

**FUNGSI KEPEMIMPINAN BUPATI DALAM MENINGKATKAN  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI BONE  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**UNIVERSITAS**

**SKRIPSI**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Negara Pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

**Oleh**

**Asminarni**

**45 08 021 002**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS "45" MAKSSAR  
2013**

## HALAMAN PENGESAHAN

**Fungsi kepemimpinan Bupati dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada  
kantor Bupati Bone Provinsi Sulawesi Selatan**



**Asminarni**

**4508021002**

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Dra. Hj. Juharni, M.Si**

**Dr. H. Husain Hamka, M.Si**

**Diketahui Oleh;**

Dekan FISIP, Universitas "45"

Ketua Jurusan Administrasi Negara,



**Dra. Hj. Juharni, M.Si.**

**Drs. H. Misbahuddin Ahmad, MS.**

## HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari, *jum'at* tanggal tiga belas bulan dua belas tahun dua ribu tiga belas Skripsi dengan Judul "**Fungsi kepemimpinan Bupati dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Bupati Bone Provinsi Sulawesi Selatan**"

Nama : **Asminarni**  
Nomor Stambuk : **4508021002**  
Jurusan : Ilmu Administrasi  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

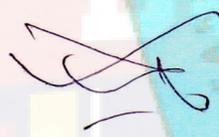
Telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Makassar Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Negara (S-1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara.

**Pengawas Umum;**

  
**Dra. Hj. Juharni, M.Si.**

Dekan FISIP. Universitas "45"

**Panitia Ujian;**

  
**Drs. Syamsuddin Maldun, M.Pd**

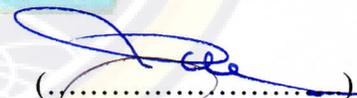
Ketua

  
**Drs. H. Misbahuddin Ahmad, MS**

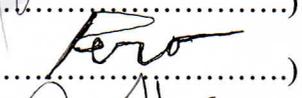
Sekretaris

**Tim Penguji;**

1. Dra. Hj. Juharni, M.Si
2. Drs. Syamsul Bahri, M.Si
3. Drs. A.M Rusdi Maidin, SH., M.Si
4. A. Burchanuddin, S.Sos., M.Si

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, berkat hidayah dan taufik-Nya serta kesehatan yang diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Makassar.

Tak lupa pula Shalawat dan Salam kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terangmenderang seperti saat ini dan yang diberikan Rahmat untuk menuntun umat manusia kejalan yang di Rahmati Allah, serta berpedoman kepada Al-Qur'an dan Al-hadits yang merupakan sumber darisegala pengetahuan.

Tak lupa saya haturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya yang tercinta Ibunda Suterah dan Ayahanda Rahman. Karena dengan do'a tulusnya sehingga saya mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas-tugas akademik.

Saya telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari banyak pihak, sehingga tulisan ini dapat terselesaikan dengan baik. Saya sadar dengan bantuan dari banyak pihak karya tulis ini dapat terselesaikan seperti saat ini. Maka dari semua itu saya menghaturkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Andi Sose selaku ketua Yayasan Universitas "45".
2. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman, SH., MH. Selaku Rektor Universitas "45"

Makassar

3. Ibu Dra. Juharni, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, serta selaku pembimbing 1
4. Bapak Drs. Misbahuddin Achmad, M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara.
5. Dr. H. Husain Hamka, M.Si. Selaku Pembimbing II.
6. Bapak / Ibu serta seluruh pegawai dan staf di kantor Bupati Bone
7. Bapak / Ibu penguji yang telah memberikan berbagai masukan dan kritikan yang bersifat membangun sehingga saya dapat termotifasi dengan baik, dan dengan adanya pertanyaan tersebut saya dapat menyempurnakan skripsi ini walaupun sebenarnya kesempurnaan itu bukan milik kita.
8. Bapak dan Ibu Dosen, yang telah mengajar dan membimbing saya tentang banyak hal yang berkenaan dengan disiplin ilmu yang saya geluti selama perkuliahan.
9. Seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik atas pelayanannya selama ini.
10. Saudara- saudara ku yg tercinta ( asrul, resvi, ipa, ima, tara, ian) yg tak henti2nya memberikan sufort kepada saya.
11. Teman-teman kerja saya HAS ( Anyip, milun, asri, illank, budi, riska, santi, mr.alim, mr.ajir, caddi, ika, juita, irsan. Teman-teman lainnya yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu.
12. Teman-teman Sospol : Miming, nova, dewi, juwita, stingki, dll yang telah membantu dan mendukung proses penulisan skripsi ini.

13. Sahabatku'' Anyip'' yg slalu memberikan saya sufort, yg slalu membantu saya, skali lagi terima kasih yg tak henti-hentinya.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, kiranya tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua, dan saya selaku penulis sadar bahwa karya tulis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, saya mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun, sehingga menjadi awal untuk menuju ke masa depan, tulisan ini akan menjadi salah satu bacaan yang mendidik.

Semoga Allah SWT selalu memberika Rahmat-Nya kepada mereka yang benar-benar menuntut ilmu pengetahuan.

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, Desember 2013

Penulis

**Asminarni**

# DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENERIMAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
D. Kerangka Koseptual .....	6
E. Metodologi Penelitian .....	12
F. Teknik Pengumpulan Data.....	12
G. Pengelohan dan Analisis Data.....	14
H. Sistematika Penulisan.....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Pengertian Fungsi .....	16
B. Pengertian Kepemimpinan .....	16
C. Pengertian Bupati .....	20
D. Fungsi Kepemimpinan Bupati.....	21
E. Pengertian disiplin Kerja Pegawai .....	29
F. Gaya Kepemimpinan.....	30
G. Tipe kepemimpinan.....	34
<b>BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Singkat Berdirinya Kota Watampone.....	37

B. Keadaan Geografis .....	37
C. Keadaan Demografis .....	40
D. Struktur Pemerintahan Bupati Bone.....	40
E. Jumlah pegawai pada Kantor Bupati Bone .....	46

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

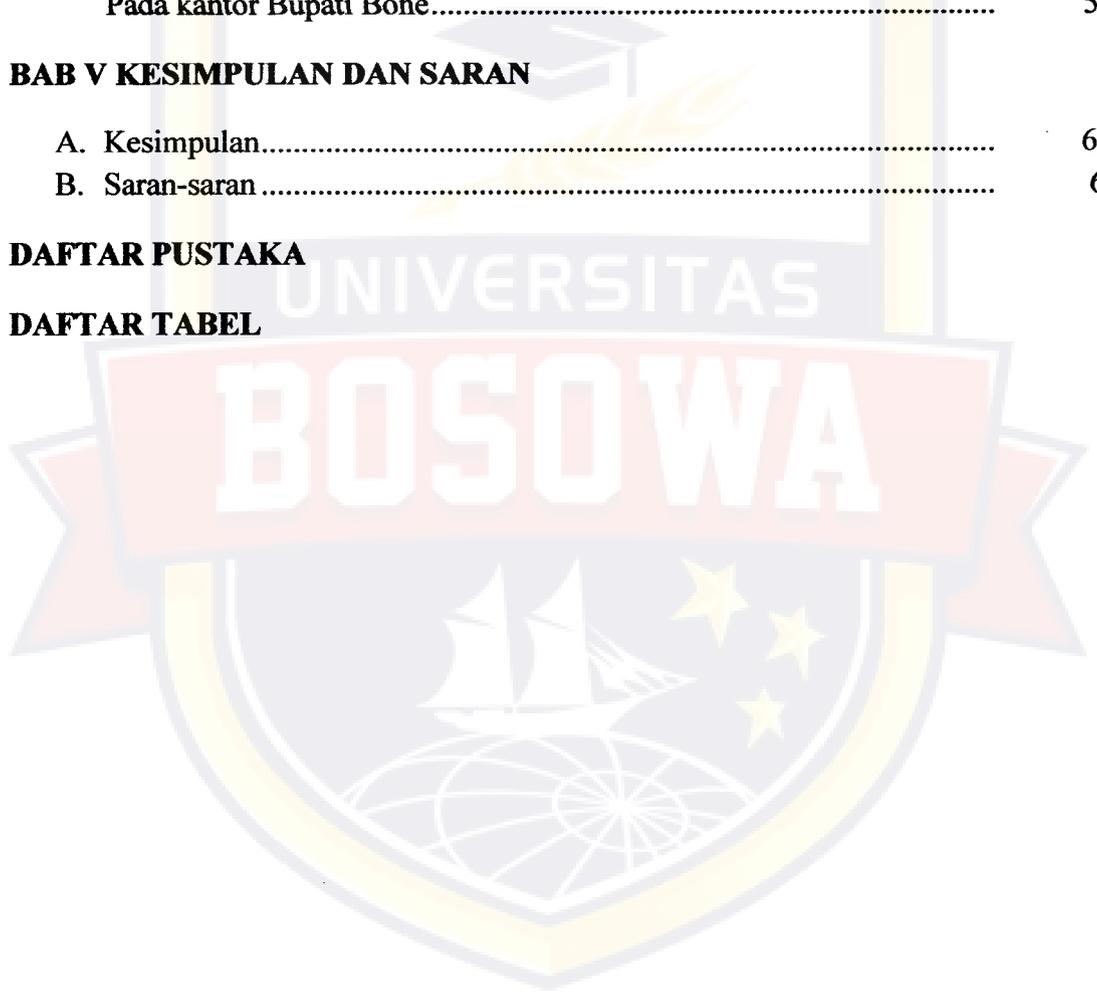
A. Peranan bupati dalam meningkatkan disiplin Kerja Pegawai Negeri pada Kantor Bupati Bone.....	47
B. Faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja pegawai Negeri Sipil Pada kantor Bupati Bone.....	54

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran-saran .....	62

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR TABEL**



## DAFTAR TABEL

1. Tabel Jumlah pegawai pada kantor Bupati Bone.....	47
2. Tabel Jawaban responden mengenai waktu hadir dan pulang kantor Bupati Bone.....	48
3. Tabel Jawaban responden tentang pakaian dinas dan atribut oleh Bupati Bone.....	49
4. Tabel Jawaban mengenai keberadaan Bupati dikantor selama jam dinas..	50
5. Tabel Jawaban responden mengenai sikap Bupati terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.....	51
6. Tabel Jawaban responden mengenai ketegasan Bupati dalam melaksanakan peraturan yang berlaku .....	52
7. Tabel Jawaban responden mengenai sikap Bupati terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.....	53
8. Tabel Jawaban responden mengenai kedisiplinan pegawai pada waktu kerja di kantor Bupati Bone.....	54
9. Tabel Jawaban responden mengenai kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas di kantor Bupati Bone .....	55
10. Tabel Jawaban responden mengenai tingkat kesejahteraan pegawai dalam besarnya gaji atau upah yang diterima di kantor Bupati Bone.....	57
11. Tabel Jawaban responden mengenai keteladanan pemimpin di kantor Bupati Bone.....	58
12. Tabel Jawaban responden mengenai budaya organisasi di kantor Bupati Bone.....	59

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1 Kerangka Konseptual..... 11



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini langkah-langkah pembinaan pegawai negeri khususnya pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat semakin ditingkatkan. Sebab sebagai aparatur negara menduduki posisi sentral dalam proses pembangunan, baik sebagai pemeriksa maupun perencana pembangunan maupun sebagai pelaksana pembangunan, dalam upaya mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan.

