuan kerja, disiplin kerja, pengabdian, keteladanan, dan kesejahteraan aparaturnya. Seperti yang dijelaskan dalam GBHN (1999: 151) sebagai berikut:

Pembangunan aparatur pemerintahan diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi, efektifitas seluruh tatanan administrasi pemerintahan termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan, dan kesejahteraan aparaturnya sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya khususnya dalam melayani, mengayomi, serta menumbuhkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan, serta tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat. Pembangunan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur pemerintahan baik

kelembagaan, ketatalaksanaan maupun kepegawaian dilanjutkan dan ditingkatkan.

Disini berarti bahwa aparatur pemerintahan baik yang berada pada tingkat pusat maupun daerah diharuskan untuk meningkatkan kualitas, kemampuan dan disiplin kerjanya dalam rangka memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya pada masyarakat, mengingat fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Demikian pula halnya pada aparatur pemerintahan di Kantor Camat Deket yang merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Lamongan yang mana di dalam melaksanakan tugasnya harus secara optimal dalam rangka memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Mengingat kedudukan pegawai negeri dalam pembinaan kepegawaian sebagai unsur aparatur pemerintahan, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah maka perlu kiranya disadari oleh pegawai negeri yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan pendapat Moekiyat (1975:176) bahwa:

Kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.

Sadar akan pentingnya peranan pegawai negeri dalam masa pembangunan dan dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan, maka pemerintah telah memberikan perhatian khusus terhadap penyempurnaan pembinaan pegawai negeri. Sebagai landasan untuk pembinaan telah ditetapkan UU No 43 Tahun 1999 sebagai penyempurnaan UU No 8 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan kewajiban yang harus ditaati oleh pegawai negeri sipil menurut Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah ini adalah:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah (Pasal 4 UU No 43 Tahun 1999)

2. Mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya yang penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab (Pasal 5 UU No 43 Tahun 1999)
3. Menyimpan rahasia jabatan (Pasal 6 UU No 43 Tahun 1999)
4. Disamping kewajiban-kewajiban tersebut pegawai negeri harus pula melaksanakan kewajiban-kewajiban yang lain serta menjauhkan diri dari larangan-larangan seperti yang ditetapkan dalam 2 dan pasal 3 Peraturan Pemerintah Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai penting dalam rangka menjalankan kewajibannya. Hal ini terbukti dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disamping peraturan tata tertib yang diberlakukan oleh instansi yang bersangkutan.

Sikap disiplin merupakan faktor yang penting disamping kemampuan serta komitmen yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar tidak mengalami hambatan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari. Suatu organisasi atau instansi akan mengalami keberhasilan dalam segala aktifitasnya jikalau para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi, karena dalam disiplin terdapat unsur ketaatan yaitu ketaatan kepada segala apa yang menjadi ketentuan dan berlaku bagi suatu organisasi atau instansi yang biasanya peraturan-peraturan atau tata tertib yang tertulis. Adapun pengertian disiplin menurut Widodo (1984:43) sebagai berikut: "Disiplin adalah taat dan patuh pada peraturan-peraturan , norma-norma, instruksi-instruksi dan lain - lain yang dinyatakan berlaku untuk sekelompok orang tertentu."

Dengan demikian pegawai dikatakan memiliki sikap disiplin apabila melaksanakan tugas dan pekerjaan secara taat atau patuh terhadap peraturan yang diberlakukan oleh organisasi yang bersangkutan atau dengan kata lain aturan yang berlaku tersebut mengikat mereka untuk tidak bertindak bertentangan dengannya.

Sebagaimana manusia biasa, pegawai tidak akan terlepas dari kekurangan, kelemahan, dan keterbatasan kemampuan yang dimilikinya. Sehingga dengan sifat yang dipunyainya itu maka terdapat kecenderungan atau mendukung pegawai

untuk melakukan tindakan disipliner terhadap peraturan yang mengikatnya. Seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

TABEL 1
DAFTAR ABSENSI (KATEGORI KEMANGKIRAN) PEGAWAI
KANTOR CAMAT DEKET KABUPATEN LAMONGAN
TAHUN 2001

No	Bulan	Alpha	Prosentase	Rata-rata	Jumlah Pegawai
1	Januari	4	4,34		23
2	Februari	3	2,73		
3	Maret	3	3,13		
4	April	2	2,08		
5	Mei	2	2,08		
6	Juni	3	3,00	3,22%	
7	Juli	4	4,00		
8	Agustus	3	2,73		
9	September	4	3,82		
10	Oktober	4	3,82		
11	November	5	4,34		
12	Desember	3	2,60		

Sumber: Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan diolah Tahun 2001

Dari tabel diatas dapat diketahui rata-rata tingkat absensi pegawai di Kantor Camat Deket selama tahun 2001 sebesar 3,22%. Sebagaimana yang dikemukakan Flippo (1976: 125) bahwa "Batas minimum absensi yang tidak dapat dikurangi dan beberapa organisasi telah menggambarkan hal tersebut hanya 3 persen." Berdasarkan pendapat tersebut maka tingkat absensi pegawai di Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan tersebut dikatakan tinggi. Sehubungan dengan tingginya tingkat absensi (kategori kemangkiran) ini menunjukkan bahwa disiplin para pegawai kurang menggembirakan sehingga perlu mendapat perhatian.

Pada dasarnya kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada dalam lingkungan organisasi. Menurut penelitian sebelumnya faktor-faktor untuk meminimalkan tingkat pelanggaran tersebut diantaranya adalah faktor pengawasan, koordinasi, motivasi, dan perilaku pemimpin.

1. Pengawasan.

Sugandha (1989 : 149) mengatakan bahwa “ Adanya disiplin aparat pemerintahan agar segala tindakannya sejalan dengan kebijaksanaan yang diterapkan, maka fungsi yang berjalan adalah pengawasan.”

Pada Kantor Camat Deket, faktor pengawasan sesungguhnya telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh Camat. Misalnya dengan mengadakan inspeksi langsung pemeriksaan di tempat kerja.

2. Koordinasi

Sarwoto (1983 : 18) menyatakan pendapatnya tentang koordinasi sebagai berikut: “ Koordinasi sebagai kesatuan tindakan terhadap masing-masing bagian antara satu dengan lainnya dan pelaksanaan usaha-usaha (aktifitas) beserta gerak operasinya agar mereka dapat memberikan sumbangan semaksimal mungkin bagi berhasilnya usaha bersama secara disiplin.”

Sesuai dengan hasil pengamatan penulis kegiatan koordinasi di Kantor Camat Deket sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat diketahui dengan adanya pembedaan kerja dalam tiap-tiap urusan, seksi dan sub seksi dan kemudian saling bekerjasama sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan masing urusan, seksi dan sub seksi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Motivasi

Menurut Nitisesmito (1986 : 79) Kegiatan motivasi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang mencakup “ Berkomunikasi dengan bawahan, memberikan penghargaan kepada bawahan atas prestasi yang telah dicapai dan menciptakan pergaulan yang harmonis antara pegawai agar dapat tercipta disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya.”

Pada Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan faktor motivasi pada dasarnya telah dilaksanakan, hal ini dapat dilihat dengan adanya komunikasi yang

dilakukan antara atasan dengan bawahan, baik melalui perintah atau instruksi serta adanya arus informasi baik dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas. Selain itu pemimpin (Camat) memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi baik berwujud pujian maupun intensif. Dengan adanya motivasi tersebut mampu mendorong pegawai meningkatkan disiplin kerja agar tujuannya dapat tercapai.

4. Perilaku Pemimpin.

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada perilaku pemimpin untuk membentuk atau meningkatkan sikap disiplin bagi bawahan. Untuk menumbuhkan sikap disiplin bagi bawahan sebenarnya tergantung dari kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpinnya. Strauss dan Sayless (1986 : 138) mengatakan bahwa:

Pemimpin mempunyai pengaruh yang besar pada kehidupan organisasi melalui kontak sehari-hari dan pengaruh mereka atas sistem motivasi dan perilaku. Kami telah melakukan dukungan sebagai penyumbang pada lingkungan kerjanya yang memuaskan struktur sebagai sarana untuk memperkuat hubungan pengharapan antara usaha, kepuasan dan kedisiplinan kerja bawahan.

Berpijak dari pendapat diatas dapat diambil pengertian bahwa bawahan bekerja dengan penuh kedisiplinan dan menumbuhkan kepuasan apabila pemimpin mampu memberikan bimbingan dan pengarahan serta dukungan kepada para bawahan.

Peranan pemimpin dalam suatu organisasi sangat berpengaruh dalam menumbuhkan dan membentuk disiplin kerja bawahan. Perilaku yang positif ditunjukkan pemimpin akan menjadi contoh, panutan, atau teladan yang baik bagi bawahannya. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Siswanto (1988 : 27) yaitu bahwa "Keteladanan seorang pemimpin biasanya dapat menentukan disiplin kerja yang kuat bagi tenaga kerja di bawah kepemimpinan manajer yang bersangkutan." Lebih lanjut Sastropoetro (1980 : 77) mengungkapkan " Pada dasarnya penanggung jawab untuk menumbuhkan dan mengembangkan sikap disiplin terletak ditangan pemimpin termasuk untuk memeliharanya"

Dari pendapat diatas ternyata disiplin kerja bawahan dapat ditimbulkan melalui teladan dari pemimpinnya, sehingga bisa dikatakan pemimpin merupakan

cermin bagi bawahan, tindakan yang baik akan diikuti pula oleh bawahannya. Oleh karena itu kegiatan yang dilakukan pemimpin adalah memberikan teladan bagi orang yang dipimpinnya melalui sikap disiplin.

Apabila berbicara mengenai kepemimpinan sebenarnya membicarakan pola tingkah laku yang diperankan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya sehingga para bawahan dapat terpengaruh untuk mengikutinya yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh George R. Terry yang dikutip oleh Thoha (1996:227) sebagai berikut: "Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain bukanlah pekerjaan mudah karena perilaku seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain genetik, lingkungan, pendidikan, dan pengalaman. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (1986:24-25) sebagai berikut:

Perilaku seseorang tidak serta merta terbentuk begitu saja melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan yang dipengaruhi antara lain faktor genetik, pendidikan, pengalaman, serta pengaruh lingkungan. Kehidupan organisasional yang dinamis dan serasi hanya dapat tercapai apabila setiap anggota organisasi mau untuk menyesuaikan cara berfikir dan cara bertindaknya dengan kepentingan bersama dan justru tidak melakukan hal-hal yang dapat diinterpretasikan sebagai perilaku yang egoistis.

Dengan demikian, dalam mempengaruhi bawahan agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik, tentulah tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin berperilaku yang positif yang dapat diterima oleh bawahannya, sehingga karenanya bawahan akan menyesuaikan cara berfikir dan bertindaknya. Berkenaan dengan perilaku pemimpin tersebut Strauss dan Sayless (1986:156) memberikan pengertian perilaku pemimpin sebagai berikut:

Perilaku pemimpin adalah suatu sikap yang diwujudkan oleh pemimpin baik melalui ucapannya maupun perbuatannya dalam usaha mempengaruhi bawahannya agar mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpin.

Sedangkan Cribbin (1985 : 22) mengatakan bahwa “ Perilaku pemimpin adalah keseluruhan dari sikap dan tabiat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tindak tanduknya sebagai anggota suatu organisasi.”

Maksud dari pernyataan tersebut adalah pemimpin (Camat) bukan hanya memberi tahu bawahan atau menyampaikan sesuatu hal, melainkan juga harus mewujudkan apa yang telah disampaikan kepada bawahan dalam sikap dan perilakunya sendiri. Di sini seorang pimpinan tidak hanya memberitahu kepada bawahan tetapi juga menjalankan apa yang disampaikan, menanyakan kesulitan-kesulitan yang dialami bawahan pada waktu melaksanakan tugas, selain itu pemimpin (Camat) ikut memecahkan masalah yang dihadapi bawahan, mengajak untuk ikut hadir dalam pertemuan atau dalam pembuatan keputusan yang akan diambil. Berikut ini disajikan daftar rapat kegiatan rutin di Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan.

TABEL 2
DAFTAR RAPAT KEGIATAN RUTIN DI KANTOR CAMAT DEKET
KABUPATEN LAMONGAN
TAHUN 2001

No	Bulan	Target	Realisasi	Prosentase	Rata-rata
1	Januari	5	3	60 %	75 %
2	Februari	4	2	50 %	
3	Maret	4	3	75 %	
4	April	6	4	66,67 %	
5	Mei	4	3	75 %	
6	Juni	4	2	50 %	
7	Juli	5	4	80 %	
8	Agustus	4	2	50 %	
9	September	6	5	83,3 %	
10	Oktober	4	3	75 %	
11	November	5	4	80 %	
12	Desember	4	3	75 %	

Jumlah		55	38		
--------	--	----	----	--	--

Sumber : Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan diolah Tahun 2001

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa prosentase rata-rata rapat yang diadakan adalah 75 % dengan demikian maka masih perlu ditingkatkan lagi hingga mencapai target maksimal 100%.

Dalam organisasi pemerintahan, pemimpin (Camat) merupakan salah satu unsur yang ada selain bawahan. Tanpa mengesampingkan bawahan yaitu keikutsertaan dan partisipasinya dalam organisasi, pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting karena kegagalan dan keberhasilan mengenai pelaksanaan suatu pekerjaan atau keberadaan organisasi secara keseluruhan akan menjadi tanggung jawabnya. Mengenai Hal ini Thoha (1996 : 1) menyatakan bahwa:

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan ini, suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendukung posisi pemimpin dalam suatu posisi yang penting.

Dengan demikian pemimpin (Camat) sebagai penanggung jawab utama akan keberhasilan dan kegagalan organisasi maka seorang pemimpin harus menggunakan teknik kepemimpinannya, memiliki kesanggupan untuk memberi contoh yang baik bagi bawahan, serta berperilaku positif yang mengarah pada suasana harmonis dan sanggup membentuk disiplin bawahan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengetengahkan sebuah judul dalam penelitian ini yaitu:

“Pengaruh perilaku pemimpin terhadap disiplin kerja bawahan pada Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan.”

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian. Perumusan masalah yang tegas dan jelas akan mempermudah peneliti dalam mengadakan penelitian dalam rangka menarik suatu kesimpulan serta

jawaban tentang permasalahan yang dihadapi. Mengenai hal ini Surahmad (1994:34) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

” Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dapat dirasakan sebagai rintangan yang harus dilalui dengan jalan mengatasinya apabila ingin berjalan terus.”

Usaha untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, maka perlu dirumuskan dalam masalah yang baik pula, terdapat tiga kriteria yang mendasari suatu bentuk perumusan masalah yang baik, seperti yang dikemukakan oleh Kerlinger (1998:29), yaitu:

1. Masalah harus mengungkapkan hubungan dua variabel.
2. Masalah harus dinyatakan secara jelas dan tidak ambigu dan dituangkan kedalam suatu bentuk pertanyaan.
3. Masalah dan pernyataan masalah harus dirumuskan dengan cara tertentu yang menyiratkan adanya kemungkinan penyajian secara empiris.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa perumusan masalah yang jelas dan tepat dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai suatu fenomena. Adapun permasalahan dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

“Perilaku pemimpin yang bagaimana yang dapat meningkatkan disiplin kerja bawahan di Kantor Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan.”

