

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PELAKSANA PEMERINTAHAN DESA
KARANGDORO KECAMATAN TEGALSARI
KABUPATEN BANYUWANGI
TAHUN 2011**

Baderun, Moh Suseno*)

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out: (1) How is the leadership style applied by the Village Head; (2) What factors influence the application of the Village Chief's leadership style; (3) What is the influence of the Village Chief's leadership style on the discipline of implementing work in the Karangdoro village government. The population in this study was the number of all government executors of BPD, RT, RW, Village Institutions (LKMD, PKK, KT) Karangdoro Village Tegalsari District, Banyuwangi Regency . There are 2 (two) variables in this study, namely variable (X) is work discipline, variable (Y), namely leadership style. In this study using data collection methods through questionnaires, documentation. Based on the results of the study, it can be concluded: the leadership style of a village head has a positive relationship to the work discipline of his subordinates. This is evidenced by the acceptance of the hypothesis (Ha) indicated by the resulting -t value is $2.38 > 2.048$ which indicates that there is a positive relationship between leadership style and work discipline.

Keyword: Leadership style, Work Dicipline

1. Pendahuluan

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Dalam suatu organisasi pemerintah, setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap

bawahannya yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepala Desa dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Masyarakat desa jaman sekarang yang peradabannya sudah

cukup maju, mempunyai permasalahan yang cukup tinggi sehingga diperlukan aparatur pelayanan pemerintahan yang professional pula.

Dalam rangka meningkatkan citra, disiplin kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah professionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai/pelaksana pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu.

Menjadi pertanyaan bagaimana gaya kepemimpinan Desa berpengaruh terhadap disiplin kerja pelaksana pemerintahan Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi serta faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinannya. Berdasarkan hal tersebut, perumusan masalah yang menjadi fokus perhatian peneliti adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala Desa?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi penerapan gaya kepemimpinan Kepala Desa?

3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Desa terhadap disiplin kerja pelaksana pada pemerintahan Desa Karangdoro?

2. Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan studi pustaka yang pernah dilakukan, peneliti menemukan beberapa peneliti lainnya tentang Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dalam organisasi Pemerintahan kelurahan (Kasus Kelurahan Ciparigi, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor) Oleh RICKY RANDHITA UNSTITUT PERTANIAN BOGOR 2009. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan Lurah yang diterapkan di berbagai kegiatan, menelaah faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan gaya kepemimpinan Lurah, menelaah kinerja pegawai pada organisasi Kelurahan Ciparigi, serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Ciparigi. Penelitian ini menggunakan kombinasi pendekatan kuantitatif (metode survei) dan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan Ciparigi, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat.

Landasan Teori

Kepemimpinan merupakan kemampuan menggerakkan atau memotivasi anggota organisasi agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Tujuan itu mungkin saja sesuatu yang dirumuskan dan disepakati bersama, tetapi tidak mustahil pula merupakan kehendak pemimpin yang terintegrasi atau bersifat implisit di dalamnya. Hal ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan. Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan merupakan sebuah kepompong yang tidur (tidak aktif) sampai pimpinan bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap orang dan mengarahkan mereka mencapai tujuan.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua orang yang dipimpin dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif akan selalu berusaha agar kehendaknya diterima dan dirasakan oleh seluruh anggota kelompok sebagai kehendaknya juga. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, maka hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi

dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasarannya.

Davis (1979) mengikhtisarkan ada empat ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi :

- a. Kecerdasan (*intelligence*). Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.
- b. Kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas (*Social Maturity and breadth*). Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan-kegiatan dan perhatian yang luas.
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi. Pemimpin secara pikir mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi. Mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik dari pada ekstrinsik.
- d. Sifat-sifat hubungan manusiawi. Seorang pemimpin yang sukses akan mempengaruhi harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada pegawai.

Merujuk pada *Byrd* dan *Block*, Sujak (1990) menyatakan keterampilan dalam kepemimpinan terdiri dari lima macam yang terdiri dari:

1. Pemberian kuasa yaitu pembagian kuasa oleh pimpinan kepada bawahannya.
2. Intuisi adalah keterlibatan manajer dalam menatap situasi, mengantisipasi perubahan, mengambil resiko serta membangun kejujuran.
3. Pemahaman diri yaitu kemampuan untuk mengenali kemampuan serta kelemahan diri serta berupaya mengatasi kelemahan tersebut.
4. Pandangan ialah keterlibatan diri dalam mengimajinasikan kondisi lingkungan yang berbeda-beda.
5. Nilai keselarasan yaitu kemampuan dalam mengetahui serta memahami nilai-nilai yang berkembang dalam organisasinya menuju organisasi yang efektif.

