

## PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BOGOR SELATAN

Juliaman Warasi<sup>1</sup>, Ginung Pratidina<sup>2</sup>, Faisal Tri Ramdani<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Djuanda Bogor, [juliamanwarasi@gmail.com](mailto:juliamanwarasi@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Djuanda Bogor, [ginung.pratidina@unida.ac.id](mailto:ginung.pratidina@unida.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Djuanda Bogor, [faisaltr@unida.ac.id](mailto:faisaltr@unida.ac.id)

---

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Bagaimana Kepemimpinan Camat Di Kecamatan Bogor Selatan, Mengetahui Bagaimana Kedisiplinan Pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan, dan Mengetahui Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner, Jumlah kuesioner yang disebar dalam penelitian ini adalah 22 kuesioner yang disebar sebelum melakukan analisis data. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Camat (X) mempunyai pengaruh yang signifikan dan parsial terhadap disiplin pegawai. Dengan nilai t hitung sebesar 8,432 yang lebih besar dari t tabel (2,074) signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Camat mempunyai Pengaruh Terhadap Kedisiplinan Pegawai khususnya di lingkungan Kantor Kecamatan Bogor Selatan dimana mereka saling memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan yang tujuannya untuk bisa saling mendukung sama lain.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Disiplin, Pegawai.

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat dominan dalam proses berjalannya organisasi karena selain melakukan perencanaan ataupun pelaksanaan jalannya organisasi, tetapi juga mengorganisir anggota atau bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satu permasalahan dalam organisasi juga bisa berawal dari sifat kepemimpinan yang tidak mampu menjadi teladan yang baik

buat karyawannya sehingga kadang ada karyawan yang tidak menghargai pemimpin sehingga tidak menjalankan tanggungjawabnya dengan baik.

Definisi kepemimpinan secara luas suatu proses yang mampu mempengaruhi anggotanya atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, menyelesaikan permasalahan dalam organisasi memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan, mempengaruhi demi memperbaiki dan menjadi teladan dalam organisasi tersebut, dan juga mempengaruhi interpretasi kinerja dari pegawai dan mampu memelihara hubungan kerjasama yang baik pegawainya serta organisasi yang berada di luar organisasi tersebut. Kepemimpinan dalam menjalankan Fungsinya tidak terlepas dari kinerja setiap pegawai yang ada didalamnya baik keterlibatan dalam bekerja maupun disiplin dan Hasil yang didapat. Dalam hal ini Pengaruh Kepemimpinan sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya mengenai disiplin pegawai dalam bekerja.

Keterkaitan dengan kepemimpinan dan kedisiplinan inilah yang mendasari lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia No.40 tahun 2009 tentang kepemudaan:

Berbunyi: "Pengembangan kepemimpinan merupakan suatu peningkatan dalam potensi keteladanan, serta penggerakan pemuda dan berkembangnya kewirausahaan merupakan pelaksanaan pada potensi kemandirian usaha dan keterampilan".

Dalam melaksanakan fungsi dan tanggungjawab sebagai Aparatur Sipil Negara, Camat Bogor Selatan yang merupakan pemimpin diwilayah Kecamatan harus mampu memberikan fungsi dan pengaruhnya terhadap Disiplin pegawainya di Kantor Kecamatan Bogor Selatan dengan tujuan supaya pegawainya Mampu Disiplin waktu, Maupun disiplin dalam bekerja yang tujuannya untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat Bogor Selatan. Keterkaitan dengan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara dapat dilihat melalui Undang-Undang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.53 Tahun 2010 yaitu: Berunyi: "Disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan

perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak di taati atau di langgar dijatuhi hukuman disiplin”.

Dengan demikian kepemimpinan terhadap kedisiplinan Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan adanya pengaruh antara kepemimpinan yang terdapat dalam, dapat dipahami, diterima, serta dibuktikan kebenarannya.

Dengan melihat sangat pentingnya seorang peran pemimpin dalam suatu kegiatan organisasi dan hubungannya terhadap bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, maka dalam penelitian ini saya tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan”.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan di penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah yang sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok penelitian dalam bidang ilmu sosial, termasuk juga ilmu pendidikan. Penelitian ini menggunakan rumus statistik menguji hubungan antara variabel X (Kepemimpinan) dan variabel Y (Disiplin). Dalam penelitian deskriptif kuantitatif digunakan usulan penelitian, proses, hipotesis, turun kelengkapan, analisis data, dan menarik kesimpulan sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungannya, rumus dan kepastian data numerik.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Bogor Selatan yang berfokus pada Pengaruh Kepemimpinan Camat terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan. Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajarinya kemudian

ditarik kesimpulannya. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan yang jumlahnya 22 responden.

