

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Kabupaten Pangkep

Andi Raodha AR Baso

PPSDM Kemendagri Regional Makassar

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Kabupaten Pangkep. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu di Kabupaten Pangkep sebanyak 57 orang. Sampel dalam penelitian ini dipilih secara random atau acak dari populasi. Dengan metode tersebut terpilih 28 orang sebagai sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dokumentasi. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep menerima saran atau kritikan dari pegawai walaupun tidak semua saran yang telah di berikan itu dilaksanakan sesuai dengan harapan pegawai, pimpinan mengajak para pegawai bersama-sama dalam memutuskan suatu tujuan tetapi terkadang pimpinan masih mau mengambil keputusan dengan sendirinya tanpa komunikasi terlebih dahulu dengan bawahannya, dan tidak ada kecanggungan antara bawahan dan pimpinan, hasil uji t diperoleh nilai $t = 14,319$ dengan p (Sig.) = 0,000.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pegawai

Abstract: This study aims to determine the effect of leadership on employee work discipline at the Investment and One-Stop Services Office in Pangkep Regency. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees who worked at the investment service and one-stop integrated services in Pangkep Regency as many as 57 people. The sample in this study was chosen randomly from the population. With this method, 28 people were selected as samples. Collecting data in this study is observation, questionnaires, documentation. Meanwhile, data analysis in this study used descriptive analysis and simple linear regression statistical analysis. The results of the study show that leadership has a significant effect on employee work discipline at the Investment and One-Stop Services Office in Pangkep Regency. This is shown by the leadership of the Pangkep Regency One-Stop Investment and Integrated Services Service receiving suggestions or criticism from employees, although not all of the suggestions that have been given are implemented according to employee expectations, the leadership invites employees together in deciding a goal, but sometimes leaders still want to make decisions by themselves without prior communication with their subordinates, and there is no awkwardness between subordinates and leaders, the results of the t test obtained the value of $t = 14.319$ with p (Sig.) = 0.000.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employees

Article History:

Received; 28-01-2022; Revised; 25-02-2023; Accepted; 01-03-2023



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam suatu instansi organisasi ataupun perusahaan yang dapat menentukan suatu organisasi berjalan dengan baik atau tidak. Menurut I Komang Ardana, dkk (2012:3) Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang harus dilaksanakan untuk kepentingan sekarang atau masa depan perusahaan. Hal tersebut menuntut manajemen agar dapat mengembangkan cara baru dan menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan ataupun keahlian serta bertanggung jawab agar memberikan yang terbaik dengan maksimal pada perusahaan. Akan tetapi perkembangan sumber daya manusianya terkadang belum bisa mengikuti teknologi yang berkembang.

PER/15/M.PAN/7/2008 Tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi secara terang mengatakan bahwa reformasi birokrasi adalah strategi untuk membangun aparatur negara agar lebih berdayaguna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional (Sulistyo, 2012). Selain itu, dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi, serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat. Oleh karena itu, harus segera diambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif, dan sistemik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Reformasi disini merupakan proses pembaharuan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan, tidak termasuk upaya dan/atau tindakan yang bersifat radikal dan revolusioner (Syafiie, 2003). Barney (1991) bahkan mengatakan pemberdayaan terhadap sumber daya manusia akan berakibat pada adanya tuntutan bahwa setiap sumberdaya manusia wajib memiliki pengetahuan baru (knowledge-intensive, high tech-knowledgeable) sesuai dengan dinamika perubahan yang tengah berlangsung. Aset SDM yang handal dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit untuk ditiru oleh pesaing. Terselenggaranya reformasi administrasi pada birokrasi mengandung maksud agar birokrasi pemerintah dapat berlangsung dengan baik (Arikunto, 2006).

Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur atau Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat ini menjadi wacana yang mengemuka baik pada sektor publik maupun privat. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), sehingga dunia usaha (*Corporate governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan sosial yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur direncanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perubahan (Ashari, 2010).