Kepemimpinan merupakan bagian penting dalam organisasi maupun perusahaan dimana organisasi tersebut tersusun atas dasar pembagian fungsi yang berbeda yang harus dilaksanakan. Adanya perbedaan peranan atau tugas bagi tiap individu dalam organisasi merupakan penentu adanya kepemimpinan. Adanya berbagai peranan dan tugas mengakibatkan perlunya pengaturan dan koordinasi yang dilakukan oleh

pemimpin. Perkataan pemimpin atau *leader* memiliki berbagai pengertian. Oleh karena itu, pemimpin merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi.

Diantara berbagai definisi tentang pengertian pemimpin adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin adalah seseorang yang menggerakkan orang lain agar orang-orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu dalam suasana moralitas yang tinggi, dengan penuh semangat dan kegairahan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan hasil yang diharapkan (Karjadi, 1983).
2. Pemimpin adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi (Wahjosumidjo, 1984).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus yang dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran dan tujuan.

Gaya Kepemimpinan

Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis dan *laissez-faire*, yang semuanya

mempunyai kelemahan dan kelebihan. Adapun tiga macam gaya kepemimpinan (Handoko, 2001) adalah sebagai berikut :

a. Otokratis

Gaya otokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata.

b. Demokratis

Gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

c. *Laissez-Faire*

Gaya *laissez-faire* adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Kepemimpinan *gayalaissez-faire* antara lain berciri:

Wahjosumidjo (1984) mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan

seseorang. Gaya tersebut adalah sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Direktif, memiliki ciri-ciri :

1. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berkaitan dengan seluruh pekerjaan menjadi tanggung jawab pemimpin dan ia hanya memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakannya.
2. Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan menjalankan tugas.
3. Pemimpin melakukan pengawasan kerja dengan ketat.
4. Pemimpin memberikan ancaman dan hukuman kepada bawahan yang tidak berhasil melaksanakan tugas yang telah ditentukan.
5. Hubungan dengan bawahan rendah, tidak memberikan motivasi kepada bawahannya untuk dapat mengembangkan dirinya secara optimal, karena pemimpin kurang percaya dengan kemampuan bawahannya.

b. Gaya kepemimpinan Konsultatif, memiliki ciri-ciri :

1. Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan oleh

- pemimpin setelah mendengarkan keluhan dan bawahan.
2. Pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses diskusi dan konsultasi dengan para bawahan.
 3. Penghargaan dan hukuman diberikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.
 4. Hubungan dengan bawahan baik.
- c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif, memiliki ciri-ciri :
1. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan.
 2. Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
 3. Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik, suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
 4. Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
- d. Gaya Kepemimpinan Delegatif, dicirikan oleh:
1. Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahan.
 2. Bawahan memiliki hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan dan hubungan bawahan rendah.
- Dari penjelasan keempat gaya kepemimpinan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang menyolok, selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja dan tergantung pada motivasinya, dalam penerapannya lebih lanjut sering tidak ditemukan pemimpin yang murni memiliki salah satu gaya kepemimpinan yang telah disebutkan di atas. Sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik, artinya pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu. Freemont E. Kast dan James R. Rozenweig menyatakan bahwa: Tidak ada satu jalan terbaik untuk pemimpin, itu semua

tergantung pada pemimpin, pengikut dan dinamika kelompok (Sutarto, 1986).

Teori Kepemimpinan Situasional menuntut pemimpin cukup luwes dalam menyesuaikan gaya atau perilaku kepemimpinannya dengan situasi yang berbeda-beda. Menurut Rivai (2008), untuk menentukan gaya kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi keadaan tertentu, maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu: diri pemimpin, bawahan dan situasi secara menyeluruh. Mengenai tiga faktor yang perlu diperhatikan dalam merealisasikan kepemimpinan yang efektif adalah:

- a. Kekuatan diri pemimpin adalah kondisi diri seorang pemimpin yang mendukung dalam melaksanakan kepemimpinannya, seperti latar belakang pendidikan, pribadi, pengalaman dan nilai-nilai dalam pandangan hidup yang dihayati dan diamalkannya (dipedomani dalam berfikir, merasakan, bersikap dan berperilaku).
- b. Kekuatan anggota organisasi sebagai bawahan adalah kondisi diri bawahan yang pada umumnya mendukung pelaksanaan kepemimpinan seorang atasan, seperti pendidikan atau pengalaman, motivasi kerja atau prestasi dan tanggung jawab dalam bekerja.

c. Kekuatan situasi adalah situasi dalam interaksi antara pemimpin dengan bawahan seperti suasana atau iklim kerja, suasana organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian gaya kepemimpinan cenderung berbeda-beda dari suatu situasi ke situasi yang lain. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk mengadakan diagnosa dengan baik tentang situasi, sehingga pemimpin yang baik harus mampu:

1. Mengubah-ubah perilakunya sesuai dengan situasinya,
2. Mampu memperlakukan bawahan sesuai dengan kebutuhan dan motif yang berbeda-beda. (Wahjosumidjo, 1984).