Langkah-langkah yang ditempuh pemerintah antara lain peningkatan gaji pegawai, peningkatan latihan pegawai, dalam upaya untuk meningkatkan motivasi dan kemampuan yang profesional pegawai yang pada akhirnya diharapkan dapat memberikan pengaruh pada disiplin kerja pegawai demi mewujudkan pegawai yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Tahun 1945, negara dan pemerintah, serta bersatu padu bermental baik, bersih dan berwibawa sehingga tujuan dan sasaran pembangunan dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Namun kenyataan menunjukkan bahwa usaha-usaha tersebut belum banyak menunjukkan hasil-hasil yang memuaskan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi dalam bukunya mengemukakan bahwa dilingkungan aparatur pemerintah masih ditemui berbagai kelemahan-kelemahan

diantaranya adalah masalah korupsi, penyalagunaan wewenang kebocoran dan pemborosan kekayaan dan keuangan negara, pungutan liar serta berbagai bentuk penyelewengan (1989;2).

Dibagian lain juga dikemukakan adanya berbagai gejala yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja pegawai antara lain :

1. Bahwa dalam bekerja lebih menyenangi bekerja dengan menunggu perintah atasan, sedangkan prakarsa inisiatif dan kreatifitas berkurang bahkan dimatikan.
2. Kurang mampu membedakan jam kerja dan jam dinas, urusan yang bersifat pribadi dan kedinasan. Sering tampak jam kerja tidak digunakan dengan baik, tapi tampak juga kesediaan bekerja diluar jam dinas sampai larut malam, disamping itu juga urusan-urusan pribadi dikerjakan pada jam kerja dan pekerjaan dinas diselesaikan dirubah bukan pada jam kerja atau hari dinas.

Bertitik tolak dari kenyataan diatas, maka muncul pertanyaan faktor-faktor apakah yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja pegawai. Apakah tidak ada faktor disamping gaji yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai

Kedua pertanyaan diatas memerlukan jawaban dalam upaya untuk menanggulangi secara serius. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan kegiatan atau pencapaian persetujuan. Tanpa disiplin maka kemungkinan terjadi kesimpangsiuran dan ketidakteraturan dari tujuan semula. Dengan demikian tanpa disiplin kerja, maka keberadaan orang-orang dalam suatu organisasi akan berlangsung dengan penuh hambatan, karena masing-masing memerlukan nilai,

kaedah dan tujuan-tujuannya. Olehnya itu betapa pentingnya kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi.

Adapun faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya disiplin kerja pegawai, disamping masalah-masalah yang berkaitan erat dengan kebutuhan pribadi, juga faktor kepemimpinan yang banyak memberi pengaruh terhadap diri pegawai yang dengan sendirinya akan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas-tugas. Kebutuhan pribadi yang semakin meningkat akan menimbulkan kecenderungan untuk memenuhinya, dengan sendirinya mengakibatkan seringnya jam kerja yang digunakan untuk keperluan pribadi, walaupun oleh pemerintah telah dikeluarkan kebijaksanaan berupa kenaikan gaji 15%, namun hal ini belum dirasa memadai, karena seringnya peningkatan gaji pegawai, oleh pedagang telah dahulu telah menaikkan harga barang dagangannya, olehnya itu peningkatan gaji pegawai dirasa tidak memberi pengaruh yang besar dalam pemenuhan kebutuhan pribadi. Demikian halnya dengan pendidikan dan pelatihan pegawai masih dirasa belum cukup dan belum merata apa lagi ditambah dengan adanya keengganan pegawai untuk menghadiri pendidikan dan pelatihan tersebut, maka dengan sendirinya informasi dengan pengetahuan yang berhubungan dengan tugas-tugasnya tidak mereka peroleh.

Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu faktor yang turut memberi pengaruh yang besar dalam pelaksanaan disiplin kerja para pegawai karena pemimpin inilah yang menjadi panutan, penggerak serta pendorong dalam

pencapaian tujuan bersama, tanpa peran serta pemimpin usaha untuk pencapaian tujuan akan terbengkalai, karena bawahan akan mementingkan pribadi masing-masing, olehnya itu seorang pemimpin sangat diperlukan peran aktifnya terhadap seluruh pelaksanaan seluruh kegiatan, karena keberhasilan suatu organisasi terletak pada tangan pemimpin serta kerjasama para bawahannya. Antara pemimpin dan bawahannya tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam pencapaian suatu tujuan, dalam pelaksanaan tugas, seorang pemimpin tidak dapat berbuat tanpa para bawahannya, sedangkan peran aktif bawahan tanpa mendapat dukungan pemimpinnya akan terjadi kekacauan dalam pelaksanaan tugas, hal ini disebabkan karena tidak adanya orang yang mengarahkan dan mengawasi setiap pelaksanaan kegiatan, Olehnya itu baik pemimpin maupun bawahan diharapkan adanya kerja sama yang baik agar apa yang dicita-citakan akan tercapai sesuai yang diharapkan.

## **B. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Pegawai negeri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat memiliki posisi sentral dalam pelaksanaan pembangunan, pembinaan dan peningkatan gaji merupakan upaya pemerintah pusat untuk meningkatkan kemampuan dan peranan pegawai negeri, dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintah. Namun upaya telah ditempuh pemerintah berupa pemberian pendidikan dan pelatihan serta peningkatan gaji pegawai masih dirasa belum memadai, hal ini terbukti dengan seringnya aparat daerah menggunakan jam kantor atau jam dinas

untuk berusaha menambah penghasilan dan sering pula melakukan kerja lembur, walaupun sebenarnya pekerjaan tersebut dapat mereka selesaikan pada jam kantor. Masalah lain yang sering timbul adalah adanya sikap masa bodoh dari aparat- aparat daerah, yang mana mereka dalam melaksanakan dengan menunggu perintah atasan, kurangnya rasa percaya diri dalam bertindak, hal ini akan memberikan dampak yang kurang baik dalam penyelesaian tugas-tugas.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada penulisan terdahulu yaitu pentingnya kedisiplinan pegawai dan penerapan fungsi kepemimpinan dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja pegawai. Maka sehubungan dengan penelitian pada Kantor Bupati Bone penulis mengangkat beberapa pokok permasalahan yang terurai sebagai berikut:

1. Bagaimanakah fungsi Bupati dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai pada Kantor Bupati Bone?
2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai pada Kantor Bupati Bone?

## **C. Tujuan dan Kegunaan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis bagaimanakah bentuk kepemimpinan Bupati Bone.

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui hubungan positif antara pelaksanaan fungsi kepemimpinan bupati disiplin kerja pegawai pada kantor Bupati Bone
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada kantor Bupati Bone

## 2. Kegunaan Penelitian

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para pemimpin sebagai bahan informasi, dalam usaha menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai pada masa kini dan masa mendatang
- b. Untuk dapat dijadikan bahan informasi bagi peneliti-peneliti selanjutnya, yang berminat mendalami studi tentang kepemimpinan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai

### D. Kerangka Konseptual

Dalam pelaksanaan setiap kegiatan pada kantor Bupati Bone faktor kedisiplinan pegawai sangat diharapkan. Hal ini dikarenakan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan, selain ditentukan oleh peran aktif baik secara langsung maupun tidak langsung dari pemimpin (Bupati) juga banyak dipengaruhi oleh adanya kedisiplinan yang tumbuh dari diri pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Widjaya dalam bukunya bahwa :

Pelaksanaan disiplin pegawai sangat penting perannya dalam pengelolaan departemen secara keseluruhan, berhasil tidaknya pembangunan sebahagian

besar ditentukan oleh tingkat disiplin pegawainya, makin disiplin pegawai makin berhasil pula dalam pengembangan misalnya (1986;130)

Mengingat pentingnya peranan disiplin kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, olehnya itu diperlukan adanya usaha-usaha lain yang telah ditetapkan sebelumnya dapat mencapai hasil dengan baik.

Dalam kenyataan banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, namun tidak mengurangi faktor-faktor lain diduga adanya salah satu faktor diantaranya adalah kepemimpinan dalam suatu organisasi, sebab kepemimpinan tersebut memegang peranan yang sangat dominan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Hal ini sesuai apa yang telah dikemukakan oleh Wahjosumidjo bahwa.

Kepemimpinan berperan sebagai penggerak sumber daya manusia dan sumber lain yang ada dalam organisasi, keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan akan sangat bergantung berperannya kepemimpinan.

Lebih lanjut Imam Munawir mengemukakan bahwa :

“Kepemimpinan adalah pangkal ulam dan pertama penyebab dari pada kegiatan, proses atau kesediaan dari pada kelompok orang-orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal”(1988;1)

Disamping itu, Cotois berpendapat yang dikutip oleh Sutarto

“Kelompok tanpa pemimpin seperti tubuh tanpa kepala, mudah sesak, kacau dan anarkis “(186;1)

Berdasarkan pendapat ahli-ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan dan kedisiplinan kerja pegawai memiliki peranan yang sangat dominan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, oleh karena, jika diinginkan tercapainya suatu dengan baik, maka perlu adanya peningkatan kedisiplinan pegawai, dengan jalan pemimpin senantiasa memberikan pengaruh untuk yang diharapkan dapat membantu adalah pelaksanaan fungsi-fungsi kepemimpinan dapat langsung dirasakan oleh bawahan, yang mana pemimpin berada dalam suatu wadah (organisasi), memungkinkan dapat melihat dari dekat gejala-gejala atau masalah-masalah yang dapat menghambat kelancaran kerja, sehingga dengan cepat dapat memberikan perbaikan dan pembinaan yang tepat pada bawahan secara dini, sebelum hambatan tersebut memberikan kerugian pada organisasi.

Adapun fungsi-fungsi kepemimpinan yang dimaksud pada penulisan terdahulu yaitu fungsi kepemimpinan Bupati Kepala Daerah. Pada diri pemimpin Daerah (Bupati ) terdapat dua fungsi pokok, yaitu fungsi sebagai kepala daerah otonom dan fungsi sebagai kepala wilayah hal ini sesuai dengan undang-undang nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di Daerah, yang dikutip oleh Kansil dalam bukunya kitab undang-undang pemerintahan Daerah (KUPD) yang menyatakan bahwa :

Dalam diri kepala terdapat dua fungsi yaitu fungsi sebagai kepala otonom yang memimpin penyelenggaraan jalannya pemerintahan Daerah dan fungsi sebagai kepalawilayah yang memimpin penyelenggaraan urusan pemerintahan umum yang menjadi tugas pemerintahan pusat di Daerah(1985:15)

Fungsi kepemimpinan diatas ini adalah fungsi kepemimpinan menurut aturannya, sedangkan fungsi kepemimpinan menurut teorinya dapat kita lihat dari pendapat kartini kartono dalam bukunya pemimpin dan kepemimpinan yang menyatakan bahwa :

Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun , membimbing, membangun motivasi kerja, mengendalikan organisasi, menjalin komunikasi dengan baik, memberikan komunikasi yang efektif dan membawa pengikut ke sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Lebih lanjut Pamudji dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan pemerintahan di Indonesia mengungkapkan sebagai berikut :

a. Pengambilan keputusan

Bahwa salah satu kewajiban pemimpin ialah pengambilan keputusan dalam rangka memecahkan masalah-masalah dalam organisasi