Dalam penelitian ini untuk menghimpun data yang diperoleh maka digunakan teknik pengumpulan data Primer dan Sekunder melalui observasi langsung dan wawancara mendalam dengan sumber informasi terpilih yang relevan dengan penelitian. Wawancara dengan informan tersebut perlu menggunakan pedoman wawancara.

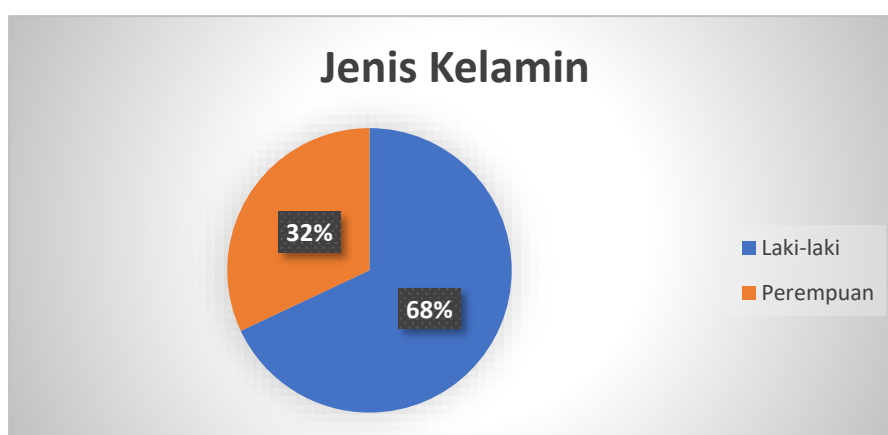
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Bogor Selatan dengan total sampel sebanyak 22 orang responden yang dimana laki-laki 15 orang dan perempuan 7 orang. Berdasarkan Jenis kelamin dan Usia yang akan disajikan dalam gambar dan tabel berikut ini.

Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dikelompokkan berdasarkan laki-laki dan perempuan. Dengan demikian rinciannya dapat dilihat dari gambar berikut ini:

**Gambar 4.3**

### **Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Sumber : Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa mayoritas identitas responden berdasarkan jenis kelamin yakni laki-laki 68% responden dan perempuan 32% responden total sampel 22 orang responden.

Adapun identitas responden berdasarkan usia dapat dibagi menjadi empat kelompok jenis usia. Dengan demikian pengelompokan identitas responden berdasarkan jenis usia dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

**Tabel 4.8**

**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No.	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentasi
1.	19 - 29 Tahun	3	13.6%
2.	29 - 39 Tahun	3	13.6%
3.	39 - 49 Tahun	11	50%
4.	49 - 59 Tahun	5	22.8%
	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas identitas responden berdasarkan kisaran jenis usia antara 39 - 49 tahun sebesar 50%.

Hasil analisis data penelitian menggunakan SPSS 26 menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara Variabel Kepemimpinan Camat dan Disiplin Pegawai Berikut tabel nya:

**Tabel 4.12**

**Uji Validitas**

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X.1	0,775	0,444	Valid
X.2	0,870	0,444	Valid
X.3	0,785	0,444	Valid
X.4	0,870	0,444	Valid
X.5	0,843	0,444	Valid
Y.1	0,598	0,444	Valid
Y.2	0,784	0,444	Valid

Y.3	0,806	0,444	Valid
Y.4	0,749	0,444	Valid
Y.5	0,870	0,444	Valid
Y.6	0,680	0,444	Valid
Y.7	0,749	0,444	Valid
Y.8	0,766	0,444	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.13**

**Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0,847	Reliabel
Disiplin Pegawai (Y)	0,882	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel instrumen penelitian berhasil mendapatkan nilai *Cronbach'ch Alpha* diatas 0.6. Sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

**Tabel 4.14**

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,42891379
	Absolute	0,179

Most Extreme Differences	Positive	0,076
	Negative	-0,179
Test Statistic		0,179
Asymp. Sig. (2-tailed)		,066 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil diatas, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,066 yang sama dengan atau lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut berarti bahwa data penelitian sudah berdistribusi secara normal.