Dengan melihat uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau pola tindakan, tingkah laku pimpinan secara keseluruhan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari teori-teori dan hal-hal lain yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang telah dikemukakan, maka dapat dipaparkan indikator dari gaya kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a. Kekuasaan posisi, meliputi kerja sama dan keahlian atau kemampuan pimpinan.
- b. Struktur tugas, yaitu mengenai tingkat kepercayaan, kejelasan dalam tugas, bimbingan dan tanggung jawab pimpinan.

c. Hubungan pimpinan dengan pegawai, meliputi kondisi pegawai dan kesempatan menyatakan pendapat.

Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. Wursanto, (1987:147).

Siagian (1996:145) Juga berpendapat bahwa Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Menurut Hasibuan, (2001:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan atau lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk

tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan pendisiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di wujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pemerintah.

Jenis- jenis disiplin kerja.

1. Disiplin diri (*Self discipline*)

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Perintah disiplin (*Command discipline*)

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman orang lain. GR. Terry, (1993:218).

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan cirri - ciri sebagai berikut :

- a) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- b) Adanya perilaku yang terkendali.
- c) Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pemerintah dapat dilihat dari:

- a) Kepatuhan karyawan atau pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b) Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- c) Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap disiplin Kerja Pegawai

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menuntun pelaksana untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hubungan

pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Hadari, 2003).

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2003).

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan digolongkan dalam tiga kategori yaitu: *faktor karakteristik pemimpin, faktor karakteristik pegawai dan faktor situasi.*

Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dibedakan dalam empat kategori, yaitu *gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan konsultatif, gaya kepemimpinan partisipatif serta gaya kepemimpinan delegatif.*

3. Metode Penelitian

Populasi Dan Sampel

Populasi

Sehubungan dengan penentuan populasi ini dimaksudkan untuk memenuhi kriteria sebagaimana yang dikemukakan oleh Margono, bahwa : Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. (2007 : 118)

Di pertegasakan lagi oleh Suharsimi Arikunto bahwa "populasi adalah seluruh subjek penelitian yang memenuhi seperangkat kriteria yang sudah ditentukan ruang dan lingkupnya". Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah semua pelaksana pemerintah Desa BPD, Perangkat, RT, RW, Lembaga Desa (LKMD, PKK, KT) Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

Sampel

Penelitian sampel menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supono adalah "jika peneliti dapat meneliti sebagian dari elemen-elemen populasi" (2002:115), Menurut Suharsimi Arikunto bahwa : "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". (2002: 109)

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pelaksana pemerintahan Desa

BPD, Perangkat, RT, RW, Lembaga Desa (LKMD, PKK, Karang Taruna) Desa Karangdora Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

Teknik Pengumpulan Data.

1. Metode Kuesioner / angket

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui (Arikunto,1996:148).

2. Metode dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada benda tertulis / bacaan, seperti buku/majalah, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, catatan harian (Arikunto,1996:149).

3. Metode observasi.

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, meliputi Gaya kepemimpinan Kepala Desa dan disiplin kerja pelaksana pemerintahan Desa karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

Metode Analisis Data

Untuk menganalisa data yang diperoleh dari responden digunakan analisis kuantitatif, yaitu analisa berdasarkan metode statistik dan mengklasifikasikan data ke dalam kategori

tertentu dengan menggunakan tabel untuk mempermudah analisa.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai pengaruh yang berarti atau tidak, dan di uji hanya menggunakan satu variabel bebas. Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX \dots\dots\dots$$

(M. Hariwijaya dan Triton :96)

Dimana:

Y= Variabel Terikat (Gaya Kepemimpinan)

a = Konstanta atau Intersept

x = Disiplin Kerja

b = Koefesien Regresi

b. Koefisien Diterminasi (R)

Konfisien diterminasi adalah angka yang menunjukkan kekuatan hubungan bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terkait. Dengan rumus:

Koefisien Determinasi (R)

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N(\sum X^2) - (\sum X)^2 \cdot N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}} \dots\dots$$

$$\dots\dots$$

.....

(M. Hariwijaya dan triton:88)

c. Uji Hipotesis

Menurut Arikunto, (2002:64), “Hipotetis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara, terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Dalam hal ini peneliti menggunakan uji statistic “t-test”.

1. Uji Statistic “ t-test”

pengujian lanjutan setelah diperolehnya persamaan regresi adalah ujian pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel terkait (Dependent) dengan rumus :

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{n-2}{n-2}}} \dots\dots\dots$$

(M. Hariwijaya dan triton :89)

Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti mempunyai sifat data interval yaitu skala yang jarak antara data satu dengan data yang lain sama (Sugiono, 2003:109).