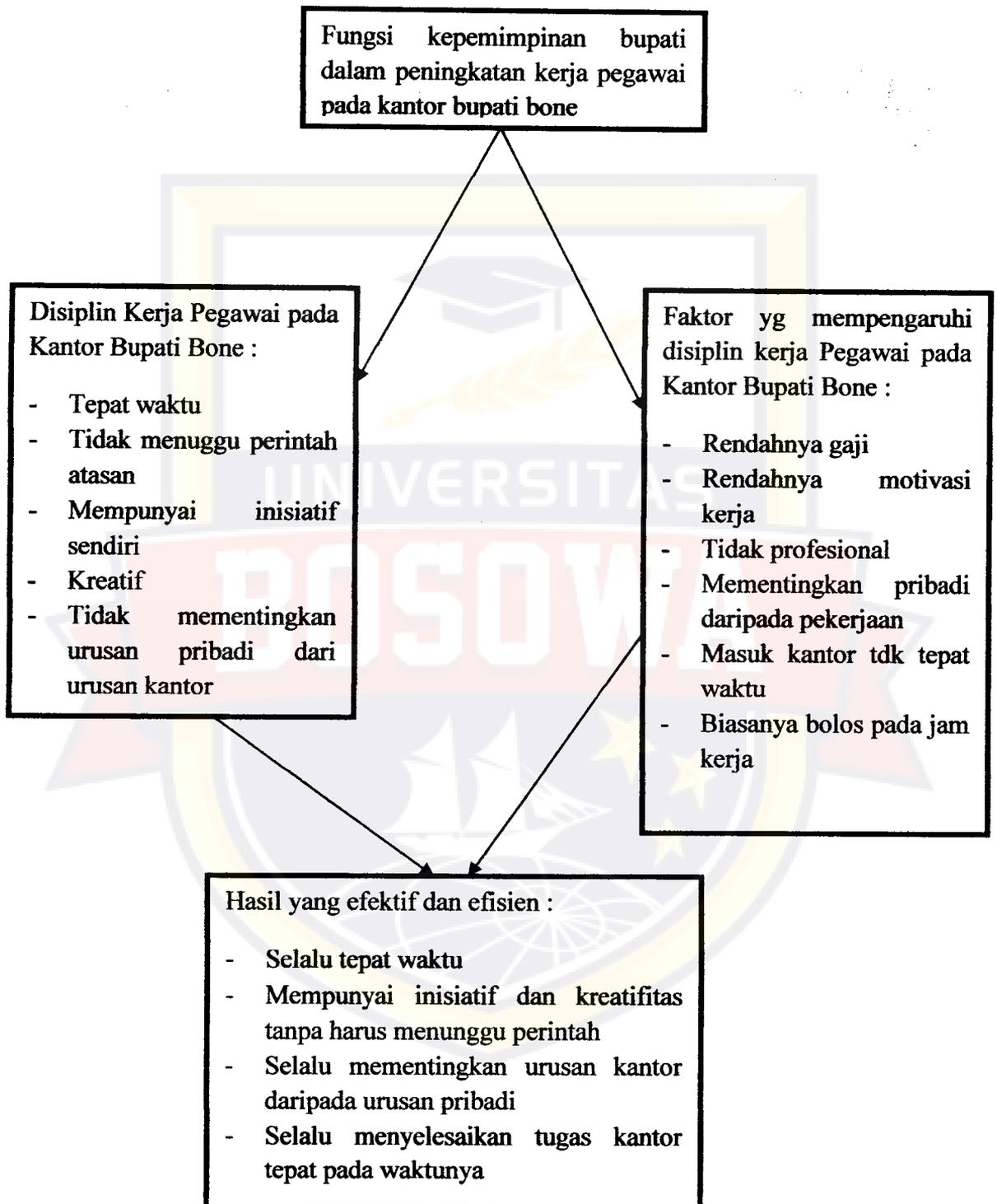
b. Motivasi

Kepemimpinan adalah kemauan untuk menggerakkan orang-orang ketujuan yang dikehendaki oleh pemimpin, teknik-teknik kepemimpinan, yang antara lain terdapat teknik human relation yang erat sekali dengan usaha motivasi orang.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai fungsi-fungsi kepemimpinan, menunjukkan bahwa penerapan atau pelaksanaan fungsi kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi, akan memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan bersama .

Sehubungan dengan penelitian pada Kantor Bupati Bone, mengenai fungsi kepemimpinan Bupati dalam peningkatan disiplin kerja pegawai. Maka hal ini penulisan hanya membatasi pada empat fungsi kepemimpinan yakni : Fungsi pengambilan keputusan, memberikan motivasi kerja, menjalin hubungan komunikasi dengan baik, serta fungsi pengawasan yang efektif. Hal ini tidaklah berarti bahwa fungsi kepemimpinan yang lain tidak penting, namun dalam hal ini, fungsi kepemimpinan tersebut berkaitan erat dengan penulisan skripsi ini.

## Kerangka Konseptual



## **E. Metodologi Penelitian**

### **1. Tipe dan Dasar penelitian**

#### **a. Tipe penelitian**

Tipe penelitian yang akan penulis gunakan dalam penulisan skripsi penelitian yang bertujuan menghasilkan suatu uraian yang bersifat deskripsi yakni suatu penelitian yang bertujuan menghasilkan suatu uraian yang bersifat deskriptif mengenai suatu kolektifitas.

#### **b. Dasar penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul fungsi kepemimpinan bupati dalam peningkatan disiplin kerja pegawai pada kantor bupati bone penulis menggunakan dasar penelitian survei studi yaitu penelitian yang objeknya meliputi sejumlah besar orang dan sejumlah besar variabel dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang medetail kemudian diidentifikasi sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi orang yang mempunyai masalah yang sama dengan kepentingan perencanaan dan pengambilan keputusan yang akan datang.

## **F. Teknik pengumpulan data**

#### **a. Studi Kepustakaan**

Adalah suatu cara penelitian dengan menggunakan sumber kepustakaan dan bacaan lainnya yang ada kaitan dengan pokok pembahasan untuk mendapatkan landasan teoritis guna menunjang analisa penulisan dalam pembahasan skripsi ini.

## b. Studi lapangan

Adalah suatu cara penelitian yang dilakukan di lapangan untuk memperoleh data sehubungan dengan kebutuhan penyusunan skripsi ini.

Adapun teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

### a. Observasi

Yaitu teknik penjajakan awal pada lokasi yang objek penelitiannya tertentu, dengan pengamatan ini penulis secara langsung melihat dan mengamati sejumlah fenomena yang terjadi terutama menyangkut peristiwa-peristiwa tentang tingkat kedisiplinan pegawai yang diamati secara spesifik serta mempunyai akibat yang dapat diamati pula pada lingkungan dimana peristiwa itu terjadi.

### b. Questioner

Yaitu suatu teknik pengambilan data primer, dengan jalan memberikan angket kepada sejumlah orang yang telah ditetapkan, karena dengan penggunaan teknik ini diperkirakan mampu memperoleh sebagian besar data yang di butuhkan yakni dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis yang disampaikan kepada sejumlah responden dengan maksud untuk memperoleh data atau informasi kaitan antara pelaksanaan fungsi kedisiplinan dan disiplin kerja pegawai.

c. **Wawancara**

Yaitu suatu teknik pengambilan data sekunder, dengan jalan mengadakan interview secara langsung kepada orang-orang yang memiliki pengetahuan tentang objek yang diteliti.

c. **Populasi dan sampel**

a. **Populasi dan sampel**

Populasi adalah jumlah pegawai pada Kantor Bupati Bone sebanyak 123 orang.

b. **Sampel**

Jumlah populasi 50% dari jumlah populasi yaitu 62 orang responden.

Terdiri dari golongan ;

Golongan III =17 orang

Golongan II =37 orang

Golongan I =8 orang

---

Jumlah =62 orang

**G. Pengelolaan dan Analisis Data**

Sehubungan dengan penulisan skripsi ini, analisa data yang penulis gunakan adalah analisa kualitatif dan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan analisa kualitatif adalah analisa dalam bentuk uraian dan penyusunan data dalam bentuk kata-kata. Sedangkan analisa kuantitatif adalah analisa dalam bentuk angka-angka, sehubungan dengan analisa kuantitatif ini, kami sengaja menggunakan table frekuensi yang memuat data-data, secara keseluruhan, baik data tentang

pelaksanaan fungsi kepemimpinan maupun data tentang disiplin kerja pegawai, dengan tujuan untuk lebih memudahkan penganalisaan atau pembahasan selanjutnya.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Hasil penelitian dan analisis data penelitian ini akan ditulis dalam karya ilmiah dengan rancangan sistematika sebagai berikut :

- BAB I** : Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penulisan, kerangka pikir, metodologi penelitian, sistematika pembahasan.
- BAB II** : Tinjauan pustaka berisi penelusuran kepustakaan dari literature tentang pengertian kepemimpinan Bupati dan pengertian disiplin kerja pegawai.
- BAB III** : Gambaran umum obyek penelitian yang berisi pemaparan sejarah singkat kota Watampone, keadaan geografis, struktur pemerintahan Bupati Bone, jumlah pegawai pada Kantor Bupati Bone, jumlah pegawai pada Kantor Bupati Bone dan penyajian pada Kantor Bupati Bone
- BAB IV** : Hasil penelitian dan pembahasan yang berisi pemaparan tentang peranan Bupati dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Bupati Bone dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai.
- BAB V** : Penutup yang berisi kesimpulan dan saran

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Fungsi**

Fungsi adalah tanggung jawab serta tugas yang harus dijalankan individu ataupun lembaga. Menurut The Liang Gie (1983;15) menyebutkan bahwa : Fungsi adalah sekelompok aktifitas yang tergolong pada jenis yang sama berdasarkan sifatnya atau aktifitas-aktifitasnya yang sama jenis itu biasanya di gabungkan menjadi satu kesatuan, diserahkan menjadi tanggung jawab daripada pejabat atau satuan organisasi tertentu.

Fungsi menurut Sondang (1972;162) mengatakan: fungsi ditinjau dari jenis kegiatannya merupakan perincian tugas pokok Sedangkan menurut Purwadarminto (1983;15) adalah Fungsi dapat diartikan sebagai jabatan ( yang dilakukan) atau pekerjaan yang dilakukan.

#### **B. Pengertian Kepemimpinan**

Istilah Kepemimpinan sebagai terjemahan dari Leadership sering kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari, kita dengar dalam percakapan, dari pidato di radio-radio dalam pertemuan-pertemuan, dari cermah, atau kita baca dalam surat. Apakah arti kepemimpinan itu sebenarnya? dari arti kata kepemimpinan atau leadership adalah pensifatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk membimbing dan mengarahkan tindakan orang lain. Untuk lebih jelasnya

penulisan akan uraikan beberapa pendapat ahli tentang kepemimpinan, diantaranya sebagai berikut:

1. Menurut Sondang (1985;14) mengemukakan bahwa: kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia membuahkan sumbangsi nyata organisasi.
2. Sedangkan oleh Dalton Ferland yang dikutip oleh Soewarno Handayani (1986;64) beliau mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah/ pengarah, bimbingan mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Selanjutnya menurut Sutarto (1986;25) bahwa kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Sedangkan oleh Reberu dalam bukunya yang berjudul dasar-dasar Kepemimpinan (1982;12) memberikan pengertian kepemimpinan sebagai berikut : kepemimpinan adalah kesanggupan menggerakkan sekelompok masyarakat manusia kearah tujuan bersama, sambil menggunakan daya benda yang ada dalam kelompok tersebut.

Dari berbagai pengertian kepemimpinan yang dikemukakan di atas mengandung makna bahwa kepemimpinan melibatkan unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Orang yang dapat mempengaruhi orang lain disatu pihak.
- b. Orang yang terkena pengaruh di pihak lain
- c. Adanya suatu kerja sama
- d. Adanya tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan kepemimpinan dan unsur-unsur yang terkait didalamnya, sebagaimana yang diuraikan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang berupa kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan yang dipimpinnya dalam situasi tertentu untuk berfikir, bertindak.

