

ABSTRAK

Maya Hapiah 1209801055 Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang

Disiplin kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja seorang pegawai. Dari hasil observasi awal peneliti terdapat beberapa permasalahan disiplin kerja seperti :masih ada pegawai yang dalam melakukan pekerjaannya masih berleha leha dan cenderung santai, masih ada pegawai yang datang pada pukul 09.00 atau lebih padahal seharusnya pegawai tersebut datang pada pukul 08.00.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepemimpinan yang diungkapkan oleh Robbins (komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan dan penegakan peraturan), dan teori disiplin kerja yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (Kehadiran, ketaatan pada peraturan dan tingkat kewaspadaan).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang sebanyak 35 orang. Sampel yang diambil adalah sebanyak 35 orang. Metode penelitian yang di gunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang. Analisis data yang di gunakan adalah Regresi Linier ganda.

Hasil penelitian diketahui bahwa, kondisi Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang adalah baik berada pada garis interval dengan kategori yang tinggi dengan skor Kepemimpinan 1932 dan Disiplin Kerja 1840. Nilai R untuk dimensi komunikasi yang efektif adalah sebesar 0,66, sedangkan koefisien determinasi sebesar 44%, artinya dimensi komunikasi yang efektif berpengaruh sebesar 44% terhadap disiplin kerja pegawai sedangkan sisanya 56% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai R untuk dimensi pengambilan keputusan adalah sebesar 0,47, sedangkan koefisien determinasi sebesar 22%, artinya dimensi pengambilan keputusan berpengaruh sebesar 22% terhadap disiplin kerja pegawai sedangkan sisanya 78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai R untuk dimensi penegakan peraturan adalah sebesar 0,66, sedangkan koefisien determinasi sebesar 44%, artinya dimensi penegakan peraturan berpengaruh sebesar 44% terhadap disiplin kerja pegawai sedangkan sisanya 56% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai R untuk dimensi komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan dan penegakan peraturan adalah sebesar 0,53 sedangkan koefisien determinasi sebesar 28%, artinya dimensi komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan dan penegakan peraturan berpengaruh sebesar 28% terhadap disiplin kerja pegawai sedangkan sisanya 72% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Kata Kunci : Kepemimpinan Camat, dan Disiplin Kerja Pegawai.

ABSTRACT

Good work discipline will have an impact on improving the performance of an employee. From the early observations researchers there are some issues like labor discipline: there are employees who are still doing their work berleha careless and tend to relax, there are employees who come in at 09.00 or more when the employee was supposed to come at 08.00.

This research aims to determine what extent Leadership Work Discipline Head Against Employees at the District Office Blanakan Subang Regency. The theory used in this study is the theory of leadership expressed by Robbins (effective communication, decision-making and enforcement), and the theory of work discipline diungkapkan by Rival Rival (presence, strict adherence to the rules and level of alertness).

The population in this study were employees who were at the District Office Blanakan Subang many as 35 people. Samples taken are as many as 35 people. The research method used is to use associative research methods as it aims to determine the relationship between Head Leadership Against Employee Discipline Work at the District Office Blanakan Subang Regency. Analysis of the data in use is a double linear regression.

Results reveal that, the condition Leadership Head Against Employee Discipline Work at the District Office Blanakan Subang Regency is well located on a line interval with a high category with a score of 1932 Leadership and Discipline Work 1840. R values for the dimensions of effective communication is of 0.66, while the coefficient of determination of 44%, meaning that the dimensions of effective communication affects 44% of the employee discipline while the remaining 56% is influenced by other factors not examined. R values for the dimensions of decision-making is of 0.47, while the coefficient of determination of 22%, meaning that the dimensions of decision-making influence by 22% of the employee discipline while the remaining 78% is influenced by other factors not examined. R values for the dimension of enforcement is of 0.66, while the coefficient of determination of 44%, meaning that enforcement dimensional effect by 44% of the employee discipline while the remaining 56% is influenced by other factors not examined. R values for the dimensions of effective communication, decision-making and enforcement of regulations is 0.53 while the coefficient of determination of 28%, meaning that the dimensions of effective communication, decision-making and enforcement affect 28% of the employee discipline while the remaining 72% are influenced by other factors not examined.

Keywords: Leadership Head, Occupational and Employee Discipline.