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Segala bentuk aktivitas peneliti dalam suatu penelitian pasti mempunyai maksud dan tujuan karena tujuanlah yang memberikan arah atau pedoman bagi pelaksanaan aktivitas penelitian agar tidak melenceng atau bias, baik data yang akan dikumpulkan maupun arah penelitian yang dilakukan:

Tujuan menurut Widodo dan Mukhtar (2000:33) adalah:

Tujuan pada dasarnya adalah visi yang senantiasa mesti dipegang teguh dalam keseluruhan proses penelitian, dan pada akhirnya tujuan pula yang akan menjadi standar apakah out put sebuah penelitian telah mencapai sasaran yang diinginkan.

Sesuai dengan permasalahan ini, maka tujuan yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat perilaku pemimpin dengan tingkat disiplin kerja bawahan di Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan.
2. Untuk mengetahui gambaran perilaku pemimpin yang dapat meningkatkan disiplin kerja bawahan di Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan kegunaan sebagai berikut:

- 1) Diharapkan dapat menambah cakrawala berfikir dan pengalaman bagi penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama di bangku kuliah dengan realitas yang ada di lapangan.
- 2) Dapat memberikan input atau informasi yang positif bagi Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan dan memberi arti pentingnya perilaku pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja bawahan.
- 3) Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti yang lain yang ada relevansinya dengan penulisan ini.
- 4) Dapat memberikan kegunaan akademis yaitu sebagai tambahan referensi kepustakaan bagi yang berkepentingan pada umumnya dan khususnya dalam bidang Ilmu Administrasi Negara.

1.4 Kerangka Teori

Dalam penelitian konsep dasar diperlukan untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang diteliti. Konsep merupakan penyederhanaan dan landasan kerangka berfikir untuk membahas dan mengkaji masalah dalam penelitian. Konsep menurut Kartono (1982 : 102) adalah:

Konsep merupakan sederetan kata-kata yang secara jelas mengutarakan sesuatu atau peristiwa yang bisa diverifikasikan. Konsep adalah sebagian pemikiran yang mencoba menggabungkan dengan deretan kata-kata tentang eksistensi dari pada suatu fenomena sosial dengan ciri-cirinya karakteristik.

Konsep merupakan rangkaian terkecil dari teori yang dijadikan alat untuk menganalisis suatu gejala sosial atau natural. Dalam upaya menjawab masalah

yang telah diidentifikasi harus menggunakan logika berfikir baik bersifat rasional maupun empiris yang memerlukan suatu konsep pandangan teoritis yang jelas dan benar.

Singarimbun dan Effendi (1989 : 37) memberikan definisi teori sebagai berikut: "Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi, dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep." Lebih lanjut Natsir (dalam Widodo dan Mukhtar 2000:67) mengatakan teori adalah alat sebagai alat dari ilmu." dan merinci peranan teori sebagai berikut:

1. Teori mendefinisikan orientasi utama dari ilmu dengan cara memberikan definisi terhadap jenis-jenis data
2. Teori memberikan rencana (*scheme*) konseptual, dengan rencana mana fenomena-fenomena yang relevan disistematiskan, diklarifikasikan, dan dihubung-hubungkan.
3. Teori memberi ringkasan terhadap fakta dalam bentuk generalisasi empiris dan sistematis generalisasi.
4. Teori memberikan prediksi terhadap fakta
5. Teori memperjelas celah-celah di dalam pengetahuan kita.

Teori-teori dan konsep-konsep dari penulisan ini akan diuraikan sebagai berikut:

Sebagai individu, manusia mempunyai tujuan masing-masing dalam kehidupannya. Namun dalam pencapaian tujuan tersebut, manusia membutuhkan orang lain untuk bersama-sama mewujudkannya. Karena manusia sebagai makhluk sosial dalam kehidupannya sehari-hari selalu hidup bersama orang lain dan tidak akan terlepas dari ketergantungan orang lain. Sehingga manusia akan bekerjasama dengan orang lain.

Kerjasama antar individu tersebut akan berjalan dengan baik apabila dilengkapi dengan sarana atau alat karena dengan demikian segenap potensi sumber daya manusia tersebut akan dapat dikerahkan semaksimal mungkin demi tercapainya usaha pencapaian tujuan – tujuan tersebut. Sarana atau alat yang dimaksud adalah organisasi.

Menurut Suwarno Handyaningrat (1986 : 42) organisasi didefinisikan sebagai :

Sarana atau alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dikatakan bahwa organisasi adalah wadah kegiatan dari orang-orang yang bekerjasama dalam usaha mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan tersebut orang-orang harus jelas dan tegas wewenang dan tanggung jawabnya, hubungannya, serta tata kerjanya.

Selanjutnya Sondang P. Siagian (1986:20) sebagai berikut:

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan dua orang atau lebih dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama dan dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau kelompok yang disebut pimpinan dan seseorang atau kelompok yang disebut bawahan.

Dari pendapat diatas menyatakan bahwa organisasi merupakan suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang melakukan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan bersama. Disamping itu dalam suatu organisasi terdapat seorang atau kelompok yang disebut pimpinan dan seorang atau kelompok yang disebut bawahan dimana di antara keduanya saling berhubungan dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya akan penulis kemukakan tentang pengertian dari pemimpin menurut Martin J. Cannon yang dikutip Sutarto (1998:21) mendefinisikan pemimpin adalah "Seorang atasan yang mempengaruhi perilaku bawahannya."

Kedudukan dan peranan pemimpin sangat penting karena dengan kepemimpinannya dapat menentukan berhasil atau tidak organisasi dalam mencapai tujuan. Sesuai dengan pendapat Sutarto (1998 : 3) sebagai berikut:

Kepemimpinan merupakan masalah yang sentral dalam pengurusan organisasi. Maju mundurnya organisasi, dinamis statisnya organisasi, serta tercapai tidaknya tujuan dari organisasi, sebagian besar ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya akan penulis kemukakan tentang pengertian kepemimpinan yang disampaikan oleh beberapa ahli. Sutarto (1998:25) merumuskan kepemimpinan sebagai berikut: "Rangkaian kegiatan penataan kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan."

Sedangkan Hersey dan Blanchard (1995 :99) mendefinisikan kepemimpinan adalah “Proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.”

Dari definisi kepemimpinan itu dapat disimpulkan bahwa proses kepemimpinan adalah fungsi pemimpin, pengikut dan variabel situasional lainnya. Perlu diperhatikan bahwa definisi tersebut tidak menyebut suatu jenis organisasi tertentu. Dalam situasi apa pun di mana seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, maka sedang berlangsung kepemimpinan. Juga perlu diperhatikan apabila definisi tersebut menyebut pemimpin dan pengikut, itu tidak berarti hanya membicarakan hubungan hirarki seperti yang terdapat antara atasan dan bawahan.

Apabila berbicara mengenai kepemimpinan sebenarnya membicarakan pola tingkah laku yang diperankan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya sehingga para bawahan terpengaruh untuk mengikutinya. Berkenaan dengan perilaku pemimpin Strauss dan Sayless (1986 : 156) memberikan pengertian sebagai berikut:

Perilaku pemimpin adalah suatu sikap yang diwujudkan oleh pemimpin baik melalui ucapannya maupun perbuatannya dalam usaha mempengaruhi bawahannya agar mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpin.

Lebih lanjut Cribbin (1985:22) mengatakan bahwa “Perilaku pemimpin adalah Keseluruhan sikap dan tabiat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tindak tanduknya sebagai anggota suatu organisasi.”

Pemimpin dapat dikatakan berhasil apabila dalam kepemimpinannya dapat menggerakkan potensi-potensi yang ada dalam organisasi terutama faktor manusia dan lingkungan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Wijaya (1986:5) sebagai berikut:

Pemimpin penggerak bukan saja terhadap alat-alat dan sumber-sumber keuangan dan material, terutama manusia. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peran yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan organisasi.

Untuk memperoleh keberhasilan usaha organisasi secara keseluruhan maka dalam setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa memerlukan adanya disiplin. Karena disiplin merupakan kekuatan yang memaksa individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur yang ada dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Susanto (1977:14)

Disiplin menjadi faktor pengikat dan integrasi yaitu karena ia merupakan kekuatan yang dapat memaksa individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu karena dianggap bahwa dengan berpegang pada peraturan ini tujuan organisasi dapat tercapai.

Sedangkan pengertian disiplin menurut Widodo (1984:23) adalah sebagai berikut: "Disiplin adalah taat dan patuh pada peraturan-peraturan, norma-norma, instruksi-instruksi, dan lain-lain yang dinyatakan berlaku untuk sekelompok orang tertentu." Lebih lanjut Atmosudirdjo (1980:2) mengatakan disiplin adalah "Ketaatan kepada apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi (tertulis maupun janji belaka) tanpa memakai paksaan melainkan kesadaran bahwa tanpa ketaatan apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai."

Terdapat beberapa faktor yang mendorong meningkatnya disiplin kerja yang tinggi pada pegawai yaitu pengawasan, koordinasi, motivasi dan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpinnya.

1. Faktor Pengawasan.

Sugandha (1989:149) mengatakan bahwa: "Adanya disiplin aparat pemerintahan agar segala tindakannya sejalan dengan kebijaksanaan yang diterapkan, maka fungsi yang berjalan adalah pengawasan."

Jadi disiplin aparat pemerintahan agar segala tindakannya sejalan dengan kebijaksanaan yang diterapkan maka fungsi yang harus diterapkan adalah pengawasan.

2. Faktor Koordinasi

Sarwoto (1983:18) menyatakan pendapatnya tentang koordinasi sebagai berikut: "Koordinasi sebagai kesatuan tindakan terhadap masing-masing bagian antara satu dengan lainnya dan pelaksanaan usaha-usaha (aktifitas) beserta gerak operasinya agar mereka dapat memberikan sumbangan semaksimal mungkin bagi berhasilnya usaha bersama secara disiplin.

Jadi Koordinasi sangat penting sebagai kesatuan tindakan terhadap masing-masing bagian antara satu dengan lainnya dan pelaksanaan usaha-usaha (aktifitas) beserta gerak operasinya agar setiap bagian dapat memberikan sumbangan semaksimal mungkin bagi pencapaian tujuan bersama secara disiplin.

3. Faktor Motivasi

Menurut Nitisesmito (1986:79) Kegiatan motivasi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang mencakup:

Berkomunikasi dengan bawahan, memberikan penghargaan kepada bawahan atas prestasi yang telah dicapai dan menciptakan pola pergaulan yang harmonis antara pegawai agar dapat tercipta disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian kegiatan motivasi mencakup berkomunikasi dengan bawahan, memberikan penghargaan kepada bawahan atas prestasi yang telah dicapai dan menciptakan pola pergaulan yang harmonis antara pegawai agar tercipta disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya.

4. Faktor Perilaku pemimpin.

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada perilaku pemimpin terhadap disiplin kerja bawahannya. Gibson (1992 : 78) berpendapat:

Perilaku pemimpin akan bersifat memotivasi seandainya perbuatan tersebut membuat kebutuhan akan kepuasan bawahan yang bergantung pada prestasi yang efektif dan melengkapi lingkungan kerja bawahan dengan menyediakan bimbingan, kejelasan, dan imbalan yang diperlukan bagi prestasi yang efektif yang ditunjang oleh sikap disiplin.

Mengacu pada pendapat di atas, maka seorang pemimpin melalui perilakunya harus dapat mempengaruhi bawahannya, melalui bimbingan, dan penjelasan pada bawahan sebagai wujud perhatian terhadap bawahan untuk menunjukkan ikut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas bawahan agar tercapai dengan yang telah direncanakan yang ditunjang sikap disiplin bagi setiap bawahan. Sementara Widodo (1984:22) mengatakan :

Pendapat pertama mengatakan bahwa disiplin yang baik dapat ditanamkan dengan jalan indoktrinasi dan ancaman hukuman terhadap pelanggaran-pelanggarannya. Sedangkan yang mematuhi akan mendapat pahala. Pendapat yang kedua menyatakan bahwa disiplin yang baik

adalah hasil dari perilaku pemimpin dengan memberikan bimbingan yang terus menerus dalam tata tertib yang jelas dan tegas.

Jadi menurut pendapat yang kedua tersebut untuk menumbuhkan sikap disiplin tergantung dari perilaku pemimpin dengan memberikan bimbingan yang terus menerus dalam tata tertib yang jelas.

Dari pendapat tersebut memberi pengertian kepada kita bahwa perilaku pemimpin sangat mempengaruhi terhadap peningkatan disiplin kerja bawahan untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan teori-teori dan konsep yang telah diuraikan di atas maka penulis mengemukakan konsep sebagai berikut;

1. Konsep tentang Perilaku Pemimpin dari variabel X
2. Konsep tentang Disiplin Kerja Bawahan dari variabel Y

1.5 Konsep Dasar

1.5.1 Konsep Perilaku Pemimpin.

Pendekatan kepemimpinan menurut Sutarto (1998:38) berkesimpulan, pada garis besarnya terdapat empat macam:

1. Pendekatan Sifat
2. Pendekatan Perilaku
3. Pendekatan kontigensi
4. Pendekatan Terpadu

Namun dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada pendekatan perilaku. Dalam pendekatan kepemimpinan berdasarkan perilaku memiliki pemikiran bahwa keberhasilan dan kegagalan pemimpin diidentikkan oleh gaya dan bertindak pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak nampak dari cara melakukan sesuatu pekerjaan, antara lain nampak dari cara memberikan perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara memberikan bimbingan, cara menegakkan disiplin, cara meminta laporan dari bawahan, dan lain sebagainya. Seperti yang dikemukakan oleh Franklin Haiman yang dikutip Sutarto (1998:13) mendefinisikan bahwa "Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mengarahkan perilaku orang lain guna mencapai tujuan khusus."

Beberapa hasil penelitian sebagaimana yang dikutip Sutarto (1998:72) yang mendasarkan pada pendekatan perilaku pemimpin yang menguraikan beberapa gaya kepemimpinan yang meliputi:

1. Studi kepemimpinan Universitas Iowa

Dalam studi ini dapat disimpulkan terdapat tiga macam gaya kepemimpinan yaitu: Gaya kepemimpinan diktator atau otoriter, Gaya kepemimpinan Demokratis, Gaya kepemimpinan Liberal.

2. Studi kepemimpinan Universitas Ohio

Menurut hasil penelitian yang telah ditetapkan oleh Universitas Ohio dapat dibedakan adanya dua macam perilaku pemimpin yaitu Initiating Structure atau struktur tugas dan Consideration atau tenggang rasa.

3. Studi kepemimpinan Universitas Michigan

Penelitian yang dilakukan Universitas Michigan menemukan adanya dua macam perilaku kepemimpinan yaitu "the job centered" dan the employee centered".

4. Managerial grid

Kerangka konseptual bagi kisi manajerial (managerial grid) mengasumsikan bahwa pikiran kebanyakan pemimpin bercabang dua, satu cabang mengenai perhatian terhadap orang dan satu cabang lain terhadap produksi. Yang saling melengkapi dan tidak terpisah.

5. Teori X dan Teori Y

Pada umumnya orang memiliki sifat yang baik dan buruk. Sehubungan dengan adanya orang yang memiliki sifat baik dan buruk maka ditumbuhkan teori x dan sehubungan dengan adanya orang yang memiliki sifat baik, maka diciptakan teori y. Teori ini diciptakan oleh Mc. Gregor.

Masing-masing studi kepemimpinan tersebut dalam menguraikan gaya kepemimpinan sangat beragam. Dari keenam studi tersebut, penulis memfokuskan perilaku kepemimpinan dari studi kepemimpinan Universitas Ohio.

