

# PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KECAMATAN NAMORAMBE KABUPATEN DELI SERDANG

Oleh:  
Pin Pin <sup>1)</sup>  
Reno Girsang <sup>2)</sup>  
Universitas Darma Agung, Medan <sup>1,2)</sup>  
E-mail:  
[drpinpin62@gmail.com](mailto:drpinpin62@gmail.com) <sup>1)</sup>  
[renogirsangrambe@gmail.com](mailto:renogirsangrambe@gmail.com) <sup>2)</sup>

## ABSTRACT

*Leadership is a process and activity that continues to develop so that individuals who are led carry out organizational activities according to the expected goals. The role of leaders in an organization is a measure of the success of the organization. Appropriate leadership can affect the process of an organization's activities towards achieving the desired goals. This study aims at (i) determining whether the leadership of the Head of Sub-District has an effect on the work discipline of the State Civil Apparatus in Namorambe District, Deli Serdang Regency. (ii) finding out what are the supporting factors and obstacles to the work discipline of the State Civil Apparatus in Namorambe District, Deli Serdang Regency. The form of this research is quantitative research. This research was conducted in the office of the Namorambe District, Deli Serdang Regency. Data collection techniques are through library research and field research. Types and sources of data carried out in this study are primary data and secondary data. The results of this study illustrate that the leadership of the sub-district head has a significant influence on the work discipline of the State Civil Apparatus in Namorambe District, Deli Serdang Regency. This is in accordance with the Pearson and Spearman's Rho correlation coefficient, which is between 0.40-0.70. The good relationship that was built by the Head of Sub-district, consistent sanctions and clear instructions were the supporting factors for the discipline of the State Civil Apparatus in Namorambe District, Deli Serdang Regency.*

**Keywords:** *Leadership, Influence, Work discipline*

## ABSTRAK

Kepemimpinan adalah suatu proses dan aktivitas yang terus berkembang sehingga individu-individu yang dipimpin menjalankan aktivitas organisasi sesuai tujuan yang diharapkan. Peran pemimpin dalam suatu organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan dari organisasi tersebut. Kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi proses aktivitas-aktivitas suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang diinginkan. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (i) Untuk mengetahui apakah kepemimpinan Camat berpengaruh terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang. (ii) Untuk mengetahui hal-hal apa sajakah yang menjadi faktor pendukung dan penghambat disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang. Bentuk penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang. Teknik pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Jenis dan sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini ialah melalui data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini menggambarkan Kepemimpinan Camat memiliki pengaruh yang cukup berarti terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang. Ini

sesuai koefisien korelasi Pearson dan Spearman's Rho yang berada di antara 0,40-0,70. Hubungan baik yang dibangun Camat, pemberian sanksi secara konsisten dan adanya instruksi yang jelas menjadi faktor pendukung disiplin Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang telah dilaksanakan dengan baik.

### **Kata-kata Kunci: Kepemimpinan, Pengaruh, Disiplin kerja**

## **1. PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan suatu proses dan aktivitas yang terus berkembang sehingga individu-individu yang dipimpin menjalankan aktivitas organisasi sesuai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi proses aktivitas-aktivitas suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang diinginkan. Seperti yang disampaikan oleh Miftah Thoha dalam buku Kepemimpinan (2006:5) bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kartono (2011:93), seorang pemimpin itu pada umumnya mampu merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya. Dimana fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, memberi, membangun atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Pemimpin yang baik berusaha agar ia mampu menjalankan tugasnya secara terencana sehingga mudah ditiru oleh bawahannya. Pada organisasi pemerintahan, banyak sekali bawahan bergantung kepada pemimpinnya. Bahkan kekurangan organisasi selalu dikaitkan karena pemimpin kurang dalam memberikan perhatian dan arahan kepada bawahannya. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam diri manusia sebenarnya ada kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin. Namun dalam suatu organisasi sangat perlu memiliki

