

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF  
TERHADAP DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA  
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA  
TANJUNG BALAI**

**SKRIPSI**

Oleh:

**NIA AGUSTINA**  
**NPM: 1503100009**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik  
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama : NIA AGUSTINA  
NPM : 1503100009  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TANJUNG BALAI

Medan, 11 Oktober 2019

PEMBIMBING

**SYAERUDDIN, S.Sos., M.H**

DISETUJUI OLEH  
KETUA JURUSAN

**UMSU**

**NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd**



**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP**

Unggul

Terpercaya

## BERITA ACARA PENGESAHAN



Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama : NIA AGUSTINA  
NPM : 1503100009  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Pada hari, Tanggal : Jum'at, 11 Oktober 2019  
Waktu : 07.45 Wib s.d selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd (.....)

PENGUJI II : Dra. YURISNA TANJUNG, M.AP (.....)

PENGUJI III : SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H (.....)

### PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. ARIFIN SALEH S.Sos., M.SP (.....)



Dr. ZULFAHMI M.IKom (.....)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## SURAT PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya Nia Agustina NPM 1503100009, mengatakan dengan sungguh – sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang – undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang – undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak ada terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila mana dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia mengajukan banding dan menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai – nilai ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 05 Oktober 2019

Yang menyatakan


Nia Agustina

**NPM: 1503100009**

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Alhamdulillah puji dan syukur penulis sampaikan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam juga penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kabar kepada manusia bahwa pentingnya ilmu pengetahuan bagi kehidupan di dunia dan di akhirat.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata-1 di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Ilmu Administrasi Negara: Administrasi Pembangunan).

Dalam penelitian skripsi ini penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan dalam penyusunan data guna menyelesaikan skripsi ini, serta penulis menyadari bahwa isi yang terkandung dalam skripsi ini belum sempurna. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil dari penelitian ini masih belum sempurna, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis, oleh sebab itu penulis sangat senang menerima saran dan kritikan demi kesempurnaan skripsi ini. Maka dari itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:.

1. Yang paling teristimewa untuk Kedua Orang tua penulis, buat Ayah tersayang Ali Rika Ketaren dan Ibu tersayang Rina, yang telah memberikan banyak dukungan, baik dukungan doa, dukungan moril maupun materil dan semangat dari awal kuliah sampai akhir kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M,AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos.,M.SP selaku Plt. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Nalil Khairiah, S.Ip., M.Pd selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Dosen Pembimbing dalam penulisan skripsi ini yaitu bapak Syafruddin S.Sos.,M.H yang telah memberikan arahan dan kesempatan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Dosen dan seluruh Staff pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh pegawai dan keluarga besar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Untuk keluarga besar yang telah memberikan banyak dukungan, baik dukungan, doa, dukungan moril maupun materil dan semangat dari awal kuliah sampai akhir kepada penulis.
9. Untuk adik – adik kandung penulis yakni, Padlan Ketaren, Asmah Br Ketaren, Azman Ketaren yang selalu memberikan dukungan, doa dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan studi ini.
10. Makasih untuk yang sudah memberikan do'a dan semangat kepada penulis dari awal hingga selesai penyusunan skripsi ini.
11. Untuk seluruh rekan-rekan mahasiswa/i stambuk 2015 yang tergabung dalam jurusan Ilmu Administrasi Negara.

Akhirnya kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga mendapatkan balasan yang berlimpah dari Allah SWT, serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya. Amin.

Medan, 04 Oktober 2019