Dalam kehidupan berorganisasi perilaku seseorang tidak serta merta terbentuk begitu saja melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan yang dipengaruhi antara lain faktor-faktor genetik, pendidikan, pengalaman, serta

pengaruh lingkungan. Kehidupan organisasional yang dinamis dan serasi hanya dapat tercipta apabila setiap anggota organisasi mau menyesuaikan cara berfikir dan bertindak dengan kepentingan bersama dan justru tidak melakukan hal-hal yang dapat diinterpretasikan sebagai perilaku yang egoistis. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1986: 12) mengenai perilaku adalah "Keseluruhan tabiat dan sikap seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tindak tanduknya dalam suatu organisasi."

Kedudukan dan peranan pemimpin dalam suatu organisasi adalah sangat penting. Walaupun demikian pentingnya pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, seorang pemimpin tidaklah bekerja sendirian. Pemimpin bekerja dibantu oleh orang lain yaitu pegawai yang menjadi bawahannya dimana hasil kerja dari bawahannya inilah yang dapat memberikan sumbangan yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menginggat pada dasarnya perilaku pemimpin dapat diartikan sebagai suatu sikap dan tindakan dalam mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan menginggat pemimpin itu sendiri merupakan motor penggerak terhadap alat-alat dan sumber keuangan serta materi terutama unsur sumber daya manusia. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1986 : 156) mengenai definisi perilaku pemimpin adalah sebagai berikut:" Perilaku pemimpin adalah suatu sikap yang diwujudkan oleh pimpinan baik melalui perbuatannya dalam usaha mempengaruhi sikap bawahannya agar bawahannya mau mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpinnya."

Selanjutnya Thoha (1996:6) memberikan pengertian mengenai perilaku kepemimpinan adalah : "Walaupun dikenal keunikannya dalam perilaku individu, perilaku kepemimpinanlah yang menjamin bahwa keseluruhan tugas pekerjaan bisa dikerjakan."

Dari berbagai pengertian diatas mengenai perilaku pemimpin pada dasarnya pemimpin mempunyai kekuasaan di dalam mempengaruhi bawahannya agar bawahan mau dan bertanggungjawab terhadap apa yang diinginkan oleh pemimpinnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dalam setiap organisasi antara pemimpin dan bawahannya haruslah terjalin suatu

hubungan kerjasama yang harmonis dengan tetap memperhatikan batas-batas kewenangan dan tanggung jawab yang ada diantara keduanya.

Berbagai pengertian mengenai perilaku pemimpin di atas hasil penelitian yang dilakukan Universitas Ohio yang dikutip oleh Sutarto (1998 : 83) dapat dibedakan menjadi dua macam perilaku pemimpin yaitu Initiating Struktur (Struktur tugas) dan Consideration (Tenggang rasa). Perilaku pemimpin Struktur tugas dan perilaku pemimpin konsiderasi (tenggang rasa) tidak saling tergantung. Artinya pelaksanaan perilaku yang satu tidak mempengaruhi pelaksanaan perilaku yang lain. Dengan demikian seorang pemimpin dapat sekaligus berperilaku struktur inisiasi (struktur tugas) dan Konsiderasi (tenggang rasa) dalam derajat yang sama-sama rendah atau berperilaku struktur tugas dengan derajat yang tinggi dan tenggang rasa dengan derajat yang rendah, atau berperilaku struktur tugas dengan derajat yang rendah dan tenggang rasa dengan derajat yang tinggi.

Selanjutnya diterangkan oleh Sutarto bahwa struktur tugas (Initiating Structure) ini menunjukkan kepada perilaku pemimpin di dalam menentukan hubungan kerja antara dirinya dengan yang dipimpin, dan usahanya di dalam menciptakan pola organisasi, saluran komunikasi dan prosedur kerja yang jelas. Adapun perilaku tenggang rasa (Consideration) menggambarkan perilaku pemimpin yang menunjukkan kesetiakawanan, bersahabat, saling mempercayai dan kehangatan di dalam hubungan kerja antara pemimpin dengan bawahan.

Jadi dalam struktur inisiasi terdapat kecenderungan seorang pimpinan yang memberi batasan peranan pemimpin dengan peranan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan yang dimaksud konsiderasi adalah kecenderungan kepemimpinan yang menggambarkan hubungan akrab dengan bawahan. Yang keduanya dijadikan indikator perilaku pemimpin.

a. Struktur inisiasi atau Struktur tugas

Dalam struktur inisiasi terdapat kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan-batasan antara peranan pemimpin dengan peranan bawahan dalam mencapai tujuan orgaanisasi.

Sedangkan ciri-ciri struktur inisiasi tugas menurut Sutarto (1998:83) adalah :

1. Memberikan kritik pelaksanaan kerja yang jelek
2. Menekankan pentingnya batas waktu pekerjaan pelaksanaan tugas-tugas kepada bawahan.
3. Selalu memberitahu apa yang dilaksanakan bawahan
4. Selalu memberi petunjuk bawahan bagaimana melaksanakan tugas
5. Memberi standard tertentu atas pekerjaan
6. Meminta bawahan dan mengikuti standard yang telah ditetapkan
7. Selalu mengawasi apakah bawahan bekerja sepenuh kemampuan.

b. Consideration atau tenggang rasa

Konsiderasi atau tenggang rasa merupakan kecenderungan kepemimpinan yang menggambarkan hubungan akrab dengan bawahan.

Sedangkan lebih lanjut Sutarto (1998:83) memberikan ciri-ciri perilaku pemimpin yang berorientasi konsiderasi sebagai berikut:

1. Memperhatikan kebutuhan bawahan
2. Berusaha menciptakan suasana saling percaya
3. Berusaha menciptakan suasana saling menghargai
4. Simpatik terhadap perasaan bawahan
5. Memiliki sikap bersahabat
6. Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain.
7. Lebih mengutamakan pengarahan, mendisiplin diri, mengontrol diri.

1.5.2 Konsep Disiplin Kerja

Pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi pasti mengacu pada tujuan yang telah ditentukan. Agar pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi maka salah satu upaya yang dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Dengan demikian para pegawai yang ada dalam suatu instansi dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Kedisiplinan pegawai akan dapat diketahui dengan adanya ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik peraturan perundang-undangan maupun peraturan kedisiplinan yang berlaku disuatu instansi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Etzioni (1982:73) yaitu: "Bahwa setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai, agar organisasi berfungsi secara efektif atau berhasil mencapai tujuan maka semua peraturan harus ditaati."

Jadi yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah merupakan suatu keadaan dimana setiap harinya selalu patuh, taat, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sedangkan disiplin menurut pendapat Atmosudirdjo (1982:77) adalah:

Disiplin adalah ketaatan kepada segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi (tertulis maupun janji belaka) tanpa memakai paksaan. bahwa tanpa ketaatan semata itu, maka segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Jadi disiplin pegawai akan terwujud apabila ia dengan perasaan ikhlas menjalankan apa yang menjadi tugasnya sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan pendapat Widodo(1989:57) yaitu: "Adanya disiplin tersebut dapat dilihat bila pegawai dengan senang hati melaksanakan aturan, norma-norma, instruksi-instruksi atasan dan mentaati aturan-aturan yang dinyatakan berlaku padanya."

Sedangkan Flippo(1971:32) memberikan definisi kedisiplinan sebagai berikut: "Kedisiplinan adalah kemampuan dan kesanggupan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mempunyai sikap kerjasama dalam melaksanakan tugas pekerjaannya."

Dari pengertian diatas, apabila disimpulkan terdapat dua unsur dari kedisiplinan yaitu unsur ketaatan pegawai dan kerjasama pegawai. Dimana keduanya akan dijadikan indikator untuk mengukur kedisiplinan pegawai.

a. Ketaatan

Setiap organisasi pasti mempunyai peraturan yang harus ditaati oleh anggotanya. Dengan mentaati peraturan tersebut maka para pegawai akan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya masing-masing.

Ketaatan merupakan unsur yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk memperlancar tugas pekerjaannya. Dengan ketaatan yang ada pada setiap individu maka pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai. Karena dalam ketaatan pegawai

akan mentaati peraturan, mentaati perintah, atau tidak melanggar larangan.

Ketaatan menurut Musanef (1989:209) adalah sebagai berikut:

Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil untuk mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku, mentaati peraturan kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.

Jadi dengan ketaatan pelanggaran-pelanggaran yang terjadi dapat ditekan seminimal mungkin. Sehingga akan mempermudah melakukan kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja bersama sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal. Jadi yang dimaksud disini adalah kerjasama yang dilakukan oleh pegawai negeri itu sendiri.

Musanef (1989:210) memberikan pengertian kerja sama sebagai berikut: "Kerja sama adalah kemampuan seorang pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama orang lain dalam menyelesaikan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya."

Lebih lanjut Taufik (1987 : 159) kerjasama dapat dilihat dari :

Adanya kesediaan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja maupun atasan di dasarkan tujuan bersama, Kesediaan membantu diantara teman sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya, Adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi.

Dengan demikian kerja sama yang baik para pegawai dalam suatu organisasi akan memberikan keuntungan disamping akan berpengaruh baik terhadap perilaku organisasi.

1.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang mungkin benar dan juga salah. Hipotesis merupakan kesimpulan, namun kesimpulan tersebut belum selesai artinya masih perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis menurut

Hadi (1981:13) adalah sebagai berikut: “ Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar dan juga mungkin salah, dan akan ditolak jika salah satu palsu dan akan diterima jika fakta – fakta membenarkannya.”

Bertitik tolak dari pendapat tersebut di atas berarti bahwa dugaan sementara itu perlu bukti dan fakta-fakta untuk dapat dinyatakan kebenarannya. Dalam melakukan suatu penelitian, manfaat dan kegunaan hipotesis sangat penting dalam memberikan arahan bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Tan (1980 : 36) mengemukakan kegunaan hipotesis yaitu:

1. Memberikan tujuan yang tegas dan jelas
2. Membantu dalam penentuan arah yang ditempuh, dalam pembatasan ruang lingkup penelitian dengan memilih fakta – fakta yang menjadi pokok perhatian dengan menentukan fakta – fakta yang relevan.
3. Menghindarkan suatu penelitian yang tidak terarah dan tidak bertujuan serta pengumpulan data yang mungkin tidak ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan kriteria di atas dapat dijelaskan bahwa hipotesis yang baik haruslah ada hubungan dua variabel atau lebih dan memungkinkan pembuktian secara empiris. Apabila berorientasi pada analisa yang akan dipergunakan maka penulis mengajukan hipotesis yaitu:

“ Perilaku pemimpin yang sering melakukan pola perilaku struktur inisiasi dan konsiderasi kepada bawahan maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja bawahan.”

1.7 Definisi Operasional

Salah satu langkah yang harus ditempuh dalam penelitian untuk menguji hipotesis penelitian adalah membuat definisi operasional masing-masing variabel penelitian berdasarkan kenyataan empiris.

Koentjoroningrat (1981:12) berpendapat bahwa:

Definisi operasional adalah menyusun tentang variabel atau konsep-konsep secara spesifik, sehingga jelas dimensi-dimensi maupun indikator-indikator dari konsep maupun variabel tadi. Suatu penelitian untuk suatu konsep operasional ditentukan oleh situasi penelitian sehingga disini ada batasan dalam definisi operasional.

Sedangkan Tjokrowinoto (1986 : 10) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: "Definisi Operasional adalah penyusunan definisi tentang variabel atau konsep-konsep secara empiris, sehingga jelas dimensi-dimensi maupun indikator dari konsep-konsep atau variabel tadi."

Jadi dengan adanya definisi operasional akan mempermudah peneliti dalam mengukur variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian operasionalisasi dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini dapat penulis kemukakan sebagai berikut:

1.7.1 Independen variabel / variabel pengaruh Perilaku Pemimpin (X)

Indikator – indikator dari variabel pengaruh pemimpin adalah :

- Initiating structure (struktur tugas)
- Consideration (tenggang rasa)

a. Struktur Inisiasi (Struktur Tugas)

Yang dimaksud dengan struktur inisiasi atau struktur tugas yaitu kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan-batasan antara peranan pimpinan dan peranan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan item-item yang dapat diambil dari indikator struktur inisiasi atau struktur tugas ialah:

- Memberi kritik pelaksanaan kerja yang jelek
- Menekankan pentingnya batas waktu pekerjaan pelaksanaan tugas pada bawahan
- Memberitahu apa yang dilaksanakan bawahan
- Memberi petunjuk bawahan bagaimana melaksanakan tugas
- Memberi standart tertentu atas pekerjaan
- Meminta bawahan agar selalu menuruti dan mengikuti standart yang telah ditetapkan
- Selalu mengawasi apakah bawahan bekerja sepenuh kemampuan.

b. Konsiderasi (Tenggang rasa)

Konsiderasi atau tenggang rasa merupakan kecenderungan kepemimpinan yang menggambarkan hubungan akrab dengan bawahan. Dari indikator konsiderasi atau tenggang rasa ini akan ditarik item-item sebagai berikut:

- Memperhatikan kebutuhan bawahan
- Berusaha menciptakan suasana saling percaya
- Berusaha menciptakan suasana saling menghargai
- Simpati terhadap bawahan
- Memiliki sikap bersahabat
- Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan
- Lebih mengutamakan pengarahan diri, mendisiplin diri, dan mengontrol diri

1.7.2 Dependent Variabel / variabel terpengaruh Disiplin Kerja Bawahan(Y)

Indikator dari disiplin kerja bawahan adalah:

- Ketaatan
- Kerja sama

a. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan yang berlaku, mentaati peraturan kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. Dari indikator ketaatan ini item-item yang dapat diambil adalah:

- Masuk dan pulang kerja atau bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan
- Tindakan hukuman yang tegas dari atasan bila melakukan pelanggaran
- Bekerja dengan mengikuti ketentuan-ketentuan atau prosedur yang berlaku

b. Kerja sama

Yang dimaksud dengan kerja sama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kerjasama merupakan sikap dari para bawahan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dengan perasaan saling membantu dan disertai perasaan senang. Dari pengertian kerjasama ini dapat diambil item-item sebagai berikut:

- Kesiediaan para karyawan untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan mereka yang didasarkan pada pencapaian tujuan bersama
- Kesiediaan untuk saling membantu diantara teman – teman sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya
- Adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi.

Selanjutnya untuk mengukur data berdasarkan item-item yang telah ditentukan, maka dalam penelitian ini penulis menentukan kriteria penilaian atas jawaban responden dari masing-masing item sebagai berikut:

1. Jika menjawab “ Ya “ dengan nilai 2
2. Jika menjawab “ Tidak “ dengan nilai 1

1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan urutan-urutan untuk memandu penelitian dengan menggunakan urutan pekerjaan atau prosedur dan alat-alat atau teknik dalam penelitian untuk menyusun data kemudian mengolahnya. Dengan demikian penelitian harus dapat memilih metode penelitian yang sesuai dan tepat dengan tujuan permasalahan. Hadi (1981:4) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

Metode Research sebagaimana yang kita kenal sekarang memungkinkan garis-garis yang sangat cermat dan mengajukan syarat-syarat yang keras. Maksudnya adalah untuk menjaga agar pengetahuan yang dicapai dari suatu research dapat mempunyai harga ilmiah yang setinggi-tingginya.

Dengan demikian jelaslah bahwa penelitian adalah merupakan penelitian yang dilakukan melalui penyelidikan yang nyata dan sempurna, dari seluruh pembuktian yang nyata dari seluruh masalah yang dapat ditentukan sehingga kita dapat memecahkan masalahnya.