**Tabel 4.15**

**Uji Linearitas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	160,265	5	32,053	14,631	0,000
		Linearity	152,440	1	152,440	69,582	0,000
		Deviation from Linearity	7,825	4	1,956	0,893	0,491
Within Groups			35,053	16	2,191		
Total			195,318	21			

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai linearity sebesar 0,000 yang lebih kecil dan 0,05 dan nilai deviation from linearity sebesar 0,491 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berhubungan linear.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,589	3,829		-0,154	0,879
Kepemimpinan Camat	1,577	0,187	0,883	8,432	0,000

a. Dependent Variable: Disiplin Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,589 + 1,577 X + e$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta -0,589 menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan Camat sebesar 0, maka tingkat Disiplin Pegawai adalah sebesar -0,589. Maka dapat diartikan bahwa disiplin pegawai cenderung akan nol atau minus jika tidak ada kepemimpinan yang baik dari camat.
- b. Nilai koefisien Kepemimpinan Camat sebesar 1,577 dengan nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Kepemimpinan Camat sebesar 1 kali maka tingkat Disiplin Pegawai akan meningkat sebesar 1,577.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 <sup>a</sup>	0,780	0,769	1,464

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Camat



b. Dependent Variable: Disiplin Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Dari hasil uji  $R^2$ , diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,780 atau 78%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Pegawai dapat dipengaruhi sebesar 78% oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan Camat. Sedangkan 22% Disiplin Pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-0,589	3,829		-0,154	0,879
Kepemimpinan Camat	1,577	0,187	0,883	8,432	0,000

a. Dependent Variable: Disiplin Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan Camat (X) memiliki nilai t hitung sebesar 8,432 yang lebih besar dari t tabel (2,074) signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Kepemimpinan Camat secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Pegawai.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Kantor Kecamatan Bogor Selatan. dengan judul, "Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan", maka akan disajikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat diketahui hasil analisis uji T menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Camat (X) memiliki nilai t hitung sebesar 8,432 yang lebih besar dari t tabel (2,074) signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat diketahui Disiplin Pegawai dipengaruhi sebesar 78% terhadap Kepemimpinan Camat. Sedangkan 22% Disiplin Pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) antara Disiplin Pegawai dengan Kepemimpinan Camat yang bernilai 0,780.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti akan memberikan beberapa masukan dan saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan Kantor Kecamatan Bogor Selatan, hendaknya terus memberikan kesempatan kepada Pegawai untuk menyampaikan ide, saran dan kritiknya, serta mendukung pegawai dalam mencari solusi dalam menyelesaikan masalah yang ada untuk mencapai tujuan bersama.
2. Demi meningkatkan kualitas Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Bogor Selatan, seorang pemimpin harus lebih memperhatikan keadaan masyarakat atau anggotanya agar mampu lebih meningkatkan kualitas kerjanya terhadap Disiplin kerja pegawai, dengan memberikan bimbingan atau pengarahan dengan cara yang baik agar pegawainya dapat memahami.
3. Demi tercapainya suatu tujuan, Camat dan Pegawai harus bisa saling bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## REFERENSI

### Naskah Jurnal atau Abstrak.

Azmin, Mahmud (2017): "*Gaya Kepemimpinan Camat Labuhan Ratu Terhadap Penegakkan Disiplin Pegawai, Skripsi*".

Sukma, Ayu Ningsih (2020) : *“Tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Aparatur Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kolaka, Skripsi”*.

[GUSLI\\_opt.pdf \(uin-alauddin.ac.id\)](#)

Suciana 2014: *“Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai dinas koperasi dan UMKM Kab.Bone”*.

[https://scholar.google.co.id/scholar?q=Pengaruh+Kepemimpinan+Camat+Terhadap+Kedisiplinan+Pegawai&hl=id&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.co.id/scholar?q=Pengaruh+Kepemimpinan+Camat+Terhadap+Kedisiplinan+Pegawai&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar).

### **Buku**

Anna, Rachmaniah Rambe (2016) : *“Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Yapen”*.

Annisa Aulia Yanuar (2017) : *“Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kompensansi dan Kompetensi Kepada Kinerja Pegawai Pada PT.Pertamina Di Makassar”*.

Bistak Sirait (2008;11) *Tentang Tujuan Kedisiplinan*.

Hasibuan (2005;205) *Tentang Gaya Kepemimpinan*.

Kartini Kartono (2006;36) *Tentang Syarat Kepemimpinan*.

Kartono (2010;159) *Tentang Indikator Kepemimpinan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Tentang Kedisiplinan*.

Ngalim Purwanto (2005;55) *Tentang Sifat-Sifat Kepemimpinan*.

Sutarto (1998;25) *Tentang Arti Kepemimpinan*.

Soedjono (2002;72) *Tentang Indikator Kedisiplinan*.

### **Dokumen Tambahan**

UU No.23 Tahun 2014 Pasal 224 Tentang Pemerintahan Daerah

UU No.23 Tahun 2014 pasal 225 Tentang Tugas Camat.

PP No.94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.