

BAB V

PEMBAHASAN

A. Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistika yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹

Analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti yang berguna untuk mengetahui dan memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian yang diteliti yakni untuk menjawab rumusan masalah dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 5.1 Deskripsi data Mean

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
PENGARUH SIKAP APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM PENGGUNAAN ABSEN ELEKTRONIK (<i>FINGERPRINT</i>)	33,91	3,340	55
POLA KEPEMIMPINAN	34,38	2,851	55
DISIPLIN KERJA	33,33	2,988	55

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 147.

1. Analisis Data Pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*)

Berdasarkan nilai dari mean pada skala tingkat Pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) adalah 33,91 dan standar deviasi 3,340. Kemudian dari hasil data itu dapat ditentukan subjek yang berada dikategori tinggi. Kemudian dari hasil data itu dapat ditentukan subyek yang berada dikategori tinggi sebanyak 2 orang (3,6%), kategori sedang sebanyak 47 orang (85,4 %) dan yang berada di kategori rendah sebanyak 6 orang (11%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) berada di kategori sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.2 Tentang Pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*)

No	Kategori	Interval	Frekuensi	% (Persentase)
a.	Tinggi	$X > 37,25$	2	3,6 %
b.	Sedang	$30,57 < X \leq 37,25$	47	85,4 %
c.	Rendah	$X < 30,57$	6	11 %

Menggunakan perhitungan dengan salah satu indikator dari angket Pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) kriteria sangat setuju adalah sebanyak 49 orang dan setuju berjumlah 6 orang di kalangan Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Hulu

Sungai Tengah dari 11 % berada dikategori setuju. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3 Tingkat Pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*)

Rentang Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Kreteria
31 – 40	49	89 %	Sangat Setuju
21 – 30	6	11 %	Setuju
11 – 20	0	0	Tidak setuju
0 – 10	0	0	Sangat tidak setuju
Jumlah	55	100 %	

2. Analisis Data Pola kepemimpinan

Berdasarkan nilai dari mean pada skala Pola kepemimpinan adalah 33,38 dan standar deviasi 2,851. Kemudian dari hasil data itu dapat ditentukan subjek yang berada dikategori sangat setuju. Kemudian dari hasil data itu dapat ditentukan subyek yang berada dikategori tinggi sebanyak 4 orang (7,3%), kategori sedang sebanyak 47 orang (85,4 %) dan yang berada di kategori rendah sebanyak 4 orang (7,3%). Hal ini menunjukkan bahwa Pola kepemimpinan para Aparatur Sipil negara pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah dominan berada di kategori sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.4 Kategori Pola kepemimpinan

No	Kategori	Interval	Frekuensi	% (Presentasi)
1.	Tinggi	$X > 37,231$	4	7,3 %
2.	Sedang	$31,529 < X \leq 37,231$	47	85,4 %
3.	Rendah	$X < 31,529$	4	7,3 %

Menggunakan perhitungan dengan salah satu indikator dari angket Pola kepemimpinan kriteria sangat setuju berjumlah 51 orang, setuju berjumlah 4 orang Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Pola kepemimpinan di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah berada dikategori sangat setuju. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di berikut ini:

Tabel 5.5 Tentang Pola kepemimpinan

Rentang Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Kreteria
31 – 40	51	92,7 %	Sangat Setuju
21 – 30	4	7,3 %	Setuju
11 – 20	0	0	Tidak setuju
0 – 10	0	0	Sangat tidak setuju
Jumlah	55	100 %	

3. Analisis Data Disiplin Kerja

Berdasarkan nilai dari mean pada skala tingkat Disiplin Kerja adalah 33,33 dan standar deviasi 2,988. Kemudian dari hasil data itu dapat ditentukan subjek yang berada dikategori sangat baik. Kemudian dari hasil data itu dapat ditentukan subyek yang berada dikategori tinggi sebanyak 6 orang (10,9%), kategori sedang sebanyak 44 orang (80 %) dan yang berada di kategori rendah sebanyak 5 orang (9,1%). Hal ini menunjukan bahwa tingkat Disiplin Kerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah dominan berada di kategori sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 5.6 Tentang Disiplin Kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	% (Presentasi)
1	Tinggi	$X > 36,318$	6	10,9 %
2	Sedang	$30,342 < X \leq 36,318$	44	80 %
3	Rendah	$X < 30,342$	5	9,1 %

Menggunakan perhitungan dengan salah satu indikator dari angket Disiplin Kerja kriteria sangat setuju berjumlah 49 orang, setuju berjumlah 6 orang Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja di kalangan Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah berada dikategori sangat setuju. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di berikut ini:

Tabel 5.7 Tingkat Sikap Disiplin Kerja

Rentang Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Kreteria
31 – 40	49	89,1 %	Sangat Setuju
21 – 30	6	10,9 %	Setuju
11 – 20	0	0	Tidak setuju
0 – 10	0	0	Sangat tidak setuju
Jumlah	55	81 %	

4. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product momen* dari Karl Person karena terdiri dari dua variabel, dengan bantuan *SPSS 22 for windows*, yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara tingkat pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) dengan pola kepemimpinan dan disiplin kerja pada kantor

Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Adapun hasil kesimpulan tersebut diambil berdasarkan:

- Apabila taraf signifikan < 0.05 artinya ditolak atau tidak valid
- Apabila nilai $r_{xy} \geq r$ Tabel artinya diterima atau valid

Tabel 5.8 Hasil Uji Correlations
Correlations

		Pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (<i>fingerprint</i>)	Pola Kepemimpinan	Disiplin Kerja
Pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (<i>fingerprint</i>)	Pearson Correlations	1	663**	378**
	Sig. (2-tailed)		000	004
	N	55	55	55
Pola Kepemimpinan	Pearson Correlations	663**	1	589**
	Sig. (2-tailed)	000		000
	N	55	55	55
Disiplin Kerja	Pearson Correlations	378**	589**	1
	Sig. (2-tailed)	004	000	
	N	55	55	55

**Correlations is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Dari tabel di atas dapat diperoleh hasil analisis korelasi variabel X_1 (kesadaran terhadap penggunaan *fingerprint*) dengan variabel Y (disiplin kerja) sebesar $r_{hitung} 0,378 > r_{tabel} 0,004$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01, maka

dapat disimpulkan bahwa kesadaran terhadap *fingerprint* berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan disiplin kerja sebesar 0,378. Kemudian diperoleh hasil analisis korelasi variabel X₂ (pola kepemimpinan) dengan variabel Y (disiplin kerja) sebesar $r_{hitung} 0,589 > 0,000$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01, maka dapat disimpulkan bahwa pola kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan disiplin kerja sebesar 0,589.

Besar hubungan antara tingkat pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) dengan pola kepemimpinan ini di dapat dari hasil $(r_{xy}^2 \times 100) = 0,663^2 \times 100 = 44\%$ maka dapat diketahui bahwa hasil besar hubungan tersebut adalah sebesar 44 % ini artinya ada indikator lain sebesar 56 % yang memiliki hubungan dengan pola kepemimpinan pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Berdasarkan tafsiran korelasi diperoleh pengaruh yang rendah antara pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) dengan disiplin kerja sebesar 0,378, kemudian didapat hasil pola kepemimpinan yang berpengaruh cukup kuat terhadap disiplin kerja sebesar 0,589, dan terdapat hubungan yang sangat kuat antara pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) dengan pola kepemimpinan sebesar 0,663.

B. Pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Penggunaan Absen Elektronik (*Fingerprint*), Pola Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 89 % pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara

(ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*), pola kepemimpinan 92,7 % dan 89,1 % untuk disiplin kerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) dalam mendisiplinkan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan adanya peraturan absensi *fingerprint* yang dengan tegas mengatur waktu kedatangan dan kepulangan seorang pegawai. Kedisiplinan seorang pegawai tidak bisa dilihat hanya dari rekap mesin absensi *fingerprint* yang hanya dapat merekam jam kerja pegawai berdasarkan waktu ketika pegawai tersebut absen datang di pagi hari dan absen pulang di sore hari. Dibutuhkan pengawasan secara rutin dan berkala yang dilakukan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah selaku pimpinan maupun adanya pegawai yang khusus memantau disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) serta memberikan teladan yang baik mengenai kedisiplinan kerja agar dicontoh oleh para pegawainya.

Kesadaran terhadap penggunaan *fingerprint* berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan disiplin kerja sebesar 0,378. Kemudian diperoleh hasil analisis korelasi variabel X_2 (pola kepemimpinan) dengan variabel Y (disiplin kerja) sebesar r_{hitung} 0,589 > 0,000 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01, maka dapat disimpulkan bahwa pola kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan disiplin kerja sebesar 0,589. Dari ketiga variabel *fingerprint*, dua variabel yaitu pola kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi positif, hal ini menunjukkan yang menjadi faktor untuk diperhatikan dan menjadi prioritas utama

dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang adalah faktor disiplin pegawai.

Di kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya ialah : (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa (gaji dan kesejahteraan), (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan

Ada beberapa faktor yang menyebabkan merosotnya disiplin kerja pegawai seperti yang di kemukakan oleh IG Wursanto yaitu, meliputi Faktor Kepemimpinan, faktor Kebutuhan, Faktor Pengawasan.

a. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan dari tingkah laku orang lain.

b. Faktor Kebutuhan

Pegawai tidak hanya menuntut terpenuhinya kebutuhan ekonomis, tetapi kebutuhan sosial dan psikologis perlu diperhatikan pula.

c. Faktor Pengawasan

Faktor pengawasan atau controlling sangat penting dalam usaha mendapatkan disiplin kerja yang tinggi.