Selain hal di atas, bahwa metode amat penting untuk mengumpulkan data-data di dalam proses penelitian ilmiah, dengan kata lain menggunakan metode dalam suatu penelitian selain sebagai jalan untuk mencapai tujuan, juga digunakan sebagai pencari data.

Dalam hal ini langkah-langkah yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penentuan populasi
2. Metode penentuan sampel
3. Metode pengumpulan data
4. Metode analisa data

1.8.1 Penentuan Populasi

Dalam melaksanakan penelitian, maka peneliti terlebih dahulu harus menentukan daerah atau lokasi yang menjadi obyek penelitian. Keseluruhan unsur yang ada di daerah penelitian ini disebut populasi. Pengertian populasi menurut Singarimbun dan Effendi (1985:108) adalah sebagai berikut: "Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit-unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga."

Berdasarkan pengertian diatas maka yang dijadikan populasi adalah seluruh pegawai atau karyawan Kantor Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan yang berjumlah 22 orang kecuali Camat.

1.8.2 Metode Penentuan Sample

Tentang pengambilan sample ini Hadi (1981:77) berpendapat bahwa: "Sebagian dari populasi disebut sample-sample adalah jumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari populasi dan sebenarnya tidaklah ada sesuatu ketentuan yang mutlak berapa persen suatu sample diambil dari populasi."

Sedangkan Singarimbun (1985:77) berpendapat "Sample adalah sebagian dari populasi yang mewakili seluruh populasi."

Untuk mendapatkan data yang representatif maka terlebih dahulu ditentukan besarnya sample yang diambil, oleh karena itu Singarimbun dan Effendi (1985:150) menjelaskan agar dalam menentukan sample yang akan diambil perlu adanya faktor diperhatikan yaitu:

1. Derajat keseragaman populasi
2. Preposisi yang dikehendaki dari penelitian
3. Rencana analisa
4. Tenaga, biaya, dan waktu.

Dengan berdasar pendapat diatas, serta dengan mempertimbangkan jumlah populasi maka peneliti menentukan pengambilan sample sensus. Pegawai Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan yang berjumlah 22 orang.

1.8.3 Metode Pengumpulan Data

- a. Teknik Observasi
- b. Teknik Interviu
- c. Teknik Kuesioner
- d. Teknik Dokumentasi

a. Teknik Obsevasi

Dalam teknik ini merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diselidiki.

Menurut Hadi (1981:136), teknik observasi adalah

Sebagai metode ilmiah observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pengamatan yang dilakukan dengan mata kepala saja, melainkan semua jenis pengamatan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

Pada penelitian ini observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan terjun langsung ke tempat penelitian yaitu Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan untuk mencari data-data yang diperlukan.

b. Teknik Interview / Wawancara

Teknik ini berusaha mengumpulkan data melalui pengajuan pertanyaan secara lisan atau wawancara.

Menurut Nawawi (1983:111), Teknik interviu adalah:

Interviu adalah usaha mengumpulkan informasi dengan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan. Ciri utama dari interviu adalah kontak langsung dengan tatap muka (face to face relationship) antara si pencari informasi (interviewer) dengan sumber informasi (interview). Secara sederhana interviu diartikan sebagai alat pengumpul data dengan mempergunakan tanya jawab antara si pencari informasi dan sumber informasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa wawancara merupakan bentuk komunikasi secara langsung antara pihak yang diteliti dengan pihak peneliti dengan maksud untuk mencari dan meneliti data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Pada penelitian kali ini wawancara yang digunakan oleh peneliti ditujukan kepada pegawai Kantor Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan seperti para Kepala urusan, Kepala seksi, Kepala Sub Seksi, Satpol PP dan sebagainya.

Sedangkan materi wawancara berisikan mengenai disiplin kerja pegawai dan masalah perilaku pemimpin (Camat)

c. Teknik Kuesioner

Merupakan cara untuk memperoleh data dengan jalan mengajukan pertanyaan secara tertulis dan dijawab secara tertulis pula oleh responden.

Menurut Nawawi (1983:117), Teknik kuesioner adalah:

Kusioner adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis, untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Sebagaimana interviu, dalam kuesioner pertanyaan yang disampaikan adalah memperoleh informasi dari responden tentang dirinya sendiri. Dengan kata lain kedua alat pengumpul data itu berisi self report atau laporan tentang dirinya sendiri.

Dengan menggunakan teknik ini akan diperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian serta memperoleh data yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Dalam penelitian ini digunakan bentuk daftar pertanyaan yang

bersifat tertutup yang bentuknya multiple choice, dalam arti telah disediakan alternatif-alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang tersedia. Dengan demikian sesuai dengan sample yang diambil dalam penelitian ini, maka kuesioner diperuntukkan bagi responden.

d. Teknik Dokumentasi

Pada teknik ini data dapat diperoleh melalui berbagai literatur, arsip-arsip, buku-buku dan lain-lain.

Menurut Nawawi (1983:133), teknik dokumentasi adalah:

Teknik adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip-arsip termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Oleh karena dalam setiap penelitian tidak pernah dapat dilepaskan dari literatur-literatur ilmiah, maka kegiatan studi kepustakaan ini menjadi sangat penting.

Pada penulisan kali ini, pengumpulan data dengan dokumentasi diambil dari dokumen tertulis berupa arsip-arsip Kantor Camat Deket, Daftar Absensi Pegawai, Profil Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan Tahun 2001, Monografi dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

1.8.4 Metode Analisa Data

Analisa data yang dimaksud adalah sebagai rangkaian berfikir untuk menelaah suatu hal secara mendalam dan sistematis mengenai ciri-ciri dan fenomena – fenomena serta keterkaitannya dengan kondisi tertentu. Analisa data ini merupakan langkah terakhir bagi seorang peneliti untuk memecahkan masalah dan menguji kebenaran hipotesis dengan menganalisis dan menginterpretasi data. Sebagaimana pendapat Effendi (1989 :163) adalah “Proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dicapai dan diinterpretasikan. Dalam proses ini sering sekali digunakan statistik.

Tentang metode analisa data ada dua metode analisa data yang sering digunakan oleh seorang peneliti yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

Kedua metode ini dapat digunakan sebagai alat pemecahan masalah dan pengujian hipotesis. Pengertian analisis kualitatif menurut Marzuki (1982 : 328) adalah “Analisis kualitatif atau non statistik adalah suatu analisis yang dilakukan dengan cara membaca tabel-tabel, grafik-grafik , atau angka-angka yang kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.” Sedangkan Husein (1998 : 95) memberikan keterangan tentang riset deskriptif sebagai berikut:

Riset kualitatif menggunakan data yang bukan skala rasio tetapi dalam bentuk yang lebih rendah yaitu skala nominal, ordinal, atau interval yang semuanya dapat dikategorikan sehingga jelas apa yang akan di data dan apa yang akan diperbandingkan untuk menggambarkan permasalahan yang dirumuskan dalam riset. Karena inilah bagian terpenting dari riset jenis ini. Selanjutnya ditambahkan bahwa “ dalam pengkategorian itu, kita harus berpegang pada prinsip penyesuaian kategori dengan data dan bukan sebaliknya data disesuaikan dengan target.

Metode kualitatif hanya merupakan suatu uraian dan penafsiran, maka untuk dapat meyakinkan kebenaran penalaran tersebut perlu di dukung dengan menggunakan teknik uji kuantitatif atau uji statistik. Pengujian kuantitatif menurut koentjaraningrat (1981 : 328) adalah “Analisis kuantitatif atau disebut analisis statistik yaitu analisis untuk jenis data yang mudah diklasifikasikan ke dalam kategori (dan oleh karenanya berstruktur) dan jumlah data yang terkumpul besar”

Berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian ini yaitu ingin mengetahui tingkat disiplin kerja bawahan maka penelitian ini metode analisis yang dipergunakan adalah metode kuantitatif yang didukung oleh metode kualitatif. Metode kuantitatif yang dipergunakan dalam penelitian ini, karena berskala nominal maksudnya tingkat pengukuran yang tidak ada jarak maupun urutan antara kategori-kategori dalam ukuran itu. Dasar penggolongan hanyalah kategori yang tumpang tindih dan tuntas. “ Angka” yang ditunjuk untuk suatu kategori tidak merefleksikan bagaimana kedudukan kategori tersebut terhadap kategori yang lainnya, tetapi hanyalah sekedar label atau kode.

Dengan melihat skala nominal dan berdasarkan jumlah sampel yang diambil di antara 20 – 40 maka dalam penelitian kali ini menggunakan analisa kai

kuadrat atau Chi square. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Cochran yang dikutip oleh Siegel (1997 : 137), yaitu:

1. Bila $N > 40$, gunakanlah χ^2 dengan korelasi kontinuitas
2. Kalau N ada diantara 20 dan 40, tes χ^2 boleh dipakai jika semua frekuensi yang diharapkan adalah lima atau lebih. Jika frekuensi diharapkan yang terkecil kurang dari lima, pakailah tes Fisher
3. Bila $N < 20$, gunakanlah tes Fisher dalam kasus apapun.

Adapun rumus dari χ^2 adalah:

$$\chi^2 = \frac{N(AD-BC)^2}{(A+B)(C+D)(A+C)(B+D)}$$

Keterangan:

χ^2 : Chi Kuadrat

A,B,C,D : Frekuensi yang diamati

(A+B) (C+D) : Jumlah frekuensi kerja dalam baris

(A+C) (B+D) : Jumlah frekuensi kerja dalam kolom

N : Jumlah sample

Langkah terakhir dari analisa Chi Square atau kaidah kuadrat adalah pengujian taraf kepercayaan, atau disebut dengan taraf signifikansi dengan menggunakan rumus diatas. Sedangkan taraf signifikansi yang penulis tentukan adalah sebesar 0,05 atau taraf kepercayaan 95 % dengan batas kesalahan sebesar 0,05 dan keputusan yang dibuat salah adalah sebesar 0,05 dan keputusan yang dibuat benar kemungkinan 0,95

Sedangkan analisis deskriptif untuk menguji hipotesis dengan menggunakan prosentase. Penggunaan prosentase untuk mengetahui tinggi rendahnya variabel X dan tinggi rendahnya variabel Y yang ada pada daerah sampel.

Sesuai dengan pendapat Sugiyono (1997:112) sebagai berikut:

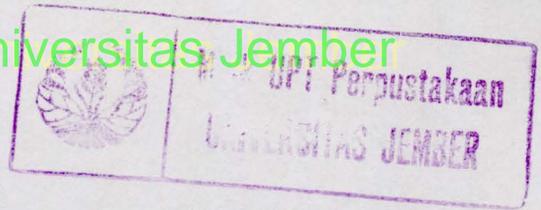
Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskripsi dalam analisisnya. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendiskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil.

Adapun jawaban responden dari masing-masing variabel dapat dihitung persentasenya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Prosentase jawaban responden} = \frac{\text{Skornyata}}{\text{Skormaksimal}} \times 100\%$$

Pengukuran masing-masing variabel tersebut dapat mengacu pendapat Waluyo (1989:50) bahwa:

- 81 % - 100% : kriteria tinggi
- 61 % - 80 % : kriteria cukup tinggi
- 41 % - 60 % : kriteria sedang
- 21 % - 30 % : kriteria cukup rendah
- 0 % - 10 % : kriteria rendah



BAB II

DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1 Pengantar

Sebagai bahan di dalam melengkapi data-data penulisan skripsi ini perlu adanya penggunaan data sekunder tentang deskripsi daerah penelitian. Data sekunder tentang deskripsi daerah penelitian tersebut diperoleh dari pengamatan dan pencatatan tentang keadaan atau gambaran organisasi pemerintahan daerah, khususnya tentang organisasi pemerintahan Kecamatan yang merupakan tempat dimana penulis menjadikan penelitian, yaitu Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan, yang datanya di dapat melalui pencatatan di Kantor Kecamatan Deket baik dari monografi maupun dokumen-dokumen ataupun buku yang ada.

Diskripsi daerah penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai daerah dimana penelitian ini dilaksanakan, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi obyektif dari daerah penelitian yang dimaksud dengan harapan agar dapat diperoleh data-data yang lengkap yang dapat membantu didalam proses penelitian ini.

2.2 Keadaan Geografis dan Demografis

Penjelasan tentang keadaan demografi dan geografis ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang daerah yang menjadi obyek penelitian penulis, baik mengenai daerah yang menjadi lokasi penelitian maupun obyek yang menjadi sasaran penelitian itu sendiri. Dari gambaran dan penjelasan tersebut diharapkan akan diperoleh suatu pemahaman mengenai daerah penelitian yakni Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan, sehingga akan diketahui kondisi sebenarnya dari daerah penelitian yang dimaksud, baik mengenai kondisi daerahnya maupun untuk kondisi masyarakatnya.

2.2.1 Kondisi Geografis

Kecamatan Deket merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Lamongan yang memiliki luas wilayah kurang lebih 4.004 Ha dan terbagi kedalam 17 (tujuh belas) desa. Kecamatan Deket terletak pada ketinggian 0,06 m dari permukaan laut dengan curah hujan 1200 mm/thn dengan suhu minimum/maximum ($19^{\circ}\text{C}/28^{\circ}\text{C}$) dengan kondisi alam yang hampir sama menyebabkan Kecamatan Deket memiliki tanah yang kurang subur.

Selanjutnya wilayah kecamatan Deket memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah utara :Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan
- b. Sebelah selatan :Kecamatan Tikung Kabupaten Lamongan
- c. Sebelah barat :Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan
- d. Sebelah Timur :Kecamatan Duduksampeyan Kabupaten Gresik

Kondisi Kecamatan Deket yang beragam menyebabkan terdapat perbedaan kesuburan tanah atau daerah dengan daerah lainnya dari luasnya yang mencapai 4.004 Ha terbagi menurut jenis atau sifat kesuburan sebagai berikut:

1. 783 Ha (19,5 %) merupakan tanah subur
2. 1.408 Ha (36,16 %) merupakan tanah kurang subur
3. 1.169 Ha (29,19 %) merupakan tanah kering

Mengenai penggunaan tanah yang ada di kecamatan Deket akan diperinci sebagai berikut:

- Tanah sawah : 3562,40 Ha
- Tanah tegal : 9,40 Ha
- Tanah pekarangan: 428,94 Ha
- Tanah pemukiman: 310,60 Ha
- Tanah kuburan : 20,81 Ha
- Lain-lain : 800,90 Ha

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa lahan yang paling banyak berada di Kecamatan Deket adalah areal persawahan dengan luas 3.562,40 Ha yang semuanya menggunakan irigasi setengah teknis.