Perubahan Para ilmuwan yang menekuni masalah-masalah kepemimpinan telah melakukan banyak penelitian tentang berbagai segi kepemimpinan. Berbagai hasil penelitian itu telah memungkinkan masyarakat moderen memiliki berbagai acuan ilmiah yang secara teoritikal memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kepemimpinan efektif dalam kehidupan organisasional dibidang kenegaraan, keniagaan, politik, keagamaan dan sosial.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena kepemimpinan bukan saja melakukan perencanaan ataupun pelaksanaan jalannya organisasi, namun juga berperan dalam memajukan organisasi serta dapat mengorganisir anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu permasalahan manajemen yang bersifat kritis pada saat ini adalah kepemimpinan yang mampu atau tidak mempunyai seseorang pemimpin dapat melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin serta bertanggung jawab terhadap anggotanya. suatu organisasi dan



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

adanya pemimpin yang kurang dihargai oleh bawahannya karena tidak kesesuaian cara memimpin serta lambatnya pergerakan roda suatu organisasi hal ini yang sangat mengacu ditentukan oleh faktor kepemimpinan.

Menurut Sutarto (1998:25) kepemimpinan merupakan rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam keadaan tertentu untuk bersedia bekerjasama agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab dan ketaatan aturan. Definisi kepemimpinan secara luas yang menyangkut proses atau tujuan dalam berorganisasi mempengaruhi dalam penentuan masalah organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi demi memperbaiki budaya serta kelompok, oleh karena itu juga mempengaruhi interpretasi menyangkut peristiwa-peristiwa pengikutnya dan organisasi kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan serta memelihara hubungan kerjasama atau kerja kelompok dengan hasil dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar organisasi atau kelompok.

Menurut Nawawi dalam Hartatik (2014:183) kedisiplinan merupakan usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi, hal ini disebabkan akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Dengan disiplin kerja karyawan atau pegawai yang baik atau tinggi, maka akan mampu mencapai keefektivitasan kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jadi kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi (Hasibuan dalam Hartatik, 2014:184).

Kedisiplinan dan penilaian pekerjaan atau prestasi kerja (kinerja) pada penelitian ini ditujukan untuk berbagai bidang yaitu kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, prakarsa sesuai dengan level pekerjaan yang dijlankan. Kinerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas individu, latihan dan pengembangan, perencanaan karier/kenaikan pangkat serta pengupahan. Oleh karena itu, informasi secara rutin tentang kinerja seorang karyawan sangat penting untuk turut serta menentukan kebijaksanaan dibidang personalia, untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai setidaknya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepemimpinan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, penempatan Pegawai Negeri dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Salah satu proses penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural adalah melalui promosi. Promosi adalah penempatan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi pula. Pemberian promosi jabatan ini didasarkan pada penilaian kinerja yang dilakukan oleh pejabat penilai atau atasan langsung Pegawai Negeri yang bersangkutan. Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil meliputi Kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan (Tome, 2012).

Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, perlu dirumuskan sesuatu sistem pengawasan yang baik. Sistem pengawasan yang baik sangat diperlukan agar manajemen dapat memperoleh dan memberikan informasi yang tepat sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada kantor dinas perumahan dan kawasan permukiman kota makassar.

Kepemimpinan juga faktor yang penting untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, dikarenakan kepemimpinan menjadi penggerak bawahan dan menjadi satu kesatuan dalam pola manajemen organisasi. Namun berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa pegawai bahwa pimpinan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Kabupaten Pangkep didalamnya. Seperti tidak adanya sanksi yang diterapkan pimpinan terhadap pegawai yang sering tidak masuk kerja, padahal untuk sanksi yang sering tidak masuk kerja sudah ada, namun tidak direalisasikan oleh pimpinan. Sehingga hal tersebut sering diabaikan oleh pegawai yang tidak masuk kerja.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Kabupaten Pangkep.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Kabupaten Pangkep. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu di Kabupaten Pangkep sebanyak 57 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono,2012). Sampel dalam penelitian ini dipilih secara random atau acak dari populasi. Dengan metode tersebut terpilih 28 orang sebagai sampel.

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dokumentasi. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik regresi linier sederhana.

HASIL PENELITIAN

Gambaran kepemimpinan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Kabupaten Pangkep.

Tabel 1. Statistik Deskripsi

Statistik	Nilai
Jumlah Sampel	28
Skor Ideal	96
Skor Maksimum	76
Skor minimum	52
Rentang	24
Rata-rata	66,11
Standar Deviasi	4,72
Variansi	22,32

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari kepemimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep sebanyak 28 responden diperoleh skor maksimum 76, skor minimum 52, rentang 24, rata-rata 66,11, standar deviasi 4,72 dan variansi 22,32. Kategori pelaksanaan kepemimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep dan Kepulauan di tampilkan pada tabel sebagai berikut.