Untuk menegakkan disiplin kerja pegawai, perlu dilaksanakan pengawasan yang sifatnya membantu setiap personil agar selalu melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing². Sedangkan menurut Suroso mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai antara lain: moril semangat kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, dengan suasana kerja yang harmonis.

1. Moril atau Semangat Pegawai

Seorang pegawai akan patuh terhadap disiplin kerja yang telah di sepakati apabila moril atau semangat kerja mereka tinggi. Sebaliknya apabila seorang pegawai mempunyai moril yang rendah maka ia akan berbuat tidak sesuai dengan peraturan yang di sepakati.

2. Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan adalah keinginan tetap setiap manusia, kesejahteraan selalu dikaitkan dengan terpenuhinya segala kebutuhan. Untuk kesejahteraan pegawai wajib memberikan intensif finansial sebagai imbalan jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

3. Suasana kerja yang harmonis

Suasana kerja yang harmonis ditandai dengan komunikasi yang lancar, pentilasi yang cukup, letak peralatan yang teratur, yang dapat membantu pegawai berbuat disiplin³ Berbeda dengan pendapat Tulus Tu'u, mengemukakan bahwa

²Suroso, *peranan Kepala sekolah Terhadap disiplin Kerja guru*, (Jakarta : lembaga penelitian IKIP.1991), h.55

³IG Wursanto, *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*, (Jakarta: Pustaka Dian)Cet2, 1988, h.151

ada empat hal yang dapat mempengaruhi dan membentuk disiplin seseorang di antaranya: Mengikuti dan menaati peraturan, kesadaran diri, alat pendidikan, hukuman. Keempat faktor ini merupakan faktor dominan yang mempengaruhi dan membentuk disiplin dengan alasan sebagai berikut: Kesadaran diri sebagai pemahaman diri bahwa disiplin dianggap penting bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Selain itu, kesadaran diri menjadi motif yang sangat kuat terwujudnya disiplin.

Pengikutan dan ketaatan sebagai langkah penerapan dan praktek atas peraturan-peraturan yang mengatur perilaku individunya. Tekanan dari luar dirinya sebagai upaya mendorong, menekan dan memaksa agar disiplin diterapkan dalam diri seseorang sehingga peraturan-peraturan diikuti dan dipraktekkan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator cenderung berorientasi pada tugas, yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas menjadi indikator dengan nilai skor paling rendah. Hal ini berarti sosok pemimpin yang memiliki sikap berorientasi pada tugas sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai.

Bentuk pendisiplinan dan fungsinya, dikemukakan pula oleh Keith Devis dan John W. Newstrom sebagai berikut :

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan ukuran, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para

karyawan menjaga disiplin dari mereka bukan semata-mata dipaksa manajemen.

2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba-coba untuk mencegah pelanggaran-pelanggaran selanjutnya. Kegiatan korektif dapat berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.⁴

Macam-Macam Disiplin menurut Jamal Ma'mur Asmani yang berjudul "tips menjadi guru inspiratif, kreatif, inovatif", macam-macam disiplin dibedakan menjadi tiga, yaitu:

- a. Disiplin Waktu

Disiplin waktu menjadikan sorotan utama bagi seorang guru dan murid. Waktu masuk sekolah biasanya menjadi parameter utama kedisiplinan guru dan murid. Kalau guru dan murid masuk sebelum bel dibunyikan, berarti disebut orang yang disiplin. Kalau masuk pas dibunyikan, bisa dikatakan kurang disiplin, dan kalau masuk setelah bel dibunyikan, maka dinilai tidak disiplin, menyalahi aturan sekolah yang telah ditentukan. Karena itu, jangan menyepelekan disiplin waktu ini, usahakan tepat waktu ketika datang pada jam masuk sekolah. Begitu juga dengan jam mengajar, kapan masuk dan kapan keluar, harus sesuai dengan alokasi waktu yang ditentukan agar tidak mengganggu jam guru lain.