Mengenai luas wilayah dari masing-masing desa di Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 3
LUAS WILAYAH DESA
DI KECAMATAN DEKET

DESA	LUAS (Ha)	DUSUN	RW	RT
Deket kulon	210,7	2	8	42
Deket wetan	205,5	2	7	36
Rejosari	282,2	2	4	26
Pandan pancur	316	5	5	36
Ploso buden	474,908	2	4	31
Srirande	225,15	3	7	30
Rejotengah	217,6	5	5	25
Sidobinangun	261,600	4	4	28
Sugihwaras	176,519	2	3	24
Sidorejo	126,017	2	3	28
Dlanggu	326,028	3	7	52
Dinoyo	238,20	2	5	26
Babat agung	242,129	4	3	23
Tukkerto	199,025	3	7	28
Weduni	192,830	5	5	20
Sidomulyo	222	4	6	30
Laladan	246,530	5	6	22

Jumlah	4.004	55	89	503
--------	-------	----	----	-----

Sumber : Kantor Camat Deket Tahun 2001

2.2.2 Kondisi Demografis

Kecamatan Deket Kabupaten lamongan memiliki jumlah penduduk kurang lebih 4.3358 jiwa (data sampai bulan Desember 2001) yang terdiri dari penduduk asli maupun pendatang yang kesemuanya berstatus Warga Negara Indonesia. Mayoritas penduduk di Kecamatan Deket adalah suku Jawa. Hubungan kemasyarakatan di Kecamatan Deket tergolong cukup baik sehingga dapat menjamin ketertiban dan ketentraman di Kecamatan Deket. Adapun pembagian penduduk di Kecamatan deket dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4
JUMLAH PENDUDUK MENURUT JENIS KELAMIN
DI KECAMATAN DEKET

JENIS KELAMIN	JUMLAH
Laki-laki	21.469
Perempuan	21.889

Sumber: Monografi Kecamatan Deket Tahun 2001

a. Jumlah penduduk

Dari jumlah keseluruhan penduduk yakni 43.358 jiwa tersebut terbagi kedalam 7.770 kepala keluarga, yang tersebar diseluruh desa yang ada di kecamatan Deket. Selanjutnya mengenai jumlah penduduk pada tiap-tiap desa akan dirinci pada tabel berikut ini:

TABEL 5
DATA JUMLAH PENDUDUK
PADA MASING-MASING DESA
DI KECAMATAN DEKET

DESA	JUMLAH JIWA
1. Deket kulon	3.492
2. Deket wetan	2.713
3. Rejosari	2.422
4. Pandan pancur	2.783
5. Ploso buden	2.236
6. Srirande	2.804
7. Rejotengah	2.371
8. Sido binangun	2.510
9. Sugihwaras	2.002
10. Sidorejo	2.354
11. Dlanggu	4.912
12. Dinoyo	2.753
13. Babat agung	1.975
14. Tukkerto	2.001
15. Weduni	1.672
16. Sidomulyo	2.595
17. Laladan	1.763
Jumlah	43.358 jiwa

Sumber: Kantor Camat Deket Tahun 2001

Dari seluruh penduduk di Kecamatan deket yang berjumlah 43.358 jiwa tersebut, jumlah yang tergolong usia kerja sebesar 39.123, diperkirakan sebanyak 24.929 jiwa atau 63,71% memiliki pekerjaan tetap, sedangkan jumlah angkatan kerja

yang tidak tertampung (pengangguran) sebanyak 6.595 atau tingkat pengangguran mencapai 16,85 %.

b. Mata pencaharian

Penduduk Kecamatan Deket memiliki mata pencaharian yang beranekaragam mulai petani hingga pegawai negeri sipil, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 6
MACAM MATA PENCAHARIAN PENDUDUK
DI KECAMATAN DEKET

MATA PENCAHARIAN	JUMLAH
1. Petani	9.467 orang
2. Nelayan	20 orang
3. Pengusaha	16 orang
4. Pengrajin	268 orang
5. Buruh	444 orang
6. Pedagang	572 orang
7. Pegawai Negeri Sipil	596 orang
8. TNI / POLRI	21 orang
9. Pensiunan	82orang

Sumber : Kantor Camat Deket Tahun 2001

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas penduduk di Kecamatan Deket berprofesi sebagai petani dengan jumlah 9.467 orang, sedangkan jumlah terkecil berprofesi sebagai pengusaha dengan jumlah 16 orang.

c. Sarana dan prasarana pendidikan

Di kecamatan Deket sarana dan prasarana pendidikan cukup memadai, hal ini terlihat dari banyaknya sarana dan prasarana pendidikan mulai dari pendidikan taman

kanak-kanak sampai dengan pendidikan menengah. Hal itu dapat dilihat dari tabel berikut ini:

TABEL 7
SARANA DAN PRASARANA PENDIDIKAN
DI KECAMATAN DEKET

JENIS SEKOLAH	JUMLAH
TK	30 buah
SD	65 buah
SLTP	6 buah
SLTA	7 buah

Sumber: Kantor Camat Deket Tahun 2001

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana pendidikan di Kecamatan Deket dapat dikatakan memadai. Hal ini dikarenakan jenis dan jumlah sarana pendidikan yang cukup lengkap.

2.3 Jumlah pegawai

Jumlah pegawai di Kantor Camat Deket seluruhnya berjumlah 23 orang yang memiliki jenjang kepangkatan dan golongan yang berbeda mulai dari III D sampai dengan golongan I D, dan memiliki jenjang pendidikan yang berbeda pula mulai dari tingkat pendidikan Sekolah menengah sampai dengan sarjana. Adapun perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 8
JUMLAH PEGAWAI MENURUT PANGKAT/GOLONGAN

GOLONGAN/PANGKAT	JUMLAH
III A - III D	5 Pegawai
II A - II D	15 pegawai
I A - ID	3 pegawai
Jumlah	23 pegawai

Sumber : Kantor Camat Deket Tahun 2001

TABEL 9
JUMLAH PEGAWAI MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN

TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
Sarjana	3
Sarjana muda	1
SLTA	19

Sumber : Kantor Camat Deket Tahun 2001

2.4 Keadaan pegawai berdasarkan pengalaman / masa kerja

TABEL 9
KOMPOSISI PEGAWAI BERDASARKAN MASA KERJA

NO	MASA KERJA	JUMLAH
1	1-5 Tahun	3
2	6-10 Tahun	4
3	11 Tahun keatas	16
	Jumlah	23

Sumber: Kantor Camat Deket Tahun 2001

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 13,04%, sedangkan pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 17,4% dan pegawai dengan masa kerja 11 tahun keatas sebanyak 16 orang atau sebesar 69,56%

2.5 Data Peralatan dan Perlengkapan Kantor Camat Deket

TABEL 11
DATA PERALATAN DAN PERLENGKAPAN
KANTOR CAMAT DEKET KABUPATEN LAMONGAN

No	Nama Peralatan	Jumlah	Tahun Pengadaan
1	Meja	15 buah	1981-2000
2	Kursi	30 buah	1981-2001

3	Almari	8 buah	1981-1999
4	Pesawat Telefon	1 buah	1987
5	Pesawat Orari	1 buah	1985
6	Mesin Ketik	10 buah	1984-1997
7	Komputer	1 unit	1999-
8	File Kabinet	20 unit	1991-2001
9	Jam Dinding	2 buah	1987-2000
10	Lambang Garuda	2 buah	2000-
11	Gambar Presiden dan Wapres	1 buah	2001-
12	Susunan Organisasi	1 buah	2000-
13	Kipas Angin	1 buah	1996
14	Peta Kab. Lamongan	2 buah	1984-1995
15	Kewajiban/Larangan Pegawai	2 buah	1983-2000
16	Toilet	1 buah	1991-
17	Kaca Rias	2 buah	1989-2001
18	Rak Arsip	11 buah	1986-2001
19	Papan Data	2 buah	1985-2000
20	Papan Berita	1 buah	1999-
21	Sound Sistem	1 unit	1998-
22	Panther	1 unit	1995-
23	Sepeda Motor	2 unit	1990-1999
24	Gedung	1 buah	1983-
25	Mushola	1 buah	1990-
26	Pendopo	1 buah	2001-

Sumber : Kantor Camat Deket 2001

2.6 Struktur organisasi pemerintahan Kecamatan Deket

Pedoman organisasi dan pemerintahan Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan, menggunakan struktur organisasi pola minimal, sesuai dengan keputusan Menteri Dalam Negeri No. 84 Tahun 1996, dimana organisasi pemerintahan Kecamatan terdiri dari :

1. Camat
2. Sekretariat
3. Seksi pemerintahan
4. Seksi Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan
5. Kelompok jabatan Fungsional

Uraian tugas dan fungsi Aparat Pemerintahan Kecamatan

a. Camat

1. Camat mempunyai kedudukan sebagai perangkat Daerah Kabupaten yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan ditingkat kecamatan.
2. Camat berfungsi menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan pemerintahan desa/ kelurahan

b. Sekretariat

Sekretariat adalah staf yang langsung berada dibawah Camat dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan, kesejahteraan, pembangunan, dan pembinaan masyarakat di Kecamatan. Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris.

Sekretariat terdiri dari

a. Urusan perencanaan

b. Urusan umum

Tugas-tugas urusan perencanaan:

1. Melakukan rencana, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan serta penyusunan laporan.

2. Menyusun rencana dan program kerja urusan perencanaan yang sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Melakukan penyusunan rencana kegiatan pemerintahan di Kecamatan.
4. Melakukan urusan pengendalian dan evaluasi kegiatan pemerintahan Kecamatan.
5. Melakukan penyusunan laporan kegiatan pemerintahan Kecamatan.
6. Melakukan penyusunan produk hukum tingkat Kecamatan dan dokumentasi.

Tugas-tugas urusan umum:

1. Melakukan urusan ketatausahaan, kearsipan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, dan rumah tangga.
2. Menyusun rencana dan program kerja urusan umum yang sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Melakukan pengetikan dan penggandaan surat-surat dan naskah dinas lainnya.
4. Menyiapkan bahan penyusunan dan pengusulan anggaran pemerintahan kecamatan.
5. Melakukan pembukuan atas penerimaan dan pengeluaran keuangan.
6. Menyiapkan bahan penyusunan pertanggung jawaban atas penerimaan pendapatan dan penganggaran keuangan pemerintahan kecamatan.

c. Seksi pemerintahan:

Seksi pemerintahan terdiri dari :

1. Sub seksi pemerintahan umum dan desa/ kelurahan

Sub seksi pemerintahan umum dan desa/ kelurahan mempunyai tugas menyiapkan bahan –bahan penyelenggaraan pemerintahan umum dan aparatur serta administrasi desa/kelurahan.

2. Sub seksi kependudukan

Mempunyai tugas menyiapkan bahan – bahan tentang kependudukan dan catatan sipil .

3. Sub seksi ketentraman dan ketertiban

Mempunyai tugas pembinaan ketentraman masyarakat dan ketertiban wilayah, ideologi dan politik dalam negeri.

d.Seksi pembangunan masyarakat desa/ kelurahan

Seksi pembangunan masyarakat desa/ kelurahan terdiri dari :

1. Sub seksi sarana, prasarana, dan pelayanan umum

Mempunyai tugas melakukan penyediaan sarana, prasarana, dan pelayanan umum yang meliputi kependudukan , kebersihan, perizinan.

2. Sub seksi perekonomian, produksi, dan distribusi

Mempunyai tugas menyiapkan bahan –bahan program pelaksanaan , pembinaan pembangunan masyarakat fisik, perekonomiandan produksi.

3. Sub seksi kesejahteraan sosial dan lingkungan hidup

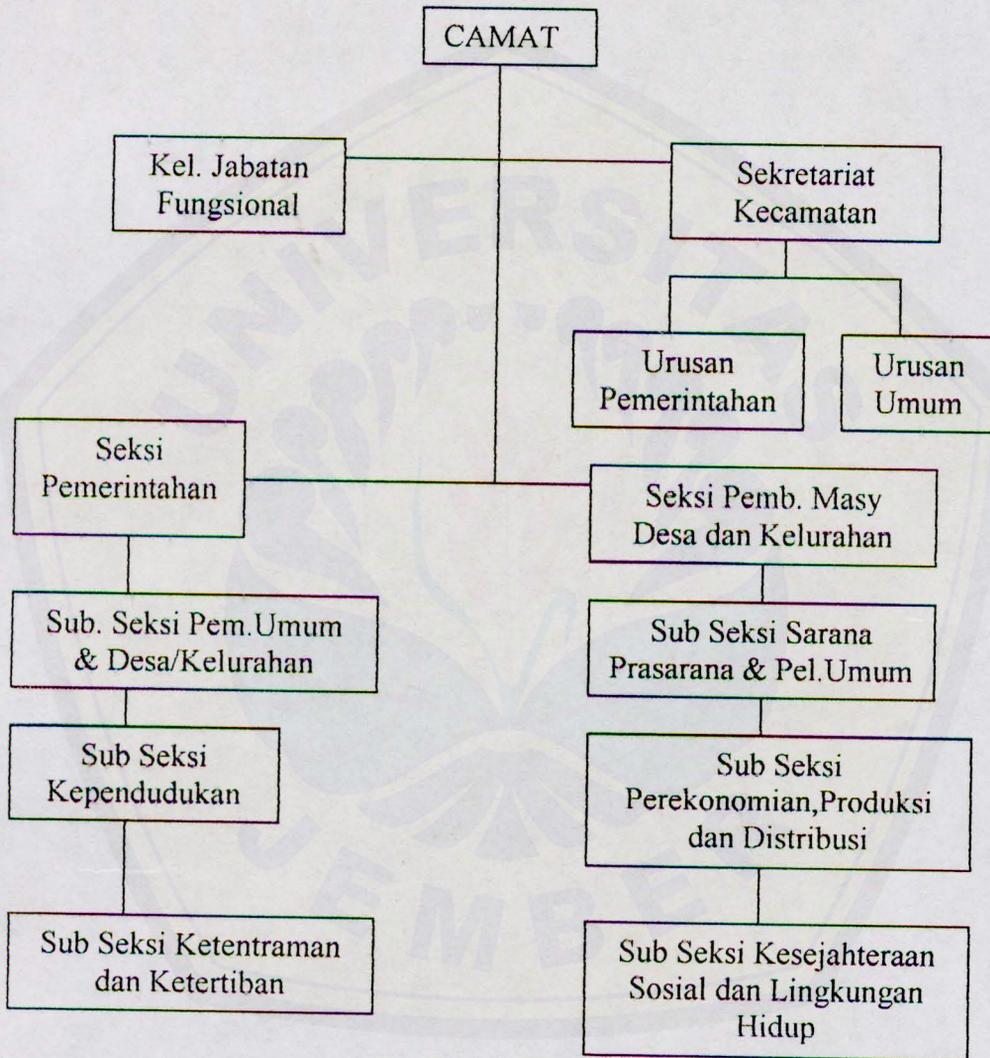
Mempunyai tugas menyiapkan bahan, menyusun program kesejahteraan sosial, dan pembinaan lingkungan hidup.

2.7. Ketentuan mengenai jam kerja serta pelaksanaan apel pagi dan siang pada kantor Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan.

Adapun ketentuan mengenai jam kerja serta pelaksanaan apel pagi dan siang di lingkungan kantor kecamatan Deket Kabupaten Lamongan adalah sebagai berikut:

1. Jam kerja
 - a. Senin s/d Kamis : 07.00-15.30 WIB
 - b. Jum'at : 07.00-11.00 WIB
2. Jam apel pagi dan siang
 - a. Senin s/d Kamis :
 - pagi :07.00 WIB
 - siang :15.30 WIB
 - b. Jum'at
 - pagi :07.00 WIB dilanjutkan dengan SKJ
 - siang :14.30 WIB

**STRUKTUR ORGANISASI
PEMERINTAHAN KECAMATAN DEKET
POLA MINIMAL**



Sumber : Kantor Camat Deket Tahun 2001

**BAB III****PEYAJIAN VARIABEL PENELITIAN****3.1 Pengantar**

Sebelum melangkah pada analisa data maka terlebih dahulu penulis menyajikan data-data dari variabel penelitian. Juga akan dipaparkan data-data primer berupa data-data berdasarkan skor dari jawaban responden terhadap sejumlah pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan indikator-indikator yang ada. Data yang terkumpul dari masing-masing variabel, disusun secara teratur dan sistematis sehingga menghasilkan data yang siap untuk dianalisa, untuk menguji hipotesa yang diajukan.