pemimpin yang dapat menggerakkan seluruh anggota organisasi agar dapat memimpin dirinya sendiri. Pemimpin sebaiknya mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Seperti halnya contoh kasus yang terjadi di daerah kabupaten Gunungkidul, tujuh ASN mendapat sanksi karena melanggar kedisiplinan. Ada yang dipecat dan diturunkan pangkatnya selama tiga tahun. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Gunungkidul, seorang ASN diberi sanksi karena tersangkut masalah korupsi program prona saat menjabat sebagai sekretaris desa. Sanksi lainnya karena lebih dari 36 hari tidak masuk kerja diturunkan pangkatnya selama tiga tahun dan empat pegawai lainnya diturunkan pangkatnya selama dua tahun tersangkut masalah perselingkuhan dan kasus foto vulgar.<https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2020/01/17/513/1029710/langgar-kedisiplinan-1-pns-gunungkidul-dipecat-6-turun-pangkat>. Kasus disiplin kerja seperti itu, dapat diperkecil jika pemimpin dapat mengantisipasi gerakan bawahannya dengan cepat. Sebagai pimpinan di Kecamatan, Camat menjadi pemimpin yang diharapkan dapat menjadi contoh, dan memberikan inspirasi tentang visi bersama dalam kelompok yang dipimpinnya. Jika semua Aparatur Sipil Negara yang ada di Kecamatan memiliki visi yang sama tentu, ada saling menghargai dan berusaha melakukan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Apabila tidak ditaati atau dilanggar,

maka mereka akan dijatuhi hukuman disiplin seperti yang dialami dari kasus yang sudah dibicarakan diatas. Oleh karena itu ketegasan dan keteladanan dari pimpinan menjadi hal yang penting untuk mendukung disiplin kerja bawahannya. Pimpinan dalam hal ini Camat, harus mampu memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Tetapi jika Camat kurang optimal dalam melakukan tugasnya seperti terkadang tidak ada ditempat dan jarang melakukan pengawasan secara langsung, sehingga ada pegawai yang terlambat masuk jam kerja dan ada pegawai yang berada diluar kantor untuk kepentingan diluar pekerjaan kantor pada saat jam kerja tidak dapat langsung diberi teguran. Apalagi banyak rumah pegawai yang berdekatan dengan kantor sehingga terdapat kebiasaan pegawai yang sering pulang kerumah untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja sehingga menyebabkan banyak pekerjaan tertunda. Hal ini sering terjadi jika Camat juga bertindak tidak disiplin. Oleh karena itu pengaruh seorang pemimpin dalam tugas pengawasan dan kedisiplinan juga sangat penting karena akan memotivasi pegawai untuk lebih disiplin sehingga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas maka saya sebagai penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Faktor kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam membentuk kedisiplinan bawahan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan suatu organisasi dapat mendorong kelancaran tugas-tugas dan aktivitas bersama. Seorang bawahan akan mampu bekerja dengan baik jika seorang pemimpin dapat menjalankan tugasnya secara maksimal. Seorang pemimpin berperan memotivasi anggota

organisasi untuk dapat melaksanakan tanggung jawab lebih dari yang diharapkan. Perkara yang tidaklah mudah untuk membangun disiplin kerja bagi bawahannya (Sutrisno Edy,2015). Afandi (2018) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan meliputi: kematangan emosional, komunikatif, memberi keputusan, mengawasi, evaluasi, disiplin, motivasi, visi dan misi, profesional, pendidikan, pengalaman kerja, tanggung jawab, kewibawaan.

Sedangkan Sofyan (2014) menjelaskan dalam menyelesaikan pekerjaan, pemimpin juga menyerahkan wewenang atau kebebasan dalam penyelesaian tugas serta dituntut memiliki kemampuan dan kemauan (delegatif), sehingga bawahan bisa menyelesaikan tugas dengan caranya sendiri untuk mampu menyelesaikan secara benar dan tepat waktu. Menurut Alan Tucker dalam Syafarudin (2012 : 49) mengemukakan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Hal ini berarti menumbuhkan kesadaran dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk bertindak sesuai tujuan organisasi jika tidak maka mereka sendiri akan dirugikan. Seorang pemimpin, harus mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan organisasinya.