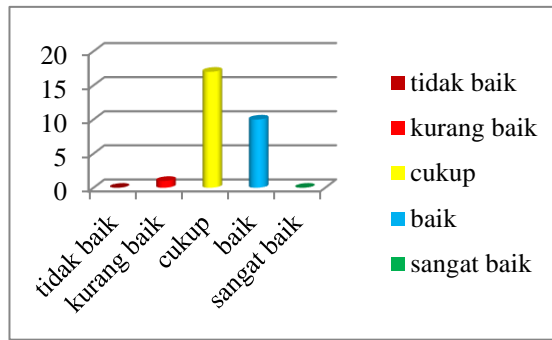
Tabel 2. Kategori Kepemimpinan

Kategori	F	Persen (%)
Sangat Baik	0	0
Baik	10	35,71
Cukup	17	60,71
Kurang Baik	1	3,57
Tidak Baik	0	0
Jumlah	28	100,00

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa kategori kepemimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep yang berkategori kurang baik sebanyak 1 orang (3,57%), kategori baik sebanyak 10 orang (35,71%), dan kategori cukup sebanyak 17 orang (60,71%). Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan histogram kategori kepemimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep yang ditampilkan pada gambar berikut.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.



Gambar 1. Histogram Kategori kepemimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan gambar 1,tampak bahwa kategori kepemimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada pada kategori cukup.

Gambaran disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Kabupaten Pangkep.

Tabel 3. Statistik Deskripsi

Statistik	Nilai
Jumlah Sampel	28
Skor Ideal	60
Skor Maksimum	53
Skor minimum	39
Rentang	14
Rata-rata	44,71
Standar Deviasi	3,88
Variansi	15,03

Berdasarkan tabel 3diketahui bahwa dari disiplin kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep sebanyak 28 responden diperoleh skor maksimum 53, skor minimum 39, rentang 14, rata-rata 44,71, standar deviasi 3,88 dan variansi 15,03.

Kategori disiplin kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep di tampilkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. Kategori Disiplin Kerja

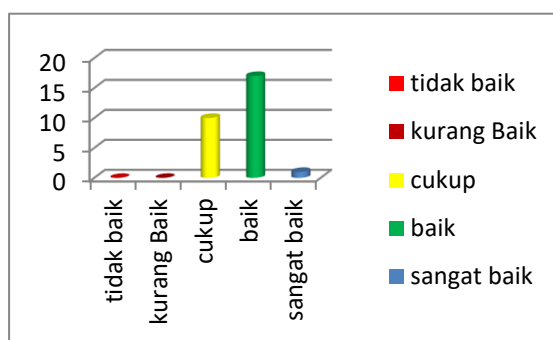
Kategori	F	Persen (%)
Sangat Baik	1	3,57
Baik	17	60,71
Cukup	10	35,71
Kurang Baik	0	0,00
Tidak Baik	0	0,00
Jumlah	28	100,00

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa kategori disiplin kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep yang berkategori sangat baik sebanyak 1 orang (3,57%), kategori cukup sebanyak 10 orang (35,71%), dan kategori baik sebanyak 17 orang (60,71%). Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan histogram kategori disiplin kerja di Dinas



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep yang ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 2 Histogram Kategori disiplin di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep

Berdasarkan gambar 2, diatas tampak bahwa kategori disiplin di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep berada pada kategori baik.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Sebelum dihitung hasil analisis regresi linier sederhana, terlebih dahulu menghitung Hasil Pengujian Normalitas Data pada tabel 5. Kemudian Hasil Pengujian Linearitas pada tabel 6. Sedangkan Persamaan Regresi Linier Sederhana pada tabel 7.

Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas Data

N		Kepemimpinan (X)	Disiplin Kerja (Y)
		28	28
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	66,11	44,71
	<i>Std. Deviation</i>	4,725	3,876
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,122	,115
	<i>Positive</i>	,114	,115
	<i>Negative</i>	-,122	-,087
<i>Test Statistic</i>		,122	,115
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

Tabel 6. Hasil Pengujian Linearitas

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>(Combined)</i>			249,881	12	20,823	2,004	0,102
Y * X	<i>Between Groups</i>	<i>Linearity</i>	71,688	1	71,688	6,900	0,019
		<i>Deviation from Linearity</i>	178,193	11	16,199	1,559	0,209
<i>Within Groups</i>			155,833	15	10,389		
<i>Total</i>			405,714	27			