Variabel merupakan unsur penelitian yang berasal dari suatu konsep dan variasi nilai dari suatu variabel diukur melalui proses operasionalisasi. Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan ditelaah, yaitu:

1. Variabel Pengaruh (X), yaitu perilaku pemimpin.
2. Variabel Terpengaruh (Y), yaitu disiplin kerja bawahan.

3.2 Penyajian Data Variabel Pengaruh (X), yaitu Perilaku Pemimpin

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa dalam kaitannya dengan perilaku pemimpin ini ada dua hal yang dilakukan olehnya terhadap bawahannya, yakni struktur inisiasi dan konsiderasi. Selanjutnya dari konsep tersebut diperoleh dua indikator, yaitu:

1. Perilaku Struktur Inisiasi (X_1)
2. Perilaku Konsiderasi (X_2)

3.2.1 Variabel Nilai Responden Atas Indikator Perilaku Struktur Inisiasi (X_1)

Untuk mengetahui perilaku pemimpin khususnya perilaku struktur inisiasi, penulis mengajukan pertanyaan pada responden berdasarkan item-item sebagai berikut:

1. Memberi kritik pelaksanaan kerja yang jelek

2. Menekankan pentingnya batas waktu pekerjaan pelaksanaan tugas pada bawahan
3. Memberi tahu apa yang dilaksanakan bawahan
4. Memberi petunjuk bawahan bagaimana melaksanakan tugas
5. Memberi standart tertentu atas pekerjaan
6. Meminta bawahan agar selalu memenuhi dan mengikuti standart yang telah ditetapkan
7. Selalu mengawasi apakah bawahan bekerja sepenuh kemampuan.

TABEL 12
TABEL DATA BERDASARKAN SCORE TERHADAP
INDIKATOR PERILAKU STRUKTUR INISIASI (X_1)

Responden (N)	Item-item							Total Score
	1	2	3	4	5	6	7	
1.	2	1	1	2	2	2	2	12
2.	1	2	2	2	2	2	2	13
3.	2	2	2	1	2	1	2	12
4.	1	1	1	2	1	2	1	9
5.	2	1	2	2	1	1	2	11
6.	1	2	1	1	2	2	1	10
7.	2	1	2	2	2	1	1	11
8.	2	1	1	2	1	1	1	9
9.	1	1	1	2	1	1	2	9
10.	1	2	2	1	2	2	2	12
11.	2	1	2	2	2	2	2	13
12.	2	2	2	1	2	2	2	13
13.	1	2	2	2	2	2	1	12
14.	2	2	1	1	1	1	1	9
15.	1	2	2	1	1	2	1	10
16.	1	1	1	1	1	1	2	8
17.	2	2	2	2	2	2	2	14
18.	1	1	2	2	1	1	2	10
19.	1	2	1	1	2	2	1	10
20.	2	1	2	2	1	2	2	12
21.	2	2	2	2	2	1	2	13
22.	1	1	1	2	1	2	2	10

Sumber : Data primer (hasil kuesioner) diolah Tahun 2001

3.2.2 Variasi Nilai Responden Atas Indikator Perilaku Konsiderasi (X_2)

Untuk mengetahui perilaku pimpinan konsiderasi, penulis mengajukan pertanyaan pada responden berdasarkan item-item sebagai berikut:

1. Memperhatikan kebutuhan bawahan
2. Berusaha menciptakan suasana saling percaya
3. Berusaha menciptakan suasana saling menghargai
4. Simpati terhadap bawahan
5. Memiliki sikap bersahabat
6. Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan
7. Lebih mengutamakan pengembangan diri, mendisiplin diri, dan mengontrol diri.

TABEL 13
TABEL DATA BERDASRKAN SCORE TERHADAP
INDIKATOR PERILAKU KONSIDERASI (X_2)

Responden (N)	Item-item							Total Score
	1	2	3	4	5	6	7	
1.	2	2	1	2	1	2	2	12
2.	2	2	2	1	2	2	1	12
3.	2	1	2	2	2	2	2	13
4.	1	2	1	1	2	1	2	10
5.	2	2	2	2	2	2	2	14
6.	2	1	2	1	2	2	1	11
7.	2	1	1	2	1	1	1	9
8.	1	1	1	2	1	2	2	10
9.	2	2	2	1	2	2	2	13
10.	2	1	2	1	2	2	2	12
11.	2	2	2	2	1	1	2	12
12.	2	1	2	2	2	2	2	13
13.	1	2	2	2	2	2	2	12
14.	1	1	2	2	2	2	2	12
15.	2	2	1	2	1	2	2	12
16.	1	1	2	2	2	1	1	10
17.	2	1	1	2	2	1	1	10
18.	1	2	2	2	2	2	2	13
19.	1	1	2	1	1	1	2	9
20.	1	2	1	1	1	1	2	9
21.	2	2	1	2	2	2	1	12
22.	1	1	1	1	1	2	2	9

Sumber : Data primer (hasil kuesioner) diolah Tahun 2001

Selanjutnya data dari masing-masing indikator tersebut disajikan dalam suatu tabel, yang merupakan data keseluruhan dari variabel pengaruh (X) yaitu perilaku pemimpin.

TABEL 14
TABEL TOTAL JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL PENGARUH (X)

Responden (N)	Indikator-indikator			Kriteria
	X ₁	X ₂	Total Score	
1.	12	12	24	Tinggi
2.	13	12	25	Tinggi
3.	12	13	25	Tinggi
4.	9	10	19	Rendah
5.	11	14	25	Tinggi
6.	10	11	21	Rendah
7.	11	9	20	Rendah
8.	9	10	19	Rendah
9.	9	13	22	Tinggi
10.	12	12	24	Tinggi
11.	13	12	25	Tinggi
12.	13	13	26	Tinggi
13.	12	12	24	Tinggi
14.	9	12	21	Rendah
15.	10	12	22	Tinggi
16.	8	10	18	Rendah
17.	14	10	24	Tinggi
18.	10	13	23	Tinggi
19.	10	9	19	Rendah
20.	12	9	21	Rendah
21.	13	12	25	Tinggi
22.	10	9	19	Rendah

Sumber : Data primer (hasil kuesioner) diolah Tahun 2001

Jumlah frekuensi dari kriteria jawaban responden terhadap Perilaku Pemimpin.

Perilaku Pemimpin

Kriteria	Frekuensi
Tinggi	13
Rendah	9
Jumlah	22

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 22 responden yang diteliti, sebanyak 13 orang atau 59,10 % responden menyebutkan bahwa perilaku pemimpin di Kantor Camat Deket tergolong tinggi, sedangkan sebanyak 9 orang atau 40,90% responden menyebutkan perilaku pemimpin dalam kriteria rendah.

3.3 Penyajian Data Variabel Terpengaruh (Y), yaitu Disiplin Kerja Bawahan.

Untuk mengukur disiplin kerja, penulis menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketaatan (Y_1)
2. Kerjasama (Y_2)

3.3.1 Variasi Nilai Responden Atas Indikator Ketaatan (Y_1)

Untuk mengetahui disiplin kerja khususnya mengenai ketaatan, penulis mengajukan pertanyaan pada responden berdasarkan item-item sebagai berikut:

1. Masuk dan pulang kerja atau bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan
2. Tindakan hukum yang tegas dari atasan bila melakukan pelanggaran
3. Bekerja dengan mengikuti ketentuan-ketentuan atau prosedur yang berlaku.

Selanjutnya dari data-data yang diperoleh dari jawaban responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 15
TABEL DATA SCORE
TERHADAP INDIKATOR KETAATAN (Y₁)

Responden (N)	Item-item			Total Score
	1	2	3	
1.	2	2	2	6
2.	2	2	2	6
3.	2	1	2	5
4.	1	2	1	4
5.	1	2	1	4
6.	2	1	2	5
7.	2	2	2	6
8.	1	2	2	5
9.	2	2	2	6
10.	2	2	1	5
11.	2	2	2	6
12.	2	2	2	6
13.	2	1	2	5
14.	2	1	1	4
15.	2	2	1	5
16.	2	2	1	5
17.	2	2	2	6
18.	2	2	2	6
19.	2	1	2	5
20.	1	2	1	4
21.	1	2	2	5
22.	1	1	2	4

Sumber : Data primer (hasil kuesioner) diolah Tahun 2001

3.3.2 Variasi Nilai Responden Atas Variasi Nilai Kerjasama (Y₂)

Untuk mengetahui disiplin kerja khususnya mengenai kerjasama, penulis mengajukan pertanyaan pada responden berdasarkan item-item sebagai berikut:

1. Kesiediaan pada karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan mereka yang didasarkan pada pencapaian tujuan bersama

2. Kesiediaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya
3. Adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi.

Selanjutnya dari data-data yang diperoleh atas jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 16
TABEL DATA BERDASRKAN SCORE
TERHADAP INDIKATOR KERJASAMA (Y₂)

Responden (N)	Item-item			Total Score
	1	2	3	
1.	2	2	2	6
2.	2	2	2	6
3.	2	1	1	4
4.	1	2	2	5
5.	1	1	2	4
6.	1	1	2	4
7.	2	2	1	5
8.	2	1	1	4
9.	2	1	2	5
10.	2	2	2	6
11.	2	2	2	6
12.	2	1	2	5
13.	1	1	2	4
14.	1	2	2	5
15.	2	2	2	6
16.	2	1	1	4
17.	2	2	2	6
18.	1	2	2	5
19.	1	1	2	4
20.	1	2	1	4
21.	1	2	1	4
22.	1	2	2	5

Sumber : Data primer (hasil kuesioner) diolah Tahun 2001

Selanjutnya data untuk masing-masing indikator tersebut disajikan dalam satu tabel, yang merupakan data keseluruhan dari variabel terpengaruh (Y), yaitu Disiplin Kerja Bawahan di Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan.

TABEL 17
TABEL DATA TOTAL JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL TERPENGARUH (Y)

Responden (N)	Indikator-indikator			Kriteria
	Y ₁	Y ₂	Total Score	
1.	6	6	12	Tinggi
2.	6	6	12	Tinggi
3.	5	4	9	Rendah
4.	4	5	9	Rendah
5.	4	4	8	Rendah
6.	5	4	9	Rendah
7.	6	5	11	Tinggi
8.	5	4	9	Rendah
9.	6	5	11	Tinggi
10.	5	6	11	Tinggi
11.	6	6	12	Tinggi
12.	6	5	11	Tinggi
13.	5	4	9	Rendah
14.	4	5	9	Rendah
15.	5	6	11	Tinggi
16.	5	4	9	Rendah
17.	6	6	12	Tinggi
18.	6	5	11	Tinggi
19.	5	4	9	Rendah
20.	4	4	8	Rendah
21.	5	4	9	Rendah
22.	4	5	9	Rendah

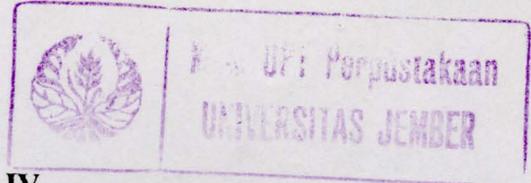
Sumber : Data primer (hasil kuesioner) diolah Tahun 2001

Jumlah frekwensi dari kriteria jawaban responden terhadap disiplin kerja:

Disiplin Kerja

Kriteria	Frekuensi
Tinggi	10
Rendah	12
Jumlah	22

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 22 responden yang diteliti, sebanyak 10 orang atau 45,45 % responden menunjukkan disiplin kerja yang tinggi di dalam pelaksanaan tugasnya, sedangkan 12 orang atau 54,55 % responden menunjukkan tingkat disiplin kerja yang rendah di dalam pelaksanaan tugasnya.



BAB IV

ANALISA DAN INTERPRETASI DATA

4.1 Pengantar

Analisa data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah di baca dan diinterpretasikan. Dengan demikian berarti data-data yang penulis peroleh dalam dalam penelitian dan jawaban responden terhadap pertanyaan atau kuesioner yang diajukan perlu diatur dan disusun sedemikian rupa sehingga mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Analisa data juga merupakan langkah akhir dalam penelitian yang berfungsi menguji hipotesis yang diajukan. Dengan menggunakan analisa data maka akan diketahui apakah hipotesis akan diterima atau ditolak. Selain itu analisa data juga dapat digunakan untuk menyimpulkan hasil penelitian.

Pada bab terdahulu telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan dua analisis yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan tes X^2 (Chi- Kuadrat), hal ini sesuai dengan pendapat Cochran bahwa apabila N berada diantara 20 dan 40, tes X^2 boleh dipakai dan yang kedua adalah metode kualitatif dengan analisis deskriptif untuk menguji hipotesis dengan menggunakan prosentase.

4.2 Analisa Chi-Kuadrat

Mengingat jumlah responden kecil yaitu diantara 20 sampai 40, maka rumus Chi-kuadrat yang digunakan adalah Chi-kuadrat yang sampel kecil seperti dibawah ini:

$$X^2 = \frac{N(AD-BC)^2}{(A+B)(C+D)(A+C)(B+D)}$$

Selanjutnya setelah ditentukan rumus yang akan digunakan, perlu adanya langkah tertentu untuk memperoleh penganalisaan data yang lebih mudah dan lebih

baik. Adapun langkah-langkah yang perlu diperhatikan dan harus dilakukan dalam teknik analisa Chi-kuadrat adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi-frekuensi observasi kedalam tabel persiapan
2. Menentukan derajat kebebasan (db) untuk menentukan taraf signifikan
3. Untuk suatu tabel 2x2, hitunglah Chi-kuadrat (X^2) dengan rumus seperti yang telah disebutkan
4. Tentukan signifikansi X^2 observasi dengan acuan tabel harga-harga kritis Chi-kuadrat

4.2.1 Menentukan frekuensi-frekuensi observasi ke dalam tabel persiapan.

Data-data yang penulis peroleh dari penelitian adalah data mentah yang masih perlu diolah sedemikian rupa sehingga hasil yang diperoleh dari pengolahan atau analisa tersebut dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Selanjutnya data-data mentah yang diperoleh akan dikelompokkan sedemikian rupa, seperti yang terlihat dibawah ini:

TABEL 18
DATA KATEGORI BERDASARKAN SKOR JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL X DAN VARIABEL Y

N	KATEGORI-KATEGORI		KATEGORI
	X	Y	
1	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi
2	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi
3	Tinggi	Rendah	Tinggi, Rendah
4	Rendah	Rendah	Rendah, Rendah
5	Tinggi	Rendah	Tinggi, Rendah
6	Rendah	Rendah	Rendah, Rendah
7	Rendah	Tinggi	Rendah, Tinggi
8	Rendah	Rendah	Rendah, Rendah
9	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi

10	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi
11	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi
12	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi
13	Tinggi	Rendah	Tinggi, Rendah
14	Rendah	Rendah	Rendah, Rendah
15	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi
16	Rendah	Rendah	Rendah, Rendah
17	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi
18	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi
19	Rendah	Rendah	Rendah, Rendah
20	Rendah	Rendah	Rendah, Rendah
21	Tinggi	Rendah	Tinggi, Rendah
22	Rendah	Rendah	Rendah, Rendah

Sumber: Data primer diolah Tahun 2001

Tabel diatas menjelaskan mengenai kategori dari jawaban responden terhadap variabel Perilaku Pimpinan dan Disiplin Kerja. Yang mana dari jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh responden, penulis mengklasifikasikanya kedalam kategori sebagai berikut:

1. Perilaku pimpinan tinggi, maka disiplin kerja bawahan tinggi
2. Perilaku pimpinan rendah, maka disiplin kerja bawahan tinggi
3. Perilaku pimpinan tinggi, maka disiplin kerja bawahan rendah
4. Perilaku pimpinan rendah, maka disiplin kerja bawahan rendah