Pendapat ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada dasarnya sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang, sehingga mereka mau berjuang bekerja secara sukarela dan penuh antusias ke arah pencapaian tujuan kelompok atau tujuan bersama atas dasar kepercayaan dan kerjasama. Pendapat ini memiliki arti bahwa di dalam kepemimpinan terjadi proses kerjasama yang disertai dengan semangat sukarela dan kepercayaan yang tinggi kepada orang lain sehingga mempermudah pencapaian tujuan. Dimana hal ini dapat terjadi karena

adanya kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi dalam mencapai tujuan tertentu. Warren Bennis dalam bukunya “Menciptakan Kembali Kepemimpinan” (2001:12-16) mengatakan bahwa seorang pemimpin besar paling sedikit memiliki tiga hal, yaitu rangkaian keyakinan yang kuat, peserta yang penuh pengabdian dan kemampuan menggunakan kedudukannya sebagai mimbar untuk mendapatkan dukungan luas bagi tujuannya. Sedangkan Robert Townsend (1998:12) mengatakan bahwa seorang pemimpin misalnya presiden harus memiliki kualitas watak, kemudian pengalaman, intelegensi dan energy. Setelah itu baru ada keyakinan yang kuat dalam dirinya.

Kedisiplinan ialah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang semestinya mengikuti, mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan (Nitisemeto,1996:225). Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya (Hasibuan, 2010:212). Disiplin kerja ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2001:291). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

Adapun beberapa bahan bacaan yang menjadi acuan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut; yang pertama dari Kartono,2013 dengan judul penelitian

“Disiplin PNS Dalam Pelayanan Publik Berdasarkan PP No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Kantor Cabang Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Arut Selatan Kota Waringin Timur” dengan hasil penelitian ialah Implementasi Kebijakan disiplin di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Arut Selatan belum berjalan dengan baik karena PNS adalah individu yang terkadang ingin melepaskan diri dari peraturan yang berlaku. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pimpinan merupakan sosok yang seharusnya menjadi patokan dalam implementasi kebijakan disiplin yang baik. Selanjutnya dari Handayani, 2013. Dengan judul penelitian ialah “Penerapan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS Pada Dinas Pertanian Propinsi Bengkulu” dengan hasil penelitian ialah Pimpinan merupakan sosok yang seharusnya menjadi patokan dalam implementasi kebijakan disiplin yang baik. Terakhir dari Juhana, 2016. Dengan judul penelitian “Analisis Disiplin PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS” dengan hasil penelitian ialah Disiplin PNS Pada Pemerintah Kabupaten Nunukan sudah cukup baik namun belum optimal karena kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Adapun rekapitulasi absen pertahun tidak dibuat dan penilaian sasaran kerja PNS yang tidak objektif.

### **3. METODE PELAKSANAAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Riset kuantitatif merupakan riset yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisirkan (Kriyantono, 2006:55). Penelitian metode kuantitatif menurut Nawawi (2012:35) adalah suatu proses penelitian yang menggunakan data berupa angka atau jumlah dengan berbagai klasifikasi yang antara lain berbentuk

frekuensi, nilai rata-rata, penyimpangan dari nilai baku, persentase, nilai maksimum dll, untuk menguji hipotesis. Hal yang pertama dilakukan oleh penulis adalah melalui Populasi dan sampel. populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:119).

Dalam penelitian ini, populasi adalah Aparatur Sipil Negara yang ada di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang. Sedangkan sampel ialah Sampel adalah kelompok yang terseleksi dari populasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai target yang baik, maka selain cara penarikan yang diperhatikan, bobot sampel juga harus dapat dipertanggungjawabkan (Bungin, 2011: 11). Oleh karena itu, sampel yang terseleksi tersebut harus mampu mewakili seluruh populasi. Menurut Arikunto (2002 : 12) jika populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Namun jika populasinya diatas 100, dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25%. Berdasarkan data populasi yang ada, maka sampel yang digunakan adalah secara keseluruhan atau Total Sampling yang terdiri dari Camat, Sekertaris Camat, Kasubag Umum, Kasubag Kepegawaian, Kasubag Keuangan, dan Staf/pegawai di Kantor Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis, ialah pertama penelitian kepustakaan. Dimana dalam teknik ini penulis mempelajari dan mengumpulkan data melalui literatur dan sumber bacaan yang mendukung penelitian. Kedua penelitian lapangan, dimana penulis Penelitian ini melakukan survey di lokasi penelitian dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner yaitu alat pengumpulan data dalam bentuk sejumlah pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden penelitian yang harus dijawab secara tertulis pula oleh

responden. Pertanyaan bisa berbentuk tertutup dan bisa juga berbentuk terbuka. Dalam hal ini pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Jenis dan sumber data yang digunakan ada dua, yaitu data primer dan data sekunder. Melalui data primer data yang diperoleh secara langsung dari responden. Data ini didapatkan dari survey yang menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner (questionnaire). selanjutnya data sekunder, data yang diperoleh tidak langsung atau dengan cara mengutip dari sumber lainnya guna melengkapi data primer. Data ini diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku literatur, maupun website. Adapun yang termasuk data sekunder dalam penelitian skripsi ini meliputi gambaran umum Kecamatan Namorambe dan landasan teori yang diperlukan peneliti. Penelitian ini tepatnya dilaksanakan di lokasi kantor Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang yang terletak di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 60 Kuta Tengah Kecamatan Namorambe, Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara, Kode Pos. 20356.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data responden yang ada di Kecamatan Namorambe, maka sampel yang digunakan adalah secara keseluruhan atau Total Sampling yang terdiri dari Camat, Sekertaris Camat, Kasubag Umum, Kasubag Kepegawaian, Kasubag Keuangan, dan Staf/pegawai di Kantor Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang. Responden di Kecamatan Namorambe berjumlah 27 orang. Berikut deskripsi karakteristik jenis kelamin responden.

Deskripsi karakteristik Responden  
Tabel 4.1 Deskripsi karakteristik jenis kelamin responden

Jenis Kelamin				
	Freque ncy	Percent	Valid Perce nt	Cumul ative perce nt

Valid	Pria	13	48,1	48,1	48,1
	Wanita	14	51,9	51,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

yang berjenis kelamin wanita lebih banyak yaitu 14 orang atau 51,9% dan Pria 13 orang atau 48,1%.

Berdasarkan data diatas, responden

Tabel 4.2 Deskripsi karakteristik usia responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	20 sd 30	6	22,2	22,2	22,2
	31 sd 40	10	37,0	37,0	59,3
	41 sd 50	4	14,8	14,8	74,1
	≥51	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Dari data tabel 4.2. Karakteristik Usia Responden, terlihat bahwa, pegawai di Kecamatan Namo Rambe lebih banyak berusia antara 31 s/d 40 tahun dengan jumlah 10 orang atau 37%, dan usia diatas 51 tahun, 7 orang atau 25,9%.

Tabel 4.3 Deskripsi karakteristik pendidikan responden

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	37,0	37,0	37,0
	Sarjana	15	55,6	55,6	92,6
	S2	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Hasil penelitian menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan Aparat Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Namo Rambe, sudah lebih banyak yang sarjana yaitu 15 orang atau 55,6%. Sedangkan yang tamat SMA berjumlah 10 orang atau 37% dan hanya 2 orang atau 7,4% yang berpendidikan S2.

Tabel 4.4 Deskripsi karakteristik Pangkat/Golongan Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Honor	10	37,0	37,0	37,0
	Gol.2	6	22,2	22,2	59,3
	Gol.3	11	40,7	40,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas, ASN di kantor Kecamatan Namo Rambe lebih banyak yang berpangkat Golongan III yaitu 11 orang atau 40.7%. Sedangkan Golongan II berjumlah 6 orang atau 22.2% dan yang masih pegawai Honor berjumlah 10 orang atau 37%.

kripsi Responden pada Variabel Kepemimpinan Camat  
Tabel 4.5 Hubungan Pimpinan dan pegawai tergolong baik

Hubungan Pimpinan dan pegawai Tergolong Baik (x1)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Kurang Setuju	1	3,7	3,7	3,7
	Setuju	25	92,6	92,6	96,3
	Sangat Setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas, 26 orang responden atau 92.6 % setuju bahwa hubungan pimpinan dan pegawai tergolong

baik sedangkan yang kurang setuju hanya 1 orang atau 3.7% dan yang sangat setuju juga hanya 1 orang atau 3.7%.

Tabel 4.6 Hukuman Disiplin pegawai sudah sering diterapkan

Hukuman Disiplin Pegawai Sudah Sering Diterapkan (x2)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,7	3,7	3,7
	Kurang	2	7,4	7,4	11,1
	Setuju	20	74,1	74,1	85,2
	Sangat Setuju	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan data diatas, mayoritas responden setuju bahwa hukuman disiplin pegawai sudah sering diterapkan yaitu sebanyak 20 orang atau 74.1% dan yang sangat setuju berjumlah 4 orang atau 14.8%. Sedangkan yang kurang setuju 2

orang dan yang tidak setuju hanya 1 orang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Camat telah tegas dalam memberikan sanksi dan teguran atau hukuman sebagai tindakan disiplin kepada bawahannya.

Tabel 4.7 Pelaksanaan Hukuman dalam Disiplin Tergolong baik

Pelaksanaan Hukuman Dalam Disiplin Tergolong Baik (x3)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Kurang Setuju	1	3,7	3,7	3,7
	Setuju	25	92,6	92,6	96,3
	Sangat Setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.7. Pelaksanaan

Hukuman untuk memberikan pendisiplinan

kepada pegawai atau bawahan, dijawab setuju oleh 25 responden atau 92,6%. Sedangkan yang kurang setuju hanya satu orang atau 3,7%. Oleh karena itu pegawai di kantor Kecamatan Namo Rambe

mayoritas sudah memahami arti disiplin kerja. Jawaban sangat setuju hanya 1 orang dan ini tergolong juga sangat mendukung kegiatan pendisiplinan di kantor tersebut.

Tabel 4.8 Cara Pimpinan menerapkan sanksi hukuman sudah baik

Cara Pimpinan menerapkan sanksi hukuman sudah baik (x4)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Kurang Setuju	1	3,7	3,7	3,7
	Setuju	25	92,6	92,6	96,3
	Sangat Setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Dari data diatas, mayoritas responden menjawab setuju bahwa pimpinan dalam menerapkan sanksi hukuman sudah baik yaitu sebesar 25 orang atau 92,6% dan yang sangat setuju satu orang. Sedangkan

yang kurang setuju hanya satu orang atau 3,7% yang menganggap pimpinan masih belum baik dalam cara menerapkan sanksi hukuman.

Tabel 4.9 Pimpinan menjelaskan peraturan sesuai prosedur

Pimpinan Sudah Menjelaskan Peraturan dan Tugas Sesuai Prosedur (x5)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Kurang Setuju	1	3,7	3,7	3,7
	Setuju	23	85,2	85,2	88,9
	Sangat Setuju	1	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan jawaban responden terkait tabel pimpinan sudah menjelaskan peraturan dan tugas sesuai prosedur, terdapat 23 responden yang setuju atau 85,2% dan sangat setuju 3 orang atau 11,1%. Sedangkan kurang setuju hanya 1 responden saja. Hal ini menunjukkan bahwa Camat Namo Rambe sudah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Tabel 4.10 Cara Pimpinan menjelaskan peraturan sudah baik

Cara Pimpinan menjelaskan Peraturan Sudah Baik (x6)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Kurang Setuju	1	3,7	3,7	3,7
	Setuju	24	88,9	88,9	88,9
	Sangat Setuju	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan cara pimpinan menjelaskan peraturan yang harus ditaati para bawahan atau pegawai, terdapat 24 responden atau 88,9% yang setuju dan sangat setuju 2 orang atau 7,4%. Sedangkan yang kurang

setuju hanya 1 orang atau 3,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sudah melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik sebagai Camat di kantor Kecamatan Namorambe, Deliserdang

Tabel 4.11 kesempatan bawahan berpartisipasi sudah adil

Pimpinan Beri Kesempatan Untuk Bawahan Berpartisipasi Sudah Adil (x7)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Kurang Setuju	1	3,7	3,7	3,7
	Setuju	21	77,8	77,8	81,5
	Sangat Setuju	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.11, mayoritas responden menjawab setuju bahwa pimpinan telah memberikan kesempatan secara adil kepada bawahan atau pegawai untuk berpartisipasi dalam tugasnya yaitu

21 orang atau 77,8%. Sedangkan yang sangat setuju atas kepercayaan yang diberikan pimpinan tersebut sebanyak 5 orang atau 18,5% dan yang kurang setuju hanya 1 orang

Tabel 4.12 Pimpinan sering beri tanggung jawab atau wewenang kerja

Pimpinan Sering Beri Tanggung Jawab atau Wewenang Kerja (x8)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Kurang Setuju	1	3,7	3,7	3,7
	Setuju	21	77,8	77,8	81,5
	Sangat Setuju	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan data jawaban responden tentang pimpinan sering memberi tanggung jawab atau wewenang kerja kepada bawahan atau pegawainya, sebanyak 21 orang atau 77,8% setuju dan sangat setuju sebanyak 5 orang atau

18,5%. Sedangkan yang kurang setuju hanya 1 orang atau 3,7%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Camat Namo Rambe sudah membina pegawainya dengan baik.

Deskripsi Responden pada Variabel Disiplin kerja ASN  
Tabel 4.13 Pegawai tepat waktu masuk dan pulang kerja

Pegawai tepat waktu masuk dan pulang kerja (x8)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	21	77,8	77,8	77,8
	Sangat Setuju	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.14, sebanyak 21 orang atau 77,8% responden menjawab setuju bahwa pegawai sudah tepat waktu

ketika masuk dan pulang kerja dan sebanyak 6 orang sangat setuju.

Tabel 4.14 Proses pembuatan KK sudah tepat waktu

Proses pembuatan KK sudah tepat waktu (y2)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	23	85,2	85,2	85,2
	Sangat Setuju	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa proses pembuatan KK di kecamatan Namo Rambe sudah tepat waktu karena sebanyak

23 orang atau 85,2% menjawab setuju dan sangat setuju 4 orang.

Tabel 4.16 Pegawai bertanggung jawab penuh atas pelayannyab

Tabel 4.17 Jika bersalah pegawai bersedia mendapat teguran

Jika bersalah pegawai bersedia mendapat teguran (y4)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	25	92,6	92,6	92,6
	Sangat Setuju	7	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Dari data di atas, terdapat 25 responden atau 92,6% menjawab setuju bahwa pegawai dapat menerima teguran dari masyarakat yang berkunjung ke kantor

kecamatan Namu Rambe jika ditemukan ada kesalahan dan yang sangat setuju berjumlah 2 orang.

Tabel 4.18 Semua Pegawai berpenampilan rapi

Semua Pegawai berpenampilan rapi (y5)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	22	81,5	81,5	81,5
	Sangat Setuju	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel semua pegawai berpenampilan rapi saat memberi pelayanan, sebanyak 22 orang atau 81,5%

menjawab setuju dan yang sangat setuju 2 orang.

Tabel 4.19 Pegawai memakai Identitas atau kartu pengenalan

Pegawai memakai Identitas atau kartu pengenalan (y6)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	24	88,9	88,9	88,9
	Sangat Setuju	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan data pegawai memakai identitas atau kartu pengenalan saat bekerja, sebanyak 24 orang atau 88,9% menjawab setuju dan 3 orang sangat setuju. Hal ini

dapat disimpulkan bahwa semua pegawai sudah memahami dan melaksanakan peraturan dengan baik ketika harus melayani pengunjung atau masyarakat.

Tabel 4.20 Pegawai mengetahui tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja

Pegawai mengetahui tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja (y7)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	23	85,2	85,2	85,2
	Sangat Setuju	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas pegawai mengetahui tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja, sebanyak 23 responden atau

85,2% menjawab setuju dan 4 orang sangat setuju. Sedangkan yang kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.21 Pegawai paham tata cara memberi pelayanan yang baik

Pegawai paham tata cara memberi pelayanan yang baik (y8)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	23	85,2	85,2	85,2
	Sangat Setuju	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan jawaban responden diatas, sebanyak 23 orang atau 85,2% mengatakan setuju bahwa pegawai memahami tata cara memberi pelayanan yang baik. Sedangkan

yang menjawab sangat setuju 4 orang dan yang tidak setuju serta kurang setuju tidak ada.

Tabel 4.22 Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat (y9)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	25	92,6	92,6	92,6
	Sangat Setuju	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, 25 responden atau 92,6% menjawab setuju dan 2 orang sangat setuju. Sedangkan yang kurang setuju dan

tidak setuju tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai ASN di kecamatan Namo Rambe sudah bagus

Tabel 4.23 Pelayanan Pegawai kecamatan menyenangkan

Pelayanan Pegawai kecamatan menyenangkan (y10)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	26	96,3	96,3	96,3
	Sangat Setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan data di atas, sebanyak 26 responden atau 96,3 % menyatakan setuju bahwa pelayanan yang mereka berikan

tergolong menyenangkan dan yang sangat setuju 1 orang. Sedangkan kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.24 Pegawai bersikap jujur dalam memberi pelayanan

Pegawai bersikap jujur dalam memberi pelayanan (y11)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	22	81,5	81,5	81,5
	Sangat Setuju	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Data diatas menunjukkan sebanyak 22 responden atau 81,5% menyatakan setuju bahwa pegawai bersikap jujur dalam memberikan pelayanan dan 5 orang

sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai ASN di Kecamatan Namo Rambe sudah bagus kinerjanya.

Tabel 4.25 Pegawai tidak Diskriminatif saat memberi pelayanan

Pegawai tidak Diskriminatif saat memberi pelayanan (y12)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	21	77,8	77,8	77,8
	Sangat Setuju	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan data diatas, sebanyak 21 orang atau 77,8% menjawab bahwa pegawai di kecamatan Namo Rambe tidak bersikap diskriminatif saat memberikan

pelayanan kepada masyarakat dan yang sangat setuju ada 6 orang. Sedangkan yang tidak setuju dan yang kurang setuju tidak ada.

Tabel 4.26 Pegawai memberikan senyum sapa tiap melayani

Pegawai memberikan senyum sapa tiap melayani (y13)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	25	92,6	92,6	92,6
	Sangat Setuju	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel pegawai memberikan senyum dan sapa tiap melayani masyarakat, terdapat 25 responden atau 92,6% menjawab setuju

dan sangat setuju dua orang. Sedangkan yang tidak setuju dan kurang setuju tidak ada.

Tabel 4.27 Pegawai bersikap sopan dan santun saat melayani

Pegawai bersikap sopan dan santun saat melayani (y14)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	25	92,6	92,6	92,6
	Sangat Setuju	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Sebanyak 25 orang atau 92,6% pegawai menyatakan setuju bahwa pegawai bersikap sopan dan santun saat melayani

dan dua orang sangat setuju. Sedangkan yang kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.28 Pegawai tidak melibatkan masalah pribadi

Pegawai tidak melibatkan masalah pribadi (y15)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	23	85,2	85,2	85,2
	Sangat Setuju	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Dalam hal jawaban pegawai tidak melibatkan masalah pribadi saat melayani, sebanyak 23 orang atau 85,2%

setuju dan 4 orang sangat setuju. Sedangkan yang tidak setuju dan yang kurang setuju tidak ada.

Tabel 4.29 Pegawai mempunyai minat tinggi melayani masyarakat

Pegawai mempunyai minat tinggi melayani masyarakat (y16)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	26	96,3	96,3	96,3
	Sangat Setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai ASN di Kecamatan Namo Rambe mempunyai minat tinggi dalam melayani masyarakat

karena sebanyak 26 orang atau 96,3% menyatakan setuju dan yang sangat setuju 1 orang. Sedangkan yang kurang setuju dan tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.30 Pegawai bertindak cepat melayani pengunjung

Pegawai bertindak cepat melayani pengunjung (y17)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Setuju	21	77,8	77,8	77,8
	Sangat Setuju	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 21 orang atau 77,8 % menyatakan setuju pegawai sudah bertindak cepat melayani pengunjung dan 6 orang sangat setuju. Hal ini menunjukkan kinerja ASN sudah baik.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan Camat memiliki pengaruh yang cukup berarti terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang. Ini sesuai dengan koefisien korelasi Pearson dan Spearman's Rho yang berada di antara 0,40-0,70.
2. Hubungan baik yang dibangun Camat, pemberian sanksi secara konsisten dan adanya instruksi yang jelas menjadi faktor pendukung disiplin Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang telah dilaksanakan dengan baik.

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

1. Camat perlu mempertahankan dan meningkatkan hubungan yang baik dengan Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang. Ada banyak cara membangun hubungan yang baik,

dengan membangun suasana kerja yang kondusif

2. Pemberian sanksi sebaiknya dilakukan secara proporsional dengan pemberian apresiasi bagi Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang yang berprestasi.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- G. Bennis, Warren. dalam Sutarto (terjemahan), *Dasar - Dasar Kepemimpinan Organisasi*, (Jogjakarta : Gadjah Mada University Press, 2010).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada.
- Kriyantono, Rahmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : PT.

- Kencana Perdana. Miftah Toha. (2007). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2012. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto (2001). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).