Sedemikian rupa untuk dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan antara pemimpin pengikut atau bawahan merupakan sub-sub sistem yang tak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, kerjasama diantara mereka merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan semula. Seorang pemimpin merupakan motor penggerak dari pada sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia dalam organisasi, sedangkan bawahan merupakan pelaksana setiap kegiatan-kegiatan organisasi, memang benar jika dikatakan bahwa suatu organisasi tanpa kehadiran seorang pemimpin bagaikan rubuh tanpa kepala, mudah kacau balau dan mementingkan tujuan masing-masing. Namun pemimpin

tanpa pengikut tidak dapat berbuat banyak karna pengikut atau bawahan itulah yang merupakan perpanjangan tangan dari seorang pemimpin.

Oleh karna itu dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, sangat tergantung oleh kemampuan seseorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya dan penggunaan sumber-sumber yang adadalam organisasi secara tepat, agar apa yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Serta keikutsertaan para bawahan untuk berperan aktif mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Setelah diuraikan secara ringkas tentang pengertian kepemimpinan, maka selanjutnya akan dikemukakan jenis-jenis kepemimpinan. Ditinjau dari sudut wewenang dan wibawa yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh Riberu (1982;12) menggolongkan dua jenis pemimpin yakni ;

1. Pemimpin formal adalah pemimpin yang berdasarkan pelimpahan wewenang yang sah. Hak dan tugas memimpin dilimpahkan kepadanya berdasarkan ketentuan-ketentuan yuridis formal seperti undang-undang dan anggaran dasar
2. Pemimpin informal adalah kepemimpinan yang dijalankan karena memiliki keunggulan tertentu sebab itu mereka disegani dan ditaati.

Kalau diperhatikan secara seksama tentang pengertian yang dikemukakan oleh Riberu, maka pemimpin formal yang dapat mendapat pelimpahan wewenang yang sah dan diangkat berdasarkan prosedur pemilihan, pelantikan dan

pengukuhan sebagaimana yang diatur peraturan yang berlaku. Sedangkan pemimpin informal adalah pemimpin yang tidak jelas statusnya dalam suatu organisasi atau kelompok, namun mempunyai wewenang yang sah untuk mengendalikan atau mengatur suatu kelompok.

Pemimpin informal, tidak mendapat pelimpahan wewenang atau tidak ada dasar pengangkatan yang resmi berupa surat keputusan (SK). Kepemimpinan informal biasanya timbul sewaktu-waktu dan muncul secara insidental dalam organisasi atau diperoleh sebagai suatu pengormatan berkat adanya kerjasama dengan orang yang dipimpinnya. Setiap pemimpin hendaknya memahami setiap orang yang dipimpinnya, agar pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan berlangsung secara berkelanjutan yang dilaksanakan oleh bawahan berlangsung secara berkelanjutan mencapai hasil yang efisien dan efektif maka untuk mencapai hasil tersebut hal itu tergantung antara kerjasama pemimpin dengan orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin tidak memandang orang lain sebagai objek akan tetapi memandang bawahan sebagai subjek sehingga mereka merasa dibutuhkan dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan.

### **C. Pengertian Bupati**

Bupati berasal dari bahasa Sengkerta yaitu yaitu bhupati, raja dunia dalam konteks otonomi daerah di Indonesia adalah kepala daerah kabupaten. Seorang bupati sejajar dengan walikota yakni kepala daerah untuk daerah kota, pada dasarnya bupati memiliki tugas dan wewenang memimpin penyelenggaraan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama daripada kabupaten

setempat. Bupati dipilih dalam satu pasangan secara langsung oleh rakyat di kabupaten setempat. Bupati merupakan jabatan politis karna diusulkan oleh partai politik, dan bukan pegawai negeri sipil. Sebelum tahun 1945 gelar bupati sebenarnya dipakai dipulau jawa, madura dan kemungkinan bali saja, namun setelah tahun 1945 digunakan dikabupaten seluruh wilayah indonesia.

#### **D. Fungsi kepemimpinan bupati**

Telah dijelaskan uraian terdahulu bawa pengertian fungsi kepemimpinan dalam hal ini fungsi kepemimpinan Bupati Kepala Daerah dapat dilihat dari dua segi, yaitu ;

1. Fungsi kepemimpinan menurut aturannya. Adapun fungsi kepemimpinan menurut aturannya dapat kita lihat UUD No.5 Tahun1974: yang menjelaskan bahwa kepemimpinan Bupati Kepala Daerah selain kepala daerah otonom juga berfungsi sebagai wilayah Kepala.
2. Sedangkan fungsi kepemimpinan menurut teorinya, pada dasarnya dapat terdapat beberapa pendapat yang berbeda dalam merumuskan fungsikepemimpinan, namun perbedaan tersebut jika kat teliti lebih lanjut akan terdapat kesamaan dalam pola pemikirannya.

Sehubungan dengan penelitian yang ada pada kantor bupati daerah bone, tentang hubungan fungsi kepemimpinan Bupati dalam peningkatan hubungan kerja pegawai untuk itu penulis membatasi diri pada empat fungsi kepemimpinan yang meliputi ; pengambilan keputusan, memberikan motivikasi kerja, menjalin hubungan komunikasi yang baik, serta melaksanakan

pengawasan. Pemimpin tersebut mempunyai kaitan erat dengan tema proposal ini, sebagai mana yang telah diuraikan pada penjelasan sebelumnya.

Berikut ini penjabaran secara jelas fungsi kepemimpinan yang dimaksud yakni sebagai berikut;

#### 1. Pengambilan keputusan

Langkah pertama yang harus diambil/dilakukan dalam setiap organisasi adalah pengambilan keputusan yang meliputi berbagai bidang usaha dan kegiatan organisasi. Pengambilan keputusan ini dimaksudkan agar jalannya roda organisasi menjadi lebih lancar, agar organisasi jangan sampai dihadapkan kepada pendudukan serta sekaligus dapat menghadapi berbagai tantangan dan memecahkan berbagai masalah organisasi.

Dalam proses pengambilan keputusan, seorang pemimpin hendaknya memperhatikan situasi dan kondisi organisasi, mengambil keputusan secara musyawarah dan mufakat, memberikan kesempatan kepada para bawahannya berperan serta terutama yang menyangkut tugas para bawahan yang bersangkutan. Pimpinan hendaknya terbuka terhadap ide, pandangan dan saran-saran bawahannya yang selanjutnya akan menumbuhkan rasa memiliki dalam dada setiap bawahan. Rasa memiliki inilah yang akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang sangat penting terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

## 2. Memberikan motivasi kerja

Adanya perbedaan kerja antara orang yang satu dengan yang lain, selain ditentukan oleh kemampuannya, juga ditentukan atau tergantung pada keinginan atau motivasinya. Adapun motivasi seseorang itu ditentukan oleh dorongan yang memacunya. Dorongan inilah yang menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuannya yang menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuannya, yang menyebabkan seseorang berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara keinginannya dan menetapkan arah yang harus ditempuh oleh seseorang.

Oleh sebab itu seorang pemimpin harus dapat mengetahui latar belakang mengapa para bawahan melakukan aktifitas tertentu. Dengan mengetahui serta memahami latar belakang aktifitas tersebut maka seorang pemimpin akan bisa memberikan justifikasi yang cocok untuk mengarahkan dan mempengaruhi perilaku para bawahannya menuju ketujuan yang telah ditentukan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Miftah Thoha bahwa;

“jika seorang pemimpin mau berhasil mempengaruhi perilaku pengikutnya atau bawahannya, maka pemimpin tersebut harus mau mengerti tentang motivasi ini, pemimpin harus mau menyelami apakah motivasi pengikut atau bawahan tadi mau bekerja sama dengannya. Pemimpin harus mau mengerti sampai di manakah tingkat motivasi yang dimiliki pengikut atau bawahan tadi”

Berdasarkan pengertian dan pemahaman diatas tentang bagaimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya, dengan menempuh jalan memahami kemampuan serta faktor yang melandasi keikutsertaan para bawahan pada suatu kerjasama dalam pencapaian tujuan, untuk mencapai tujuan dengan baik seorang pemimpin dalam menjalankan tugas hendaknya mengetahui dan merencanakan langkah-langkah apa yang perlu dikembangkan untuk mempengaruhi dan membina perilaku para bawahan. Oleh Sondang (1986;92-94) mengemukakan beberapa faktor motivational yang perlu mendapat perhatian seorang pemimpin, diantaranya ;

1. Kondisi kerja yang baik
2. Perasaan keikutsertaan dalam berbagai segi dan proses kehidupan organisasi, seperti dalam pengambilan keputusan, penyusunan rencana, penyusunan program kerja dan penentuan prosedur kerja khususnya menyangkut dirinya,
3. Cara pendisiplinan berdasarkan kriteria yang objektif serta diberlakukan secara manusiawi
4. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik
5. Kesetiaan pimpinan dengan bawahan yang pada gilirannya akan juga mengakibatkan semakin meningkatnya kesetiaan pada bawahan itu kepada para atasannya
6. Pengertian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi yang dihadapi oleh bawahan.

7. Keamanan pekerjaan dan kedudukan.
8. Tugas pekerjaan yang tugasnya menarik dan bukan pekerjaan rutin, membosankan, tidak mengandung prakarsa dan inovasi serta tidak mengandung tantangan,

Kesempatan untuk berkembang sesuai dengan perkembangan organisasi,

Seperti pertumbuhan dalam pengetahuan, keterampilan, kemampuan intelektual dan pengembangan lain yang sifatnya memungkinkan untuk mengembangkan berbagai potensi yang secara interen terdapat pada dirinya.

### 3. Menjalin hubungan komunikasi dengan baik

Hubungan komunikasi di lingkungan organisasi sangat menentukan pencapaian tujuan dan merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan tersebut. Baik hubungan antara atasan dengan atasan atau hubungan antara atasan dengan para bawahan serta hubungan antar sesama bawahan. Cara pendekatan tersebut akan lebih berhasil dengan baik, jika dalam menjalin hubungan komunikasi dengan para bawahan serta dengan pimpinan lainnya menggunakan tata hubungan dengan sebaik-baiknya. Oleh Joseph yang dikutip oleh Mifta thoha (1987;124-125) bahwa untuk memperoleh efektifitas komunikasi, antara lain dengan cara ;

1. Dalam komunikasi harus ada saling keterbukaan,
2. Emphaty hendaknya mewarnai suasana komunikasi
3. Diwujudkan prinsip dukungan antara sumber dan penerima informasi

#### 4. Adanya kesamaan antara sumber dan penerima informasi”.

Dalam pelaksanaan suatu tugas/pekerjaan organisasi diperlukan adanya saling keterbukaan baik itu antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan dengan pihak atasan. Hubungan komunikasi yang baik akan memberikan pengaruh terhadap penyelesaian tugas-tugas, dengan kata lain bahwa saling keterbukaan akan dapat mengatasi berbagai masalah yang mungkin terasa berat jika hanya dipecahkan oleh pegawai yang bersangkutan. Jadi hubungan komunikasi yang baik akan memberikan kelancaran dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan yang dibebankan pada bawahan, sehingga upaya pencapaian tujuan dapat dicapai dengan baik.

#### 4. Melaksanakan Pengawasan

Apabila suatu rencana atau program kerja sedang dilaksanakan maka pengawasan hendaknya dilakukan dalam usaha menjamin bahwa semua kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sebab manusia dalam kodratnya yang tidak mempunyai sifat sempurna tidak lepas dari kecorobohan dan kehilafan, sehingga penyimpangan-penyimpangan dalam organisasi mudah terjadi. Penyimpangan tersebut mungkin berhubungan dengan prosedur dan metode kerja, penggunaan alat-alat kerja ataupun dalam penggunaan waktu-waktu kerja.

Dalam mengatasi hal-hal tersebut, maka seorang pemimpin hendaknya selalu berupaya menjaga, mengecek dan pelaksanaan pekerjaan tersebut apakah sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

sebelumnya atau tidak sesuai. Tindakan ini harus dilaksanakan secara berkesinambungan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Dan jika ditemukan penyimpangan hendaknya dilakukan pencegahan sedini mungkin agar tidak membengkak, sehingga tidak menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan semula. Agar pengawasan ini berjalan dengan lebih berhasil guna, berdaya guna manusiawi, maka dibawah ini dikemukakan prinsip-prinsip pengawasan yang perlu mendapat perhatian pimpinan pada umumnya.oleh Dalton F.Me Farland, yang dikutip oleh Soewarno Handyaningrat (1986;149-150), mengemukakan bahwa :

1. Pengawasan berorientasi pada tujuan organisasi
2. Pengawasan harus objektif, jujur dan mendahulukan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi;
3. Pengawasan harus berorientasi kepada kebenaran menurut peraturan yang berlaku;
4. Pengawasan harus menjamin daya dan hasil guna pekerjaan;
5. Pengawasan harus berdasarkan standar obyektif teliti (accurate dan tepat)
6. Pengawasan harus bersifat terus menerus/continue;
7. Hasil pengawasan harus dapat memberikan umpan balik (feed back) terhadap perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan, perencanaan dan kebijaksanaan yang akan datang.

Pelaksanaan pengawasan sangat penting artinya dalam suatu organisasi, dengan pengawasan yang dilakukan maka akan dapat mencegah dan mengatasi kemungkinan kesalahan yang timbul, dengan berdasarkan prinsip-prinsip pengawasan yang telah dikemukakan diatas, maka diharapkan melalui pengawasan tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Selain fungsi Bupati ada juga Bupati yaitu ;

- a. Memimpin penyelenggaraan pemerintah bupati daerah berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan bersama DPRD;
- b. Mengajukan rancangan perda;
- c. Menetapkan perda yang telah mendapat persetujuan bersama DPRD
- d. Menyusun dan mengajukan rancangan perda tentang APBD kepada DPRD untuk dibahas dan ditetapkan bersama;
- e. Peningkatan disiplin kerja pegawai;
- f. Mewakili daerahnya di dalam dan di luar pengadilan, dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan
- g. Melaksanakan tugas dan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundangan

#### **E. Pengertian disiplin kerja pegawai**

Kiranya sangat sukar untuk menyangga pendapat yang menyatakan bahwa setiap lingkungan kerja mengharapkan pegawainya senantiasa mau atau bersedia

menggerakkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan sangat tergantung pada kemauan dari pegawainya dan sikap mental dan semangat, serta disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Sebelum kita bahas lebih lanjut tentang disiplin kerja pegawai ada baiknya jika kita mengetahui pengertian dari masing-masing komponen yang bersangkutan. Menurut Undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, pasal 1 UUPK megatakan bahwa yang dimaksud dengan ;

“Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangandi gaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”. (1974;5)

Selanjutnya pada pasal 3, undang-undang no. 43 tahun 1999, menguraikan tentang kedudukan pegawai negeri sebagai berikut;

“Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaran tugas negara, pemerintahan dan pembangunan”

Dari defenisi tentang pegawai yang telah dikemukakan, diatas maka pengertian pegawai negeri adalah mereka yang berdasarkan hukum mempunyai hak dan kewajiban melaksanakan tugas-tugas negara berdasarkan peraturan yang

berlaku, demi mencapai suatu masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan undang-undang dasar 1945.

Sedangkan pengertian disiplin, oleh Kamaruddin (1979;133-134) mengaitkannya dengan suasana tertib dan teratur, yang secara lengkap diuraikan sebagai berikut;

“disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan-peraturan berlaku dihormati dan diikuti. Disiplin mati adalah disiplin tanpa inisiatif sedangkan disiplin hidup adalah disiplin yang memberikan kebebasan untuk berinisiatif sepanjang garis strategi yang ditentukan”

Kemudian oleh Poerwodarminta (1982;245) mengemukakan bahwa :

“Disiplin mengandung pengertian latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib”

Selanjutnya dimaksud dengan kerja, oleh The Liang Gie, mengatakan bahwa kerja adalah ;

“keseluruhan pelaksanaan aktifitas-aktifitas kerja jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu atau mengandung suatu maksud tertentu”

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu keadaan yang menunjukan suasana tertib dan teratur dalam melaksanakan aktifitas-aktifitas

jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia, yang berbeda dibawah naungan suatu organisasi, karena peraturan yang berlaku dihormati, menghargai, mentaati dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, serta sanggup menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan siap menerima sanksi terhadap pelanggaran-pelanggaran dalam pelaksanaan tugas.

Dari pengertian diatas, nampak betapa pentingnya disiplin kerja dimiliki oleh para pegawai, sebab dengan disiplin kerja itu dapat diharapkan pekerjaan akan diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan secara efisien dan efektif. Oleh karena itu para pegawai perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja dan hal ini merupakan fungsi yang harus dilaksanakan oleh para pemimpin dalam suatu dalam suatu organisasi.

Pembinaan pegawai negeri yang dilakukan oleh pemerintah dimaksudnya agar pegawai negeri dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna. Upaya pembinaan tersebut berupa peningkatan pendidikan dan pelatihan pegawai, agar tercipta pegawai yang profesional pada bidangnya yang dengan sendirinya akan memberi pengaruh positif dalam penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

#### **E. Gaya Kepemimpinan**

Jika kita bicara tentang gaya kepemimpinan pada hakekatnya jika kita bicara tentang seorang pemimpin yang menjalankan tugas kepemimpinannya, misalnya gaya yang dipakai dalam merencanakan menyampaikan perintah atau

ajakan kepada bawahan sehingga mereka turut serta dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya ;

Menurut S. Pamudji dalam bukunya yang berjudul kepemimpinan pemerintahan di indonesia (1986;32) Mengatakan bahwa gaya kepemimpinan pemerintahan di indonesia, sesuai dengan variabel-variabel yang seharusnya mengikuti gaya partisipasi atau gaya demograsi sesuai dengan falsafah pancasila dengan menekankan pada pemberian motivasi yang positif yang disertai dengan perhatian yang besar terhadap faktor manusia.

Untuk lebih jelasnya mengeni perbedaan antara gaya motivasi, gaya kekuasaan serta gaya pengawasan, penulisanuraian sebagai berikut:

- a. Gaya motivasi yaitu pemimpin dengan menggerak orang-orang dengan mempergunakan motivasi, baik memberi imbalan ekonomis dengan pemberian hadiah-hadiah pemberian motivasi positif, sedangkan yang bersifat negatif yakni pemberian motivasi berupa ancaman hukuman.
- b. Gaya kekuasaannya itu pemimpin yang cenderung menggunakan kekuasaan untuk menggunakan orang-orang. Dalam gaya kekuasaan dapat dibedakan atas Gaya otoratis, gaya parsifatif, dan gaya bebas, untuk lebih jelasnya penulis uraikan sbagai berikut :
  1. Gaya otoratik yaitu suatu gaya kepemimpinan yang menguntungkan pada kekuasaan formal, dimana organisasi dipandang sebagai milik pribadi dengan mengidentifikasikan tujuan pribadi sama dengan tujuan-tujuan organisasi. Lebih daripada itu wewenang dan juga kekuasaan

adalah milik pribadi dan pemimpin. Sedangkan pengikut adalah alat mengikuti saja dan tidak memperoleh kesempatan untuk ikut ambil bagian dalam proses pengambilan keputusan.

2. Gaya partisipatif yaitu pemimpin yang memandang manusia sebagai makhluk yang bermartabat dan harus dihormati hak-haknya. Dalam menggerakkan pengikut yang banyak-banyak menggunakan persuasi dan memberikan contoh-contoh
  3. Gaya bebas yaitu kepemimpinan yang hanya mengikuti kemauan pengikutnya, menghindari dari sifat paksaan dan tekanan, pemimpin lebih banyak menggunakan kebebasan pada pengikut untuk menentukan tujuan organisasi dan dalam permasalahan organisasi.
- c. Gaya pengawasan yaitu kepemimpinan yang dilandaskan pada seorang perhatian pemimpin terhadap perilaku kelompok. Berdasarkan berbagai gaya kepemimpinan yang telah diuraikan terdahulu. Maka untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang ideal yang cocok diterapkan di lingkungan pemerintahan atau organisasi tersebut, ada kalanya gaya kepemimpinan ideal menurut orang lain tapi belum tentu cocok diterapkan untuk diterapkan pada organisasi lain, khususnya di pemerintahan di Indonesia hendaknya gaya yang dipergunakan senapas dengan falsafah Pancasila yang mengutamakan faktor manusia dan produksi secara seimbang sehingga apa yang dicita-citakan dapat tercapai dengan baik. Adapun gaya yang dimaksud adalah gaya partisipasi atau yang dikenal dengan gaya demokratis.

## **F. Tipe kepemimpinan**

Untuk kepentingan teoritis ditegaskan satu persatu ketiga tipe kepemimpinan sebagai berikut ;

### **1. Tipe kepemimpinan otoriter**

Kepemimpinan dengan tipe otoriter berlangsung dalam bentuk "waking on his his group" karena kepemimpinan menempatkan dirinya diluar dari anggota kelompoknya. Pemimpin merasa mempunyai hak istimewa, dan harus diistimewakan oleh anggotanya. pemimpin merupakan pihak yang memiliki wewenang sedang bawahan merupakan hanya memiliki tugas, kewajiban dan tanggung jawab. Kondisi itu tidak berlangsung dalam bekerja, tetapi diwujudkan dalam kehidupan, dengan perlakuan tidak manusiawi terhadap bawahannya.

Kepemimpinan otoriter bilamana melimpahkan wewenang dan tanggung jawab, tidak akan lebih dari wewenang dari tanggung jawab mungkin dilimpahkan secara khusus dalam bidang pengawasan, yang merupakan alat atau pembantu pemimpin untuk menjaga agar intruksinya dilaksanakan secara tepat sesuai dengan dikehendaknya.

### **2. Kepemimpinan bebas**

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari otoriter. Pemimpin hanya mengfungsikan dirinya sebagai penasehat yang dilakukan dengan ,memberi kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukannya. Kesempatan itu diberikan baik sebelum

maupun sesudah anggota yang bersangkutan menetapkan menetapkan keputusan atau melaksanakan sesuatu kegiatan

### 3. Tipe kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis yaitu kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilakukan secara tertib dan bertanggung jawab. Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/ organisasi. Tipe ini diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/ kelompok. Disamping itu juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana (eksekutif).

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM LOKASIPENELITIAN**

#### **A. Sejarah Singkat Berdirinya Kota Watampone**

Keberadaan kota watampone sebagai kota watampone di dasarkan pada peraturan pemerintah no. 53 tahun 1991 tanggal 2 oktober tentang pembentukan kota administratif Watampone, dan intruksi Menteri Dalam Negeri no. 21 Tahun 1991.

Kota administrasi Watampone diresmikan pembentukannya oleh menteri dalam negeri (Rudini) pada tanggal 17 Juni 1992. Pembentukan kota administrasi ini pada dasarnya telah memenuhi kriteria tertentu waktu itu Kabupaten, yang mempunyai jumlah penduduk mencapai 15,305 jiwa dan berada pada jalur poros yang menghubungkan pintu gerbang dan Provinsi Sulawesi Tenggara dengan Sulawesi Selatan yang memungkinkan cukup potensial untuk menjadi pusat kegiatan.

Dari sudut pemerintahan Kota Watampone sejak dahulu kala menjadi pusat pemerintahan dan merupakan salah satu kerajaan di SulSel pada masa penjajahan Belanda dan Jepang.

#### **B. Keadaan geografis**

Kabupaten Bone merupakan saalh satu kabupaten dipesisir timur Provinsi Sulawesi Selatan, yang terdiri dari dataran rendah dan pegunungan. Dataran rendah di kabupaten Bone seluas 93.987 ha, yang membentang dari garis

pantai selatan ke utara yang terdiri dari persawahan, tambak atau rawa-rawa dan empang, sedangkan untuk daerah pegunungan dengan ketinggian 100-1000 meter diatas permukaan laut permukaan laut terletak disebelah utara.

Untuk pembahasan selanjutnya penulis akan merinci keadaan geografis kabupaten bone, mulai dari letak wilayah, luas wilayah, batas wilayah, ketinggian tempat kemiringan lereng, keadaan tanah, jenis tanah dan keadaan iklimnya.

### **1. Letak wilayah**

Kabupaten Bone sebagai salah satu daerah yang berada dipesisir timur sulawesi selatan memiliki posisi strategis dalam perdagangan barang dan jasa di kawasan timur indonesia, yang secara administrasi terdiri dari 27 kecamatan, 333 desa dari 39 Kelurahan, yang letaknya 174 Km kearah kota makassar, berada pada posisi 4 derajat 13-506 Lintang selatan dan 119 derajat 42-120 derajat30 bujur timur.

### **2. Luas wilayah**

Luas wilayah kabupaten bone 4.559 km<sup>2</sup> dengan rincian lahan sebagai berikut ;

- |                              |                |
|------------------------------|----------------|
| a. Persawahan                | : 88.449 Ha    |
| b. Tegalan ladang            | : 120.524 Ha   |
| c. Tambak/empang             | : 11.148 Ha    |
| d. Perkebunan Negara/swasta  | : 43052,97 Ha  |
| e. Rutan                     | : 145.073 Ha   |
| f. Padang rumput dan lainnya | : 10.503,48 Ha |

### **3. Batas wilayah**

Batas - batas wilayah Kabupaten Bone berdasarkan arah mata angin adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah utara berdasarkan dengan Kabupaten Wajo dan Soppeng
- b. Sebelah selatan berdasarkan dengan Kabupaten Sinjai dan Gowa
- c. Sebelah timur berdasarkan Teluk Bone
- d. Sebelah barar dengan Kabupaten Maros, Pangkep dan Barru

### **4. Iklim**

Wilayah kabupaten Bone termasuk daerah beriklim sedang kelembaban udara berkisar antara 95%- 99%dengan temperatur berkisar 26-43 derajat. Pada periode april-september, bertiup angin timur yang membawa hujan. Sebaliknya pada bula oktober- maret bertiup angin barat, saat dimana mengalami musim kemarau di kabupaten bone.

Selain kedua wilayah yang terkait dengan tersebut. Terdapat juga wilayah peralihan, yaitu kecamatan bontocani dan kecamatan libureng yang sebagian mengikuti wilayah barat dan sebagian lagi mengikuti wilayah timur, rata – rata curah hujan tahunan di wilayah Bone bervariasi, yaitu rata –rata kurang dari 1,750-2000mm; 2000-2500mm dan 2500-3000mm.

Pada wilayah kabupaten Bone terdapat juga pegunungan dan perbulitan yang dari celah-celahnya terdapat aliran sungai. Disekitarnya terdapat lembah yang cukup dalam. Kondisi sungai yang berair pada musim hujan lebih 90 buah. Namun pada musim kemarau sebagian mengalami

kekeringan, kecualai sungai yang culup besar, seperti sungai Walanae, Cenrana, Palakka, Jaling, Bulu-Bulu, Salomekko, Tobunne dan sungai Lekoballo.

### **C. Keadaan Demografis**

Berbicara tentang keadaan demografis berarti kita berbicara mengenai penduduk, maka kita tidak dapat lepas dari pada persoalan manusia sebagai faktor yang sangat dominan dalam pelaksanaan pembangunan, adapun jumlah penduduk yang terdapat pada Kabupaten Bone yakni 655.091 jiwa yang terdiri dari : Pria 308.433 jiwa dan wanita 346.658 jiwa dengan kepadatan rata-rata 140 jiwa/km<sup>2</sup>. Makin banyak penduduk, maka makin besar kebutuhan untuk mencapai tujuan pembangunan yang telah dicita- citakan, namun laju pertumbuhan penduduk tanpa diikuti peningkatan produksi pangan serta keahlian, maka akan sebaliknya yakni faktor penduduk tidak lagi menjadi faktor pendukung tapi penghambat. Pelaksanaan pembangunan. Oleh karena itu laju pertumbuhan penduduk yang tinggi hendaknya ditekan sehingga pemenuhan kebutuhan pokok dapat tercapai.

### **D. Struktur Pemerintahan Bupati Bone**

Dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dibagi berdasarkan kriteria eksternalitas, akuntabilitas, dan efisiensi dengan memperhatikan keserasian antar susunan pemerintahan. Hal ini sesuai dengan Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pokok-pokok pemerintahan sebagaimana dimaksud merupakan pelaksanaan hubungan kewenangan antara pemerintahan dan pemerintahan daerah

provinsi, kabupaten dan kota atau antar pemerintahan yang saling terkait, dan sinergis satu sistem pemerintahan.

Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah, yang diselenggarakan berdasarkan kriteria sebagaimana dimaksud terdiri atas urusan wajib dan urusan pilihan. Penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib yang berpedoman pada standar pelayanan minimal dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh pemerintah.

Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah, yang diselenggarakan berdasarkan kriteria sebagaimana dimaksud terdiri atas urusan pilihan. Penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib yang berpedoman pada standar pelayanan minimal dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintahan.

Sehubungan dengan pemberian hak otonomi kepada daerah oleh pemerintah pusat. Khususnya pada daerah Bone, juga telah diserahkan hak untuk mengurus urusan rumah tangganya sendiri, baik itu mengenai masalah pembiayaan, perencanaan, maupun pelaksanaan kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari struktur organisasi pemerintahan yang secara hirarki tersusun sebagai berikut; Daerah Tingkat II SERTA DPRD tingkat II.

Dalam pelaksanaan tugas Bupati kepala daerah bertanggung jawab Presiden melalui Menteri dalam Negeri dan dalam pelaksanaan tugas tersebut, ia dibantu oleh seorang sekretaris dengan tiga asistensi dan dibantu oleh DPRD pada bidang penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah dan peraturan-

peraturan daerah dalam kepentingan daerah, dalam batas – batas wewenang yang diserahkan kepala daerah atau untuk melaksanakan peraturan perundang – undangan yang pelaksanaannya ditugas kepada kepala daerah.

### **Wakil Bupati**

Dalam tugas Bupati dibantu oleh seorang wakil Bupati dalam menjalankan suatu pemerintahan.

### **1. Sekertaris Daerah**

Adalah unsur staf yang membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sekertaris daerah dipimpin oleh sektaris daerah, ia diangkat oleh Gubernur kepala daerah tingkat 1 atas nama menteri dalam negeri dari pegawai negeri yang memenuhi syarat atas usul Bupati/ Walikota/ kepala Daerah. Dalam menjalankan tugasnya sekertaris daerah dibantu oleh tiga asisten yang meliputi : Asisten Bidang Tata Praja, Asisten bidang ekonomi dan pembangunan, Asisten Bidang administrasi.

Berdasarkan struktur organisasi pemerintahan dikantor Bupati Bone terdapat 12 bagian urusan pemerintahan yang dipimpin oleh seseorang kepala bahagian dan dibantu oleh kepala-kepala sub bagian, keduabelas urusan pemerintahan tersebut sebagai berikut :

1. bagian pemerintahan;
  - a. Sub bagian perangkat daerah
  - b. Sub bagian otonomi daerah
  - c. Sub bagian kerjasama dan penataan wilayah.

2. **Bagian hukum**
  - a. Sub bagian peraturan perundang – undangan dan HAM
  - b. Sub bagian bantuan hukum dan tinadak lanjut
  - c. Sub bagian dokumentasi hukum
3. **bagian pemerintahan desa**
  - a. Sub bagian perangkat dan administrasi desa
  - b. Sub bagian perkembangan dan lembaga desa
  - c. Sub bagian pendataan dan kekayaan desa.
4. **Bagian keagriaan ;**
  - a. Sub bagian perencanaan dan pengadaan tanah
  - b. Sub bagian penanganan masalah
  - c. Sub bagian kordinasi dan pelayanan pertanahan
5. **Bagian perekonomian;**
  - a. Sub bagian produksi daerah
  - b. Sub bagian industri perdagangan dan pariwisata, seni budaya
  - c. Sub bagian pemuliman prasarana perekonomian
6. **Bagian pembangunan;**
  - a. Sub bagian program
  - b. Sub bagian evaluasi dan pelaporan
  - c. Sub bagian kerjasama antar kab/kota dan luarnegeri
7. **Bagian pemberdayaan perempuan;**
  - a. Sub bagian data dan informasi

- b. Sub bagian evaluasi dan pelaporan
8. Bagian –bagian sosial ;
- a. Sub bagian kesejahteraan
  - b. Sub bagian keagamaan, kesehatan, pendidikan, kebudayaan dan tenaga kerja
  - c. Sub bagian pemuda olahraga dan kemasyarakatan
9. Bagian umum;
- a. Sub bagian tata usaha dan santel
  - b. Sub bagian keuangan
  - c. Sub bagian perlengkapan
10. Bagian protokol dan rumah tangga;
- a. Sub bagian protokol
  - b. Sub bagian rumah tangga
  - c. Sub bagian dokumentasi
11. Bagian humas;
- a. Sub bagian pemberitaan
  - b. Sub bagian rumah tangga
  - c. Sub bagian distribusi informasi
12. Bagian organisasi;
- a. Sub bagian kelembagaan
  - b. Sub bagian ketatalaksanaan
  - c. Sub bagian kepegawaian

Keduabelas bagian diatas ini merupakan unsur pelaksanaan pemerintahan daerah, dalam pelaksanaan pemerintahan daerah, dalam pelaksanaan tugas pemerintahan masing-masing bertanggung jawabkan bidang yang diserahkan kepadanya, kepada kepala daerah. Dan masing-masing bahagian merukan satu kesatuan yang tak terpisahkan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan, oleh karena itu bahagian yang satu dengan yang hendaknya mewujudkan suatu kerja namun tidak saling menguasai urusan yang menjadi tanggung jawab bahagian lain sehingga tidak saling tumpang tindih dalam penyelesaian tugas/pekerjaan.

## **2. Pegawai atau staf**

Pegawai atau staf merupakan pelaksana dari setiap kegiatan organisasi, mereka merupakan tulang punggung pemerintahan dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan. Oleh karena itu kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting dan menentukan, berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai, tergantung daripada pegawai negeri sebagai unsur pelaksanaan kegiatan pemerintahan.

### **E. Jumlah Pegawai Pada Kantor Bupati Bone**

Beranjak dari penjelasan sebelumnya mengenai jumlah pegawai yang akan dijadikan objek penelitian maka penulis menganggap perlu untuk membahas jumlah keseluruhan pegawai yang berada pada Kantor Bupati Bone. Jadi jumlah keseluruhan pegawai pada Kantor Bupati Bone adalah 123 orang. Dimana

terbagi atas 70 orang. Laki – laki dan 53 orang Perempuan, dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA 32 orang, DI 20 orang, DII 18 orang, DIII 17 orang, SI 21 orang , S2 14 orang, S3 1 orang, Dengan tingkat golongan yakni Golongan I 16 orang, golongan II 74, golongan III 33, golongan IV -. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Pada Kantor Bupati Bone**

No	Unit Kerja	Golongan				Jumlah	Jenis kelamin	
		I	II	III	IV		L	P
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Asisten	-	-	3	-	3	3	-
2	Kepegawaian	3	8	2	-	13	7	6
3	Sosial	1	6	1	-	8	3	5
4	Keuangan	2	16	3	-	21	11	10
5	Pembangunan	-	7	3	-	10	6	4
6	Perekonomian	1	4	5	-	10	3	7
7	Umum	8	13	1	-	22	10	12
8	Humas	1	4	1	-	6	3	3
9	Hukum	-	4	3	-	7	5	2
10	Organisasi	-	4	2	-	6	4	2
11	Pemerintahan	-	8	9	-	17	10	7
	Jumlah	16	74	33		123	65	58

**Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Bupati, Oktober 2013**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Peranan Bupati Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Bupati Bone**

Untuk mengetahui lebih jauh tentang peranan Bupati Bone dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Bone, maka akan dibahas sesuai dengan indikator yang di jadikan tolak ukur peranan Bupati dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil sebagai berikut :

##### **1. Kemampuan mempengaruhi bawahan melalui keteladanan**

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan contoh, teladan dengan menjadi panutan bagi bawahannya agar mereka dapat berlaku sesuai dengan aturan yang berlaku dan menjalin kerjasama yang baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Demikian juga dengan Bupati sebagai pemimpin pada Kantor Bupati, dituntut agar mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahan di lingkungan kerjanya serta mampu menjadikan panutan dalam setiap aspek kehidupannya. Berikut ini akan disajikan jawaban responden atas keteladanan Bupati, yang terdiri dari ketepatan waktu hadir dan pulang kantor, keberadaan di kantor pada jam dinas, serta penggunaan pakaian dinas dan atributnya.

**Tabel 01**

**Jawaban Responden Mengenai Waktu Hadir Dan Pulang Di Kantor**

**Bupati Bone**

No.	Jawaban Responden	F	Persentasi
1.	Selalu	30	43.33 %
2.	Kadang-kadang	32	56.67 %
3.	Tidak Pernah	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data Penelitian Kuesioner Tahun 2013**

Berdasarkan tabel 01 tersebut dari 62 responden dan hasil data 30 orang atau 56,67 menjawab waktu hadir dan pulang kantor bupati kadang-kadang tidak tepat waktu. Dengan demikian dapat perspesi responden terhadap waktu hadir dan pulang kantor bupati bone adalah sebagai berikut:

1. Kategori tanggapan responden Selalu, responden menjawab 30 orang atau 43.33%, frekuensi memang kurang atau rendah, karena kesadaran responden mengenai waktu hadir dan pulang di kantor bupati bone..
2. Kategori tanggapan responden Kadang-kadang, responden menjawab 32 orang atau 56.67%, frekuensi sangat tinggi, karena kesadaran responden mengenai waktu hadir dan pulang di kantor bupati bone.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para responden, dapat diketahui ;bahwa pada waktu tertentu Bupati tidak dapat hadir atau pulang tepat waktu. Hal ini disebabkan karena tugas lain yang juga harus dilaksanakan pada waktu tersebut sehingga kadang kala Bupati langsung ke lokasi tugas, dan waktu untuk pulang pun demikian.

Ternyata hal tersebut juga biasa dimanfaatkan oleh beberapa orang pegawai untuk hadir atau pulang kantor tidak sesuai dengan ketentuan waktu yang berlaku dengan alasan bahwa Bupati tidak ada ditempat.

Selain teladan dalam hal waktu datang dan pulang, tata cara berpakaian dan penampilan Bupati juga harus mampu menjadi panutan bagi para bawahannya, seperti tampak pada tabel berikut ini :

**Tabel 02**  
**Jawaban Responden Tentang Penggunaan Pakaian Dinas Dan Atribut Oleh Bupati**

No.	Jawaban Responden	F	Persentasi
1.	Selalu	62	100 %
2.	Kadang-kadang	-	-
3.	Tidak Pernah	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data Penelitian Kuesioner Tahun 2013**

Data Tabel 02 menggambarkan bahwa seluruh responden (100%) menjawab bahwa Bupati Bone selalu menggunakan pakaian dinas dan atributnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini juga disaksikan penulis saat melaksanakan penelitian bahwa dalam berpakaian dinas dan atributnya Bupati tidak pernah menyimpang dari ketentuan yang ada.

Hal ini menunjukkan bahwa keteladanan Bupati dalam hal menggunakan pakaian dinas dan atributnya dapat dikatakan sangat baik.

Untuk mengetahui keberadaan Bupati di kantor selama jam dinas dapat jawaban responden atas pertanyaan penulis seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 03**  
**Jawaban Responden Mengenai Responden Mengenai Keberadaan Bupati Di Kantor Selama Jam Dinas**

No.	Jawaban Responden	F	Persentasi
1.	Selalu	34	60 %
2.	Kadang-kadang	28	40 %
3.	Tidak Pernah	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data Penelitian Kuesioner Tahun 2013**

Berdasarkan tabel 03 tersebut dari 62 responden dan hasil data 34 orang atau 60% responden menyatakan selalu, mayoritas responden terhadap mengenai keberadaan Bupati dikantor selama jam dinas. Dengan demikian persepsi responden terhadap keberadaan bupati dikantor dinas selama jam dinas adalah sebagai berikut:

1. Kategori tanggapan persepsi responden selalu, responden menjawab 34 orang atau 60%, Frekuensi memang tinggi, karena kesadaran responden mengenai keberadaan bupati dikantor selama jam dinas.
2. Kategori tanggapan responden persepsi kadang-kadang, responden menjawab 28 orang atau 40%, frekuensi sangat rendah, sebgaiian responden beranggapan bahwa kesadaran responden mengenai keberadaan bupati dikantor selama jam dinas.

## 2. Kemampuan menegakkan peraturan yang berlaku

Lebih lanjut mengenai tindakan terhadap pelaksanaan peraturan yang berlaku di kantor Bupati Bone maupun terhadap pelaksanaan peraturan yang berlaku di Kantor Bupati Bone maupun terhadap peraturan kepegawaian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 04**  
**Jawaban Responden Mengenai Keberadaan Bupati Di Kantor Selama Jam Dinas**

No.	Jawaban Responden	F	Persentasi
1.	Selalu Menegur	33	56.67 %
2.	Jarang Menegur	29	43.33 %
3.	Tidak Pernah Menegur	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data Penelitian Kuesioner Tahun 2013**

Berdasarkan tabel 4 tersebut dari 62 responden dan hasil data 33 orang atau 56.67% responden selalau menegur. Jadi kesimpulannya mayoritas responden terhadap keberadan Bupati di kantor selama jam dinas. Dengan demikian persepsi responden terhadap keberadaan bupati di kantor selama jam dinas adalah sebagai berikut:

1. Kategori tanggapan persepsi responden selalau menegur, responden menjawab 33 orang atau 56.67% frekuensi memang tinggi. Karena kesadaran responden akan keberadaan bupati di kantor selama jam dinas.
2. Kategori tanggapan persepsi responden jarang menegur, responden menjawab 29 orang atau 43.33% frekuensi memang sangat rendah

karena kesadaran responden akan keberadaan bupati di kantor selama jam dinas.

Selanjutnya untuk mengetahui ketegasan bupati dalam melaksanakan peraturan yang berlaku dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 05**  
**Jawaban Responden Mengenai Ketegasan Bupati Dalam**  
**Pelaksanaan Peraturan Yang Berlaku**

No.	Jawaban Responden	F	Persentasi
1.	Selalu Menegur	59	70 %
2.	Jarang Menegur	9	30 %
3.	Tidak Pernah Menegur	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data Penelitian Kuesioner Tahun 2013**

Berdasarkan tabel 5 tersebut dari 62 responden dan hasil data 59 orang atau 70% responden selalu menegur. Jadi kesimpulannya, mayoritas responden mengenai ketegasan bupati dalam melaksanakan peraturan yang berlaku. Dengan demikian persepsi responden mengenai ketegasan adalah sebagai berikut:

1. Kategori tanggapan persepsi responden selalu menegur, responden menjawab 59 orang atau 70%, frekuensi memang tinggi, karena kesadaran responden mengenai ketegasan bupati dalam melaksanakan peraturan yang berlaku.
2. kategori tanggapan persepsi responden jarang menegur, responden menjawab 9 orang atau 30%, Frekuensi memang sangat rendah karena

kesadaran responden mengenai ketegasan bupati dalam melaksanakan peraturan yang berlaku.

Dalam menegakkan peraturan, kadang-kadang ada yang berlaku tidak adil karna orang yang melakukan pelanggaran mungkin masih ada hubungan keluarganya dengan pemimpin, dan sebagainya . berikut ini akan disajikan jawaban responden atas pertanyaan tentang perlakuan Bupati terhadap pegawai yang melanggar peraturan.

**Tabel 06**  
**Jawaban Responden Mengenai Perlakuan Bupati Terhadap Pegawai Yang Melakukan Pelanggaran**

<b>No.</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>F</b>	<b>Persentasi</b>
1.	Semua diberlakukan Sama	62	100 %
2.	Membeda-bedakan	-	-
3.	Tidak Pernah Mengambil Tindakan	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data Penelitian Kuesioner Tahun 2013**

Data pada tabel 6 menunjukkan bahwa Bupati tidak pernah membeda bedakan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya apabila mereka melakukan kesalahan pelanggaran. Hal ini terlihat dari 62 responden (100%) yang menjawab bahwa perlakuan Bupati terhadap pegawainya yang melakukan pelanggaran tergolong baik. Dari hasil masing masing sub indikator diatas, maka untuk indikator kemampuan menegakkan peraturan yang berlaku tergolong baik.

## **B. Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Bone**

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain ;

### **1. Kedisiplinan**

Disiplin kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur dalam melaksanakan aktifitas-aktifitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia, yang berbeda dibawah naungan suatu organisasi, karena peraturan yang berlaku dihormati, menghargai, mentaati dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, serta sanggup menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan siap menerima sanksi terhadap pelanggaran-pelanggaran dalam pelaksanaan tugas.

**Tabel 07**  
**Jawaban Responden Mengenai Kedisiplinan Pegawai Pada Waktu Kerja Di Kantor Bupati Bone**

<b>No</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>F</b>	<b>Presentasi</b>
1.	Selalu	40	64.51 %
2.	Kadang-Kadang	22	35.49 %
3.	Tidak Pernah	-	
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data Penelitian Kuesioner Tahun 2013**

Berdasarkan tabel 7 tersebut di atas dari 62 responden hasil data 40 orang atau 36% responden selalu, jadi kesimpulannya mayoritas responden mengenai kedisiplinan pegawai pada waktu kerja di kantor bupati.dengan demikian persepsi responden terhadap kedisiplinan pegawai pada waktu kerja dikantor bupati adalah sebagai berikut:

1. Kategori tanggapan persepsi responden selalu, responden menjawab 40 orang atau 64.51%, frekuensi memang kurang rendah, karena kesadaran responden mengenai kedisiplinan pegawai pada waktu kerja dikantor bupati.
2. Kategori tanggapan persepsi responden kadang-kadang, responden menjawab 22 orang atau 35.49%, frekuensi sangat rendah, karena kesadaran responden mengenai kedisiplinan pegawai pada waktu kerja dikantor bupati.

**Tabel 08**  
**Jawaban Responden Mengenai Kedisiplinan Pegawai Dalam Menyelesaikan Tugas Di Kantor Bupati Bone**

No	Jawaban Responden	F	Presentasi
1.	Selalu	35	56.45 %
2.	Kadang-Kadang	27	43.55 %
3.	Tidak Pernah	-	
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data Penelitian Kuesioner Tahun 2013**

Berdasarkan tabel 8 tersebut dari 62 responden dan hasil data 35 orang atau 56.45% responden setuju, jadi kesimpulannya, mayoritas responden mengenai kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas di kantor bupati. Dengan demikian persepsi responden terhadap kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas dikantor bupati adalah sebagai berikut:

1. Kategori tanggapan persepsi responden selalu, responden menjawab 35 orang atau 56.45%, frekuensi memang tinggi, karena kesadaran responden mengenai kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas dikantor bupati.
2. Kategori tanggapan persepsi responden kadang-kadang, responden menjawab 27 orang atau 43.55% responden sangat rendah karena kesadaran responden mengenai kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas dikantor bupati.

## **2. Tingkat kesejahteraan**

Setiap manusia menginginkan adanya tingkat kesejahteraan yang cukup dalam kehidupannya, demikian pula untuk para pegawai. Tingkat kesejahteraan yang di maksud disini adalah besarnya gaji atau upah yang diterima sehingga mereka dapat hidup dengan layak. Dengan kelayakan hidup ini mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut memungkinkan pegawai akan lebih berdisiplin.

**Tabel 09**  
**Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kesejahteraan Pegawai Dalam**  
**Besarnya Gaji Atau Upah Yang Diterima Di Kantor Bupati Bone**

No	Jawaban Responden	F	Presentasi
1.	Sangat layak	20	32.25 %
2.	Layak	42	67.75 %
3.	Tidak Layak	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100 %</b>

**Kuesioner Sumber Data Penelitian Tahun 2013**

Berdasarkan tabel 9 tersebut di atas responden dan hasil data 62 responden dan hasil data 42 orang atau 32.25% responden sangat layak, jadi kesimpulannya mayoritas responden mengenai tingkat kesejahteraan pegawai dalam besarnya gaji atau upah yang diterima. Dengan demikian persepsi responden adalah sebagai berikut:

1. Kategori tanggapan persepsi responden sangat layak, responden menjawab 20 orang atau 32.25%, frekuensi sangat rendah karena kesadaran responden mengenai tingkat kesejahteraan pegawai dalam besarnya gaji atau upah yang diterima di kantor bupati.
2. kategori tanggapan persepsi responden layak, responden menjawab 42 orang atau 67.75%, frekuensi sangat tinggi karena kesadaran responden mengenai tingkat kesejahteraan pegawai dalam besarnya gaji atau upah yang diterima di kantor bupati.

### 3. Keteladanan pemimpin

Pegawainya lebih berdisiplin dan menjalankan tugas atau pekerjaan yang Keteladanan pemimpin mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan disiplin kerja sebab pemimpin merupakan sorotan dari bawahan . keteladanan itu bisa dapat terlihat dalam sikap dan perilaku sehari-hari, baik dalam kehidupan organisasi maupun dalam kehidupan pribadinya. Dengan keteladanan pemimpin dapat menjadikan menjadi tanggung jawabnya

Tabel 10

#### Jawaban Responden Mengenai Keteladanan Pemimpin Di Kantor Bupati Bone

No	Jawaban Responden	F	Presentasi
1.	Sangat Baik	37	59.68 %
2.	Baik	25	40.32 %
3.	Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100 %</b>

#### Sumber Data Penelitian Kuesioner Tahun 2013

Berdasarkan tabel 10 tersebut dari 62 responden dan hasil data 37 orang atau 59.68% responden sangat baik, jadi kesimpulannya, mengenai keteladanan pemimpin dikantor bupati. Dengan demikian persepsi responden mengenai keteladanan pemimpin dikantor bupati adalah sebagai berikut:

1. Kategori tanggapan persepsi responden sangat baik, responden menjawab 37 orang atau 58.68%, frekuensi memang tinggi, karena kesadaran responden mengenai keteladanan pemimpin dikantor bupati.
2. Kategori tanggapan persepsi responden baik, responden menjawab 25 orang atau 40.52%, frekuensi sangat rendah, karena kesadaran responden mengenai keteladanan pemimpin dikantor bupati.

#### 4. Budaya Organisasi

Seorang pemimpin yang baik tentunya senantiasa memperhatikan bawahannya. Kepribadiannya diakui, keinginannya di perhatikan, kebutuhan materi dan non materi dipenuhi serta kemampuannya dikembangkan. Demikian pula hendaknya atasan bersikap jujur terhadap sesama bawahan, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang tanpa ada prasangka yang bukan-bukan.

**Tabel 11**  
**Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi**  
**Di Kantor Bupati Bone**

No	Jawaban Responden	F	Presentasi
1.	Sangat Baik	50	80.65 %
2.	Baik	12	19.35 %
3.	Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data Penelitian Kuesioner Tahun 2013**

Berdasarkan tabel 11 tersebut dari 62 responden dan hasil data 50 orang atau 80.65% responden sangat baik, jadi kesimpulannya, mayoritas responden mengenai budaya organisai dikantor bupati. Dengan demikian persepsi responden mengenai budaya organisasi di kantor bupati adalah sebagai berikut:

1. Kategori tanggapan persepsi responden sangat baik responden menjawab 50 orang atau 80.65%, frekuensi memang tinggi karena kesadaran responden mengenai budaya organisasi dikantor bupati.
2. kategori tanggapan persepsi baik responden menjawab 12 orang atau 19.35% frekuensi memang sangat rendah karena kesadaran responden mengenai budaya organisai dikantor bupati.

**BOSOWA**

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data, tentang peranan bupati dan disiplin kerja pegawai, pada kantor bupati bone, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa ada positif antara pelaksanaan peranan Bupati dan disiplin kerja pegawai pada kantor Bupati Bone. Hal ini dapat berarti bahwa dengan penerapan peranan kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai, semakin baik penerapan peranan kepemimpinan (Bupati ) semakin tinggi pula pelaksanaan disiplin kerja pegawai
2. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan disiplin kerja pegawai, disamping tingkat kesejahteraan, keteladanan pemimpin, serta perlakuan yang wajar dari pemimpin. Faktor-faktor tersebut kecuali golongan dan ada tidaknya jabatan, disamping dapat menjadi penghambat peningkatan disiplin kerja pegawai tersebut, jika terjadi keburukan di antara faktor-faktor tersebut, seperti rendahnya tingkat kesejahteraan pegawai, adanya perlakuan yang kurang wajar dari pemimpin, serta kepemimpinan yang buruk, kesemuanya akan membuat kemalasan dan yang terjadi adalah kurangnya/minimnya tingkat disiplin kerja pegawai.

## B. Saran – saran

1. Berdasarkan kesimpulan di atas yang menyatakan bahwa tingkat pelaksanaan peranan kepemimpinan (bupati) adalah tinggi dan disiplin kerja pegawai juga dapat dikategorikan tinggi, maka hendaknya dapat dijadikan bahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil masalah yang sama dengan penulis dan dikhususkan pada kantor Bupati Bone.
2. Para pegawai yang menduduki jabatan sebagai pemimpin pada Kantor Bupati Bone termasuk Bupati, hendaknya meningkatkan pelaksanaan peranan kepemimpinannya. Karena ternyata dari hasil penelitian ini, memperlihatkan adanya hubungan positif antara pelaksanaan peran kepemimpinan, maka akan menunjang peningkatan disiplin kerja pegawai.

Diharapkan kepada instansi vertikal kantor Bupati Bone, untuk menyelenggarakan pendidikan dan latihan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, khususnya terhadap aspek kepemimpinan agar para pemimpin memiliki kemampuan yang tinggi dalam memimpin para bawahannya

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, Tatang. 1988. Menyusun Rencana Penelitian, Jakarta ; CV.Rajawali
- Nasir,M. 1985, Metode penelitian, jakarta ; gharia indonesia.
- Kartono, Kartini 1986, Pimpinan dan Kepemimpinan, Rajawali Jakarta.
- Rivai, Vetzal, 1995, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Gunung Agung Jakarta.  
1986, peranan staf dalam manajemen
- Soekarno, 1988, Administrasi Kepegawaian, Citra Bandung
- Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian republik indonesia
- Westra, Pariata, dkk, 1982, ensiklopedi Administrasi, Jakarta gunung agung
- Manullang, M.1974, Pengembangan Pegawai. Jakarta; Gharia indonesia
- Thoha M, 1981. Administrasi Kepegawaian Daerah, Jakarta; Gharia indonesia
- Koetjaningrat, 1976, Metode-Metode Penelitian Masyarakat, Jakarta ; gramedia
- Ranupanjo Rheidjratman dan saud hasnan, MBA, Pembinaan pegawai negeri sipil, cetakan ke II PT. Pertja, 1984.
- Sutarto, 1987, Dasar-dasar organisasi dan manajemen, Ghalia ndonesia, Jakarta
- Moenir A.S. 1983, Pendekatan manusia dan organisasi terhadap pembinaan pegawai, gunung agung, Jakarta
- Miftah thoha, 1986, Perilaku organisasi, Rajawali, Jakarta

## QUESTIONER

### FUNGSI KEPEMIMPINAN BUPATI DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI BONE PROVINSI SUL-SEL

---

#### I. DATA RESPONDEN

Nama :

Pendidikan :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan :

Alamat :

#### A. MENGENAI KEDISIPLINAN BUPATI DI KANTOR BUPATI BONE

1. Bagaimanakah tanggapan anda mengenai waktu hadir dan pulang kantor  
Bupati Bone
  - (a). Selalu
  - (b). Kadang-kadang
  - (c). Tidak pernah
2. Bagaimanakah tanggapan anda mengenai pakaian dinas dan atribut oleh  
Bupati Bone ?
  - (a). Selalu
  - (b). Kadang-kadang
  - (c). Tidak pernah

3. Bagaimanakah tanggapan anda mengenai keberadaan Bupati d kantor selama jam kerja
- (a). Selalu
  - (b). Kadang-kadang
  - (c). Tidak pernah
4. Bagaimanakah tanggapan anda mengenai Bupati terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran ?
- (a). Selalu
  - (b). Kadang-kadang
  - (c). Tidak pernah
5. Bagaimakah tanggapan anda mengenai ketegasan Bupati dalam melaksanakan peraturan yang berlaku ?
- (a). Selalu
  - (b). Kadang-kadang
  - (c). Tidak pernah
6. Bagaimanakah tanggapan anda mengenai perlakuan Bupati yang melakukan pelanggaran ?
- (a). Semu diberlakukan sama
  - (b). Membeda-bedakan
  - (c). Tidak pernah mengambil tindakan

## **B. MENGENAI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA**

### **PEGAWAI**

1. Bagaimanakah kedisiplinan kerja pegawai pada waktu kerja di kantor Bupati Bone ?
  - (a). Selalu
  - (b). Kadang-kadang
  - (c). Tidak pernah
2. Bagaimanakah kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas di kantor Bupati Bone ?
  - (a). Selalu
  - (b). Kadang-kadang
  - (c). Tidak pernah
3. Bagaimanakah tingkat kesejahteraan pegawai dalam besarnya upah atau gaji yang diterima di kantor Bupati Bone ?
  - (a). Selalu
  - (b). Kadang-kadang
  - (c). Tidak pernah
4. Bagaimanakah keteladanan pemimpin di kantor Bupati Bone ?
  - (a). Selalu
  - (b). Kadang-kadang
  - (c). Tidak pernah

5. Bagaimanakah budaya organisasi di kantor Bupati Bone ?

- (a). Selalu
- (b). Kadang-kadang
- (c). Tidak pernah