Pengklasifikasian tersebut dimaksudkan agar memudahkan peneliti di dalam melakukan analisa terhadap pengaruh perilaku pimpinan terhadap disiplin kerja bawahan, yang mana dengan melakukan klasifikasi tersebut akan memudahkan di dalam menganalisa apa yang terjadi di Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan berkaitan dengan perilaku pemimpin terhadap disiplin kerja bawahannya atau sebaliknya. Dan tujuan dari mengklasifikasikannya ke dalam kategori adalah menjelaskan sejauh mana jawaban responden terhadap item-item dari indikator yang

10	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi
11	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi
12	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi
13	Tinggi	Rendah	Tinggi, Rendah
14	Rendah	Rendah	Rendah, Rendah
15	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi
16	Rendah	Rendah	Rendah, Rendah
17	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi
18	Tinggi	Tinggi	Tinggi, Tinggi
19	Rendah	Rendah	Rendah, Rendah
20	Rendah	Rendah	Rendah, Rendah
21	Tinggi	Rendah	Tinggi, Rendah
22	Rendah	Rendah	Rendah, Rendah

Sumber: Data primer diolah Tahun 2001

Tabel diatas menjelaskan mengenai kategori dari jawaban responden terhadap variabel Perilaku Pimpinan dan Disiplin Kerja. Yang mana dari jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh responden, penulis mengklasifikasikanya kedalam kategori sebagai berikut:

1. Perilaku pimpinan tinggi, maka disiplin kerja bawahan tinggi
2. Perilaku pimpinan rendah, maka disiplin kerja bawahan tinggi
3. Perilaku pimpinan tinggi, maka disiplin kerja bawahan rendah
4. Perilaku pimpinan rendah, maka disiplin kerja bawahan rendah

Pengklasifikasian tersebut dimaksudkan agar memudahkan peneliti di dalam melakukan analisa terhadap pengaruh perilaku pimpinan terhadap disiplin kerja bawahan, yang mana dengan melakukan klasifikasi tersebut akan memudahkan di dalam menganalisa apa yang terjadi di Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan berkaitan dengan perilaku pemimpin terhadap disiplin kerja bawahannya atau sebaliknya. Dan tujuan dari mengklasifikasikannya ke dalam kategori adalah menjelaskan sejauh mana jawaban responden terhadap item-item dari indikator yang

telah disampaikan. Dalam artian memberikan gambaran secara umum mengenai jawaban responden atas item-item dari indikator yang dimaksud.

Dari perincian tabel tersebut diatas, untuk mempermudah perhitungan lebih lanjut maka data-data tersebut dimasukkan kedalam tabel persiapan seperti di bawah ini:

TABEL 19
TABEL PERSIAPAN UNTUK MENCARI CHI-KUADRAT

PERILAKU PEMIMPIN	DISIPLIN KERJA BAWAHAN		JUMLAH
	TINGGI	RENDAH	
TINGGI	9	4	13
RENDAH	1	8	9
JUMLAH	10	12	22

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa 13 responden dari 22 responden yang ada mengatakan bahwa perilaku pemimpin tinggi, dan 9 responden mengatakan bahwa perilaku pemimpin rendah. Kemudian apabila perilaku pemimpin tersebut dihubungkan disiplin kerja bawahan di Kantor Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan, maka diketahui bahwa 9 responden atau sebesar 69,23 % dari 13 responden menyatakan bahwa perilaku pemimpin tinggi maka disiplin kerjanya tinggi, sedangkan responden yang mengatakan bahwa perilaku pemimpin tidak mempengaruhi disiplin kerja mereka adalah sebanyak 4 responden 30,77% dari 13 responden.

Demikian juga sebaliknya, responden yang mengatakan bahwa disiplin kerja mereka rendah dikarenakan perilaku rendah adalah sebanyak 8 responden atau sebesar 88,89 % dari 9 responden, sedangkan jumlah responden yang mengatakan bahwa perilaku pemimpin tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja adalah sebanyak 1 responden atau sebesar 11,11 % dari 9 responden.

4.2.2 Menentukan db Untuk Menentukan Taraf Signifikan

Dengan melihat tabel persipan diatas dapat di ketahui bahwa jumlah barisnya sebanyak 2 dan jumlah kolomnya adalah sebanyak 2, maka untuk menentukan db atau derajat kebebasan dipakai rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} db &= (b-1) (k-1) \\ &= (2-1) (2-1) \\ &= 1 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas dapat ditentukan bahwa db dalam penelitian ini adalah sebesar 1 (satu)

4.2.3 Menghitung Hasil Penelitian Dengan Rumus Chi-Kuadrat

Untuk lebih memudahkan menghitung hasil penelitian dengan rumus Chi-Kuadrat, maka perlu diperinci data-data yang terdapat dalam tabel sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} A = 9 & B = 4 \\ C = 1 & D = 8 \\ N = 22 & db = 1 \end{array}$$

Berdasarkan perincian diatas, maka data-data yang ada dapat langsung dimasukkan kedalam rumus Chi-Kuadrat sebagai berikut:

$$X^2 = \frac{N(AD-BC)^2}{(A+B)(C+D)(A+C)(B+D)}$$

$$X^2 = \frac{22 (9 \times 8 - 4 \times 1)^2}{(9+4)(1+8)(9+1)(4+8)}$$

$$X^2 = \frac{22 (72 - 4)^2}{(13)(9)(10)(12)}$$

$$X^2 = \frac{22(68)^2}{14040}$$

$$X^2 = \frac{22(4624)}{14040}$$

$$X^2 = \frac{101728}{14040}$$

$$X^2 = 7,24$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat ditentukan X^2 hitung adalah sebesar 7,24 (Tujuh koma dua empat)

4.2.4 Menentukan Signifikansi X^2 Observasi Dengan acuan Tabel Harga –harga Kritis Chi-Kuadrat

Dengan db = 1 (satu) dan taraf signifikansi sebesar 0,05 maka akan diperoleh harga X^2 tabel 3,84. Setelah penulis memperoleh harga X^2 hitung sebesar 7,24 dan harga tabel 3,84 maka sebagai langkah terakhir dalam menganalisa data adalah menguji hasil perhitungan dari Chi-Kuadrat

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh maka Chi-Kuadrat diuji dengan membandingkan harga X^2 tabel dengan X^2 hitung. Untuk lebih lanjut dapat diuraikan sebagai berikut:

Jika diketahui X^2 hitung = 7,24 dan X^2 tabel = 3,84 maka apabila keduanya dibandingkan akan diperoleh hasil X^2 hitung > dari X^2 tabel. Data ini menunjukkan bahwa Variabel Perilaku Pemimpin berpengaruh signifikan dengan Variabel Disiplin Kerja Bawahan Kantor Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan.

4.3 Interpretasi Data tentang Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja Bawahan Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan.

Selain menggunakan analisa statistik yang telah diuraikan diatas, penulis juga memakai analisis deskriptif yaitu dengan mencari prosentase jawaban responden. Dengan demikian dapat dipahami bahwa analisis deskriptif yang dalam operasionalnya berpijak pada jawaban responden dimaksudkan untuk memperluas jawaban yang diperoleh dari analisis statistik dan bertujuan untuk mengetahui perbedaan prosentase jawaban pada tiap-tiap indikator yang ada.

Adapun jawaban responden dari masing-masing indikator variabel dihitung prosentasenya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Prosentase jawaban responden} = \frac{\text{skor nyata responden}}{\text{skor maksimal responden}} \times 100\%$$

Selanjutnya untuk memudahkan analisis, Waluyo (1989 : 50) membuat kriteria tinggi atau rendahnya skor jawaban responden terhadap masing-masing indikator pada penelitian, yaitu:

Kriteria Sangat Rendah, apabila skor antara 0 - 20 %

Kriteria Rendah, apabila skor antara 21 - 40 %

Kriteria Sedang, apabila skor antara 41 - 60 %

Kriteria Tinggi, apabila skor antara 61 - 80 %

Kriteria Sangat Tinggi, apabila skor antara 81 - 100 %

TABEL 20
PROSENTASE JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PERILAKU PIMPINAN
(X) KANTOR CAMAT DEKET KABUPATEN LAMONGAN

NO	INDIKATOR	PROSENTASE
1	Struktur Inisiasi	$\frac{242}{308} \times 100\% = 78,5\%$
2	Konsiderasi	$\frac{249}{308} \times 100\% = 80,8$
	Total Rata-rata	$\frac{78,5\% + 80,8\%}{2} = 79,6\%$

Sumber : data primer diolah Tahun 2001

Hasil dari Tabel menunjukkan bahwa pemimpin dalam menerapkan pola perilaku struktur inisiasi 78,5 % dan pola perilaku konsiderasi sebesar 80,8 %. Apabila tabel prosentase variabel perilaku pemimpin dirata-rata maka didapat angka sebesar 79,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku Pemimpin tergolong kategori tinggi.

Sedangkan untuk mengetahui prosentase dari jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja Bawahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 21
TABEL PROSENTASE JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL DISIPLIN
KERJA BAWAHAN (Y)

No	INDIKATOR	PROSENTASE
1.	Ketaatan	$\frac{113}{132} \times 100\% = 85,6\%$
2.	Kerjasama	$\frac{109}{132} \times 100\% = 82,5\%$
	Rata-rata	$= \frac{85,6\% + 82,5\%}{2}$ $= 84,05\%$

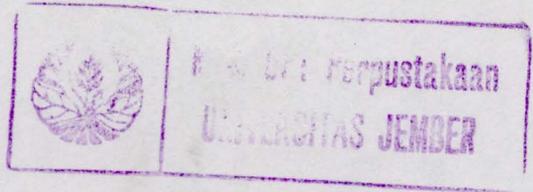
Sumber : data primer diolah

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa prosentase jawaban responden dari variabel Disiplin Kerja Bawahan rata-rata adalah sebesar 84,05 % dan angka ini tergolong dalam kreteria sangat tinggi. Hasil ini diperoleh dari masing-masing indikator variabel disiplin kerja bawahan yaitu tingkat prosentase ketaatan sebesar 85,6% dan kerjasama sebesar 82,5 %.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas maka dapat diketahui bahwa dengan Perilaku Pemimpin sebesar 79,6 % mempunyai kecenderungan pada kategori tinggi menghasilkan tingkat Disiplin Kerja Bawahan sebesar 84,05 % dimana termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Dengan menggunakan analisis deskriptif tersebut membuktikan bahwa Ha diterima artinya : **Perilaku pemimpin yang sering melakukan pola perilaku struktur inisiasi dan konsiderasi kepada bawahan maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja bawahan di Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan.**





BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis jelaskan pada bab-bab sebelumnya maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

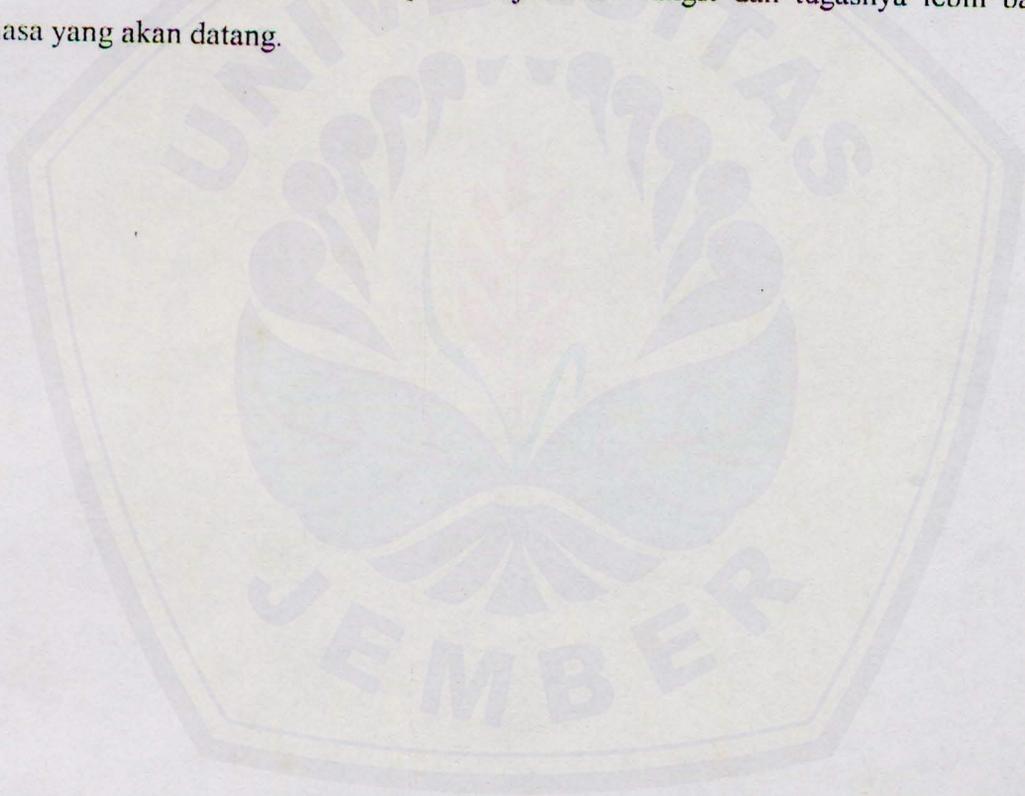
1. Perilaku pemimpin (Camat) yaitu struktur inisiasi dan konsiderasi dapat meningkatkan disiplin kerja bawahan di Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan. Hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan Chi-Kuadrat dimana X^2 hitung sebesar 7,24 dimana jika dibandingkan dengan harga X^2 tabel sebesar 3,84 pada taraf signifikan 0,05 maka X^2 hitung $>$ X^2 tabel. Maka dapat dikatakan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh signifikan dengan disiplin kerja bawahan Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan.
2. Berdasarkan analisis deskriptif yang penulis gunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai perilaku pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja bawahan menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dimana tingkat prosentase perilaku pemimpin sebesar 79,6 % dan angka tersebut tergolong kategori tinggi. Tingginya tingkat prosentase perilaku pemimpin tercermin dari pola perilaku struktur inisiasi sebesar 78,5 % dan pola perilaku Konsiderasi sebesar 80,8 %. Sedangkan tingkat prosentase disiplin kerja bawahan sebesar 84,05 % dan angka tersebut tergolong sangat tinggi. Tingginya tingkat prosentase disiplin kerja bawahan dapat dilihat dari ketaatan sebesar 85,6 % dan kerjasama sebesar 82,5 %

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: **Perilaku pemimpin(Camat) yang sering melakukan pola perilaku struktur inisiasi dan konsiderasi kepada bawahan maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja bawahan di Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan.**

5.2 Saran

Dari hasil analisa data diatas terlihat bahwa perilaku pemimpin (Camat) sangat berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja bawahan Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan.

Sebagai saran untuk Camat Kantor Camat Deket Kabupaten Lamongan hendaknya lebih meningkatkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada pola Struktur inisiasi dan Konsiderasi, baik melalui kegiatan formal (kedinasan) maupun dengan kegiatan informal sehingga disiplin kerja bawahan lebih meningkat dan pada akhirnya Kantor Camat Deket dapat menjalankan fungsi dan tugasnya lebih baik dimasa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Admosudirdjo, Prayudi, 1980, *Administrasi dan Manajemen* Jakarta: Ghalia.
- Arikunto, Suharsini, 1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta:Renika Cipta.
- Gibson, Ivancevich, 1992, *Perilaku, Struktur dan Proses*, Jakarta : Erlangga.
- Flippo, Edwin B. 1976, *Principle of Personal Management, Fourth edition Mc.Grow-Hill Kogakhusa, Tokyo*. Terjemahan M.Mas'ud 1977, Jakarta: Erlangga.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard, 1995, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Erlangga.
- Handyaningrat, Soewarno,1989, *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional*, Jakarta : Haji Masagung.
- Hadi, Sutrisno, 1981, *Metodologi Research 2*, Yogyakarta : YP FPSi.
- Kerlingger, F. N, 1998, *Azas-azas Penelitian Behavioral*. Gadjra Mada University Press, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 1986, *Metode penelitian Sosial*, Jakarta : Gramedia.
- Koentjaraningrat, 1981, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta : Gramedia.
- Moekiyat, 1983, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung : Alumni.
- Musanef, 1989, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Haji Masagung.
- Nawawi, H. Hadari, 1983, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjra Mada University Press.
- Nitisesmito, A. S, 1986, *Management Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Suprpto, J, 1984, *Metode Research dan Aplikasinya dalam Penelitian Riset Pemasaran*, Yogyakarta: Karya Pustaka.
- Sumhudi, M. Aslam , 1991, *Komposisi Desain Riset*, Solo : Ramadhani.
- Sarwoto, 1983, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sugandha, Dan, 1989, *Koordinasi Alat Pemersatu Gerak Administrator*, Jakarta: Intermedia.

- Sasrtoputro R.A. Santoso, 1988, *Partisipasi, Komunikasi Persuasi dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*, Bandung : Alumni.
- Sutarto, 1998, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Yogyakarta : UGM.
- Siagian, Sondang P. , 1986, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Gunung Agung.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : LP3ES.
- Siegel, Sidney , 1997, *Statistik Non Parametrik*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- ✓ Sayless, Leonard dan George Strouss, 1986, manajemen personalia, Jakarta:Ghalia.
- Surakhmad, Winarno, 1989, *Dasar dan Teknik Research Pengantar Metodologi Ilmiah*, Bandung : Tarsito.
- Sumidjo, Wahyu, 1992, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah, 1996, *Kepemimpinan dan Manajemen*, Jakarta : Rajawali.
- , 1996, *Perilaku Organisasi Konsep, Dasar dan Aplikasinya* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tjokrowinoto, Moelyarto, *Tahap-tahap Penelitian Sosial*, Yogyakarta : IPM.
- Waluyo, 1989, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Widodo, D. S, 1984, *Administrasi Personalialia dan ketenagakerjaan*, Yogyakarta: BPA.
- Widodo, Erna dan Mukhtar, 1999, *Kearah Penelitian Deskriptif*. Jakarta: Avyrouz.

Tabel C. Tabel Harga-harga Kritis Chi-Kuadrat¹⁾

df	Kemungkinan di bawah H_0 bahwa $\chi^2 \geq$ chi-kuadrat												
	.99	.95	.90	.80	.70	.50	.30	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	0.00016	0.00034	0.00064	0.00115	0.00188	0.00317	0.00540	0.00918	0.01537	0.02538	0.04101	0.06753	0.10537
2	0.02	0.04	0.07	0.11	0.16	0.25	0.38	0.55	0.81	1.19	1.75	2.57	3.84
3	0.12	0.18	0.25	0.35	0.48	0.68	0.98	1.36	1.92	2.60	3.54	4.61	6.02
4	0.30	0.43	0.57	0.71	0.90	1.20	1.60	2.15	2.87	3.71	4.78	6.09	7.88
5	0.65	0.75	0.85	1.05	1.30	1.65	2.10	2.70	3.44	4.29	5.30	6.63	8.45
6	1.13	1.14	1.20	1.40	1.65	2.05	2.55	3.20	3.95	4.80	5.81	7.15	9.01
7	1.24	1.50	1.64	1.83	2.17	2.63	3.20	3.90	4.70	5.55	6.56	7.88	9.88
8	1.85	2.03	2.17	2.33	2.73	3.19	3.75	4.45	5.25	6.05	7.06	8.38	10.39
9	2.00	2.52	2.66	2.82	3.32	3.78	4.35	5.05	5.85	6.65	7.66	8.98	11.01
10	2.56	3.06	3.19	3.35	3.94	4.40	5.00	5.70	6.50	7.30	8.31	9.63	11.58
11	3.05	3.61	3.73	3.89	4.58	5.04	5.65	6.35	7.15	7.95	8.96	10.28	12.15
12	3.57	4.18	4.29	4.45	5.23	5.69	6.30	7.00	7.80	8.60	9.61	10.93	12.71
13	4.11	4.76	4.86	5.02	5.89	6.35	6.96	7.66	8.46	9.26	10.27	11.59	13.28
14	4.66	5.37	5.47	5.63	6.57	7.03	7.64	8.34	9.14	9.94	10.95	12.27	13.85
15	5.23	5.98	6.08	6.24	7.26	7.72	8.33	9.03	9.83	10.63	11.64	12.96	14.42
16	5.81	6.61	6.71	6.87	7.96	8.42	9.03	9.73	10.53	11.33	12.34	13.66	15.00
17	6.41	7.26	7.36	7.52	8.67	9.13	9.74	10.44	11.24	12.04	13.05	14.37	15.58
18	7.02	7.91	8.01	8.17	9.36	9.82	10.43	11.13	11.93	12.73	13.74	15.06	16.16
19	7.63	8.57	8.67	8.83	10.06	10.52	11.13	11.83	12.63	13.43	14.44	15.75	16.74
20	8.26	9.24	9.34	9.50	10.76	11.22	11.83	12.53	13.33	14.13	15.14	16.44	17.32
21	8.90	9.92	10.02	10.18	11.47	11.93	12.54	13.24	14.04	14.84	15.85	17.14	17.91
22	9.54	10.60	10.70	10.86	12.18	12.64	13.25	13.95	14.75	15.55	16.56	17.86	18.45
23	10.20	11.29	11.39	11.55	12.89	13.35	13.96	14.66	15.46	16.26	17.27	18.57	19.16
24	10.86	11.99	12.09	12.25	13.64	14.10	14.71	15.41	16.21	17.01	18.02	19.32	19.91
25	11.52	12.70	12.80	12.96	14.35	14.81	15.42	16.12	16.92	17.72	18.73	20.03	20.62
26	12.20	13.41	13.51	13.67	15.06	15.52	16.13	16.83	17.63	18.43	19.44	20.74	21.23
27	12.88	14.12	14.22	14.38	15.78	16.24	16.85	17.55	18.35	19.15	20.16	21.45	21.84
28	13.56	14.83	14.93	15.09	16.50	16.96	17.57	18.27	19.07	19.87	20.88	22.16	22.45
29	14.26	15.57	15.67	15.83	17.22	17.68	18.29	18.99	19.79	20.59	21.60	22.91	23.20
30	14.95	16.31	16.41	16.57	17.94	18.40	19.01	19.71	20.51	21.31	22.32	23.62	23.91

¹⁾ Tabel C diringkaskan dari Tabel IV dalam Fisher dan Yates: *Statistical tables for biological, agricultural, and medical research*, diterbitkan oleh Oliver and Boyd Ltd. Edinburgh, dengan izin para penulis dan penerbit.

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

**DAFTAR KUISIONER
(ANGKET PENELITIAN)**

Tentang

(Pengaruh perilaku pemimpin terhadap disiplin kerja bawahan)

Dengan Hormat

Berkenaan dengan penelitian yang kami lakukan dan dalam rangka melengkapi data penelitian tentang “Pengaruh perilaku pemimpin terhadap disiplin kerja bawahan.” Maka kami mohon dengan hormat kepada Bapak / Ibu / Saudara/ I agar bersedia membantu dengan mengisi angket atau daftar pertanyaan yang kami ajukan dengan jawaban yang sebenar-benarnya kerahasiaan dari jawaban tersebut akan kami jamin demi menjaga obyektifitas penelitian.

Atas perhatian dan bantuan Bapak / Ibu / Saudara / I kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami

Kusbiantoro

98-1123

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

**DAFTAR KUISIONER
(ANGKET PENELITIAN)**

Tentang

(Pengaruh perilaku pemimpin terhadap disiplin kerja bawahan)

Dengan Hormat

Berkenaan dengan penelitian yang kami lakukan dan dalam rangka melengkapi data penelitian tentang “Pengaruh perilaku pemimpin terhadap disiplin kerja bawahan.” Maka kami mohon dengan hormat kepada Bapak / Ibu / Saudara/ I agar bersedia membantu dengan mengisi angket atau daftar pertanyaan yang kami ajukan dengan jawaban yang sebenar-benarnya kerahasiaan dari jawaban tersebut akan kami jamin demi menjaga obyektifitas penelitian.

Atas perhatian dan bantuan Bapak / Ibu / Saudara / I kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami

Kusbiantoro

98-1123

PETUNJUK PENGISIAN

Kuisisioner atau angket ini terdiri dari dua bagian yaitu:

- Bagian I berisi tentang identitas responden. Untuk itu Bapak / Ibu / Saudara / I cukup mengisi pada tempat yang telah disediakan
- Bagian II daftar pertanyaan yang harus dijawab pada bagian ini Bapak / ibu / Saudara/ I cukup memilih jawaban sesuai dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban tersebut.

ANGKET RESPONDEN

I. Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Umur :

Alamat :

Jabatan/Gol :

II. Daftar Pertanyaan

A. PERILKU PEMIMPIN

Struktur Inisiasi

1. Apakah pimpinan Bapak/Ibu/Saudara/I memberi kritik pelaksanaan kerja yang jelek ?
a. Ya b. Tidak
2. Apakah pimpinan Bapak/Ibu/Saudara/I menekankan pentingnya batas waktu pekerjaan pelaksanaan tugas?
a. Ya b. Tidak
3. Apakah pimpinan memberitahu apa yang dilaksanakan Bapak/Ibu/Saudara/I ?
a. Ya b. Tidak
4. Apakah pimpinan memberi petunjuk Bapak/Ibu/Saudara/I bagaimana melaksanakan tugas?
a. Ya b. Tidak

5. Apakah pimpinan Bapak/Ibu/Saudara/I memberi standart tertentu atas pekerjaan?
a. Ya b. Tidak
6. Apakah pimpinan meminta Bapak/Ibu/saudara/I agar selalu menuruti dan mengikuti standart yang telah ditetapkan?
a. Ya b. Tidak
7. Apakah pimpinan selalu mengawasi Bapak/Ibu/Saudara/I bekerja sesuai kemampuan?
a. Ya b. Tidak

Konsiderasi

1. Apakah pimpinan memperhatikan kebutuhan Bapak/Ibu/Saudara/I ?
a. Ya b. Tidak
2. Apakah pimpinan Bapak/Ibu/Saudara/I berusaha menciptakan saling percaya?
a. Ya b. Tidak
3. Apakah pimpinan Bapak/ibu/Saudara/I berusaha menciptakan saling menghargai?
a. Ya b. Tidak
4. Apakah pimpinan simpati terhadap perasaan Bapak/Ibu/Saudara/I ?
a. Ya b. Tidak
5. Apakah pimpinan Bapak/Ibu/Saudara/I memiliki sikap bersahabat ?
a. Ya b. Tidak
6. Apakah pimpinan Bapak/Ibu/Saudara/I menumbuhkan peran serta Bapak/Ibu/Saudara/I dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain ?
a. Ya b. Tidak
7. Apakah pimpinan Bapak/Ibu/Saudara/I lebih mengutamakan pengarahan diri, mendisiplin diri, mengontrol diri ?
a. Ya b. Tidak

B. DISIPLIN KERJA BAWAHAN

Ketaatan

1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara/I masuk dan pulang atau bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan?
a. Ya b. Tidak
2. Apakah pimpinan mengambil tindakan hukuman yang tegas bila Bapak/Ibu/Saudara/I melakukan kesalahan?
a. Ya b. Tidak
3. Apakah Bapak/Ibu/Saudara/I bekerja dengan mengikuti ketentuan-ketentuan atau prosedur yang berlaku?
a. Ya b. Tidak

Kerjasama

1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara/I bersedia untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan yang didasarkan untuk mencapai tujuan bersama?
a. Ya b. Tidak
2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara/I saling membantu diantara teman sekerja sehubungan dengan tugas-tugas?
a. Ya b. Tidak
3. Apakah Bapak/Ibu/Saudara/I aktif dalam kegiatan organisasi?
a. Ya b. Tidak



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jl. Kalimantan - Kampus Tegalboto, Telp. (0331) 335586 - 331342, Fax. (0331) - 335586 Jember 68121

Email : *Fisipuncj @ jember, wasantara.net.id* Telp. (0331) 332736

Nomor : 4210 / J25.1.2. / P1.5' 2001
Lampiran : 1 (dua) Eksemplar
Perihal : Konsultasi

Jember, 30 Nopember 2001

Kepada : Bapak Camat
Deket Kabupaten Lamongan
di -
Lamongan

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pembuatan proposal skripsi maka mohon kesediannya saudara untuk memperkenankan mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini untuk berkonsultasi. Adapun mahasiswa tersebut adalah:

N a m a : KUSBIANTORO
N i m : 98 - 1123
Jurusan : Administrasi
Program Studi : Administrasi Negara

Demikian atas perhatian dan perkenannya kami ucapkan terima kasih.



...kan
...kan I
SUS BUDIARDJO, MA
NIP. 130 879 634



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No.37 Telepon (0331) 337818, Jember (68118)
E-mail : lemlit unej @ jember. Telkom.net.id

Nomor : 1477 /J25.3.1/PL.5/2001
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan
Penelitian

10 Desember 2001

Kepada : Yth. Sdr. Kepala Badan Kesatuan Bangsa
Pemerintah Kabupaten Lamongan
di -

L A M O N G A N .

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 4334/J25.1.2/PL.5/2001 tanggal 10 Desember 2001, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama/NIM : KUSBIANTORO / 98-1123
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Administrasi Negara
Alamat : Jl. Kadet Soewoko O-5 Sidorejo Deket Lamongan.
Judul Penelitian : Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Bawahan (Suatu Studi Di Kec. Deket Kab. Lamongan).
Lokasi : Kec. Deket Kab. Lamongan.
Lama Penelitian : 1 (satu) bulan.

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.

Ketua,

DR. Ir. T. Sutikto, MSc.
NIP. 131 131 022

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.

PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN
KECAMATAN DEKET

Jl. Raya Deket No. 14 Telp. (0322) 322231 Kode Pos 62291
D E K E T

UNIVERSITAS JEMBER
Deket, 28 Januari 2002

Nomor : 072/75/410.305/2002
Sifat : PENTING
Lampiran : -
Perihal : P E M B E R I T A H U A N

Kepada
Yth. Sdr. Dekan Fisip
UNIVERSITAS JEMBER
di
J E M B E R

Berdasarkan Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kabupaten Lamongan tanggal 14 Desember 2001 Nomor : 072/93/410.115/ 2001 Perihal Permohonan Ijin melaksanakan Survey / Penelitian.

Bersama ini kami beritahukan dengan hormat bahwa :

N a m a : KUSBIANTORO
Nomor Siswa : 98 - 1123
Pekerjaan / Jabatan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Kadet Soewoko No. 05 Desa Sidorejo -
Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan.

Telah selesai melaksanakan Survey/ Penelitian selama 1 (satu) bulan dikantor Kecamatan Deket.

Demikian untuk menjadikan periksa dan guna seperlu - nya.

PEMBUSAN :

Yth. Sdr. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa
Kabupaten Lamongan.



DEKET

K C A M

H S A N

P E N A T A

NIP. 010 072 185