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,915	9,676		2,265	0,032
Kepemimpinan (X)	0,345	0,146	0,420	2,362	0,026

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Tabel 8. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71,688	1	71,688	5,580	0,026 ^b
Residual	334,027	26	12,847		
Total	405,714	27			

Tabel 9. Output SPSS Hasil Perhitungan R² (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,420 ^a	0,177	0,145	3,584

Berdasarkan tabel 5, tampak bahwa untuk tes statistik diperoleh nilai p (Sig.) > 0,05 pada variabel kepemimpinan dan disiplin kerja. Dengan demikian data kepemimpinan dan disiplin kerja berdistribusi normal. Berdasarkan tabel 6, tampak bahwa pada baris linearity diperoleh nilai p (Sig.) = 0,019. Hal ini berarti bahwa nilai p < 0,05, dengan demikian hubungan variabel kepemimpinan (X) dengan disiplin kerja (Y) memenuhi asumsi linearitas.

Berdasarkan tabel 7, tampak bahwa pada kolom B, nilai constant (a) sebesar 21,915, dan nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (b) sebesar 0,345. Oleh karena itu, persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,915 + 0,345X$$

Hasil perhitungan statistik uji-t. Pada baris kepemimpinan diperoleh nilai t = 2,362 dengan p (Sig.) = 0,026. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai p < 0,05 sehingga H₀ ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Berdasarkan tabel 8, tampak bahwa nilai p (Sig.) = 0,026. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai p < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut berarti atau signifikan.

Berdasarkan tabel 9, nilai koefisien korelasi ditunjukkan pada kolom R sebesar 0,420 dan nilai R² (R Square) sebesar 0,177.

Untuk perhitungan koefisien determinasi digunakan rumus $KD = R^2 \times 100\%$. Sehingga $KD = 0,177 \times 100\% = 17,7\%$. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh 17,7% terhadap disiplin kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana untuk variabel kepemimpinan diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh sebesar 17,7% terhadap disiplin kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.

Menurut Hasibuan (2012) setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Menurut Kartono (2014) disiplin bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif, bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin, dan menerapkan seluruh



prosedur dengan konsekuen. Dia harus menghindari favoritisme yang bisa menelurkan prasangka buruk, rasa dendam, iri dan kecemburuan sosial.

Menurut James M. Black dalam Samsudin (2010) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman – pedoman organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati (2020) menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Annysa Pratiwi yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor camat stabat kabupaten langkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai.

Menurut asumsi peneliti bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, karena pimpinan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar menerima saran atau kritikan dari pegawai walaupun tidak semua saran yang telah di berikan itu dilaksanakan sesuai dengan harapan pegawai, pimpinan mengajak para pegawai bersama-sama dalam memutuskan suatu tujuan tetapi terkadang pimpinan masih mau mengambil keputusan dengan sendirinya tanpa komunikasi terlebih dahulu dengan bawahannya, dan tidak ada kecanggungan antara bawahan dan pimpinan. Walaupun mayoritas pegawai mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas pekan labuhan tidak demokratis dengan disiplin kerja pegawai yang sedang, tetapi masih ada pegawai yang memiliki disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep menerima saran atau kritikan dari pegawai walaupun tidak semua saran yang telah di berikan itu dilaksanakan sesuai dengan harapan pegawai, pimpinan mengajak para pegawai bersama-sama dalam memutuskan suatu tujuan tetapi terkadang pimpinan masih mau mengambil keputusan dengan sendirinya tanpa komunikasi terlebih dahulu dengan bawahannya, dan tidak ada kecanggungan antara bawahan dan pimpinan, hasil uji t diperoleh nilai $t = 14,319$ dengan p (Sig.) = 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Dewi. (2010) . Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. Jurnal aplikasi manajemen. Vol. 8. No. 4, November, 2010.
- Ardana, I Komang. dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi, Irham. (2013) . Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Farina Helwiyana, Aan Hardiyana. (2011). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. Jurnal ekonomi, bisnis & entrepreneurship, Vol. 5, No. 2, Oktober.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IMB SPSS.21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Laksana.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Indi Djastuti, Natasya Primananda. (2015). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah pekalongan.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Effect of Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company*. *Journal of Management*. 318-328, 2015.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Media Kom.
- Sunyoto, Danang. (2012) . *Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS).



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.