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu tehnik pengukuran yang menggabungkan skala-skala yang ada. alternatif yang akan digunakan dalam kuesioner ini

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Sederhana

Data hasil penelitian untuk variabel Disiplin kerja diperoleh melalui

pengisian/penyebaran koefisien oleh responden, untuk mengungkap pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Disiplin Kerja variabel menggunakan dua puluh butir pertanyaan dan berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan analisis linier sederhana dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan digunakan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Disiplin Kerja Pelaksana Pemerintahan pada Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi seperti terlihat pada tabel.06 berikut ini :

1. Nilai a (konstanta) = 25,75 artinya jika Gaya kepemimpinan (X) nilainya adalah konstan, maka Disiplin kerja (Y) nilainya adalah 25,75.
2. Nilai X (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,55 artinya jika Gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka Disiplin kerja (Y) akan mengalami kenaikan 0,55 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif akan tetapi relative kecil antara Gaya kepemimpinan dengan Disiplin kerja, semakin naik Gaya kepemimpinan maka semakin meningkat pula Disiplin kerjanya.

Tabel.1 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

No	Keterangan	Nilai
1	Koefisien Regresi	0,55
2	Konstanta	25,75
3	r	0,57
4	r ²	0,32
5	t- hitung	2,38
6	t-tabel	2,048

Sumber : Data yang diolah, 2011

Dengan berdasarkan pada tabel.4.6 diatas, maka hasil persamaan Regresi linier sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 25,75 + 0,55X$

Adapun arti dari persamaan diatas adalah :

Analisis Koefisien Determinasi

Fungsi Analisis Koefisien Determinasi yaitu dapat digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil perhitungan Uji Koefisien Determinasi r^2 dengan dependen variabel Disiplin kinerja. Berdasarkan analisis korelasi pada tabel diperoleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0,32 pada dependen variabel Disiplin kinerja, hal ini berarti prosentase pengaruh Gaya kepemimpinan (X) terhadap Disiplin kerja (Y) sebesar 32% sedangkan sisanya 68% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Pengujian secara parsial atau disebut dengan uji “t” dimaksudkan untuk memperoleh kemaknaan hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X).

Nilai t_{hitung} untuk variabel X (Gaya kepemimpinan) = 4.43 dengan keyakinan 95 % maka $df = (0,05;28) = 2,048$ dengan demikian maka nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2,38 > 2,048$ maka H_0 diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan Kepala Desa terhadap Disiplin Kerja Pelaksana Pemerintahan Desa.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap Pelaksana Pemerintahan Desa Karangdoro untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Secara umum gambaran gaya kepemimpinan seorang kepala desa memiliki hubungan yang positif terhadap disiplin kerja bawahannya. Hal ini terbukti dengan diterimanya hipotesis (H_a) yang ditunjukkan dengan nilai $-t$ yang dihasilkan adalah $2,38 > 2,048$ yang menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa pada pemerintahan

desa karangdoro gaya kepemimpinan seorang kepala desa memiliki peran bagi pelaksana pemerintahan dalam disiplin bekerja.

Saran

Bagi instansi pemerintahan desa:

- a. Melihat gaya kepemimpinan yang telah diterapkan kepala desa cukup bagus, sehingga menciptakan disiplin kerja cukup tinggi pada bawahannya. Maka kondisi yang seperti ini agar tetap di jaga dan di lestarikan untuk pemerintahan yang akan datang.
- b. Pentingnya peran pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja pada bawahan membuat pemerintahan desa perlu membuat pelatihan bagi para pemimpin seperti *Leadership Training* yang akan membuat seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dan mampu memimpin bawahannya kearah yang di inginkan.

Bagi peneliti selanjutnya

Mengingat gaya kepemimpinan bukanlah satu-satunya factor yang memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas maka penelitian yang selanjutnya dapat meneliti factor lain seperti insentif, motifasi, lingkungan kerja atau factor lainnya yang masih dianggap tabu dan butuh diterapkan oleh peneliti

Daftar Pustaka

- Dessler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hariwijaya, T. 2008, *Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal Dan Skripsi*. Penerbit Oryza, Yogyakarta.
- Hadari, N. & Martini H. 1993. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah mada University Press.
- Ranupandojo, H, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF-UGM.
- Ratminto & Winarsih A.S. 2005. *Manajemen Pelayanan Umum*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susilo, M. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF- UGM.
- Sutarto. 1986. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. & Effendi S. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiono. 2001. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujak, A. 1990. *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha, Miftah. 1993. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Winardi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafiti.
- Ricky Randhita, 2009, *Skripsi Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dalam organisasi Pemerintahan kelurahan Kasus kelurahan ciparigi, kecamatan bogor utara, kota bogor*, Program Stratra Satu Institut Pertanian Bogor. <http://www.google.co.id/search>.