- b. Disiplin Menegakkan Aturan

Disiplin menegakkan aturan sangat berpengaruh terhadap kewibawaan guru. Model pemberian sanksi yang diskriminatif harus ditinggalkan. Murid

⁴Keith Davis, and Newstrom, John W. *Human Behavior at Work Organizational*. (New York; Graw Hill Book Company, 1989), h. 423-424.

sekarang yang ini cerdas dan kritis, sehingga kalau diperlakukan semena-mena dan pilih kasih, mereka akan memakai cara mereka sendiri untuk menjatuhkan harga diri guru. Selain itu, pilih kasih dalam memberikan sanksi sangat dibenci dalam agama. Keadilan harus ditegakkan dalam keadaan apa pun. Karena, keadilan itulah yang akan mengantarkan kehidupan ke arah kemajuan, kebahagiaan, dan kedamaian.

c. Disiplin Sikap

Disiplin mengontrol perbuatan diri sendiri menjadi *starting point* untuk menata perilaku orang lain. Misalnya, disiplin tidak tergesa-gesa, dan gegabah dalam bertindak. Disiplin dalam sikap ini membutuhkan latihan dan perjuangan, karena, setiap saat banyak hal yang menggoda kita untuk melanggarnya. Dalam melaksanakan disiplin sikap ini, tidak boleh mudah tersinggung dan cepat menghakimi seseorang hanya karena persoalan sepele. Selain itu, juga harus mempunyai keyakinan kuat bahwa tidak ada yang bisa menjatuhkan diri sendiri kecuali orang tersebut. Kalau disiplin memegang prinsip dan perilaku dalam kehidupan ini, niscaya kesuksesan akan menghampiri.⁵

Selanjutnya Moenir mengatakan bahwa “Disiplin dapat dilihat dari dua macam yaitu :

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu adalah Jenis disiplin yang sangat mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan dengan masyarakat, contohnya melalui sistem daftar absensi atau sistem apel. pendisiplinan pegawai

⁵Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif* (Yogyakarta; Diva Press, 2009), h. 94-95.

atau pekerja yang dapat ditempuh, misalnya mengadakan absensi 2-3 kali sehari, apel pagi dan apel waktu terakhir jam kerja atau lain-lain.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerja, waktu dan jumlah unit yang diterapkan dengan mutu yang telah dibakukan.⁶

Gaya kepemimpinan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. kinerja yang tinggi dapat dicapai oleh seorang pegawai berkat adanya kepatuhan terhadap aturan serta dukungan dari atasannya. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Dengan adanya kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan naik, karena pegawai merasa jelas dan paham dengan tugas yang diberikan oleh atasannya.

Pada dasarnya sistem pembinaan disiplin dilakukan dengan tujuan memperbaiki tingkah laku agar sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sistem pembinaan disiplin ini pula dilakukan agar tenaga pendidik dan kependidikan yang telah menyalahi aturan yang berlaku dapat memperbaiki diri untuk kembali berjalan sesuai aturan yang telah ditetapkan. Menurut Anwar Prabu tujuan pembinaan dibagi menjadi Sembilan bagian, yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology;
2. Meningkatkan produktivitas kerja;

⁶ Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, (Jakarta; PT. Bumi Aksara, 2006), h. 96.

3. Meningkatkan kualitas kerja;
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan Sumber Daya Manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja;
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal;
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja;
8. Menghindari keusangan; dan
9. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.⁷

Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawainya, dan cara yang ditempuh dengan kegiatan pembinaan, yaitu *coaching* dan *counseling*. Menurut Kirkpatrick yang dikutip oleh Wibowo⁸, *coaching* bersifat positif atau korektif, menekankan peran pimpinan memberi perintah, melatih, dan mengajar pegawainya. Jika diartikan ke dalam bahasa Indonesia, *counseling* adalah pemberian nasihat, perembukan, atau penyuluhan. Jadi kegiatan *counseling* dilakukan untuk memberikan nasihat kepada pegawai untuk peningkatan kinerja di dalam pekerjaan.

Faktor ketepatan penerapan gaya kepemimpinan dari atasan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tepat maka kinerja pegawai akan naik, begitu juga sebaliknya.

⁷Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2006), h. 52.

⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta:Raja Grafindo, 2009), h. 192.

Disiplin kerja adalah kekuatan dari dalam diri seseorang yang teraktualisasi menjadi sebuah tindakan, sikap atau tingkah laku untuk bersedia taat dan patuh pada peraturan atas kesadaran sendiri tanpa adanya paksaan. Kedisiplinan menjadi alat utama ketaatan dan kepatuhan terhadap batasan-batasan yang ditetapkan oleh organisasi baik itu berupa deskripsi kerja, peraturan organisasi maupun target kerja. Tingginya tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang tinggi, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Diharapkan pegawai akan terdorong untuk semakin disiplin dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka kinerja pegawainya akan baik, hal ini terbukti dari hasil penelitian yang membuktikan jika disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya setiap kenaikan atau penurunan tingkat kedisiplinan pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan yang dapat diterima oleh bawahan akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kedisiplinan pegawai yang tinggi akan mendorong terciptanya kinerja pegawai yang maksimal. Pegawai yang mendapatkan perlakuan oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai, ditunjang dengan disiplin kerja tinggi yang berasal dari dalam diri pegawai akan menciptakan kinerja pegawai yang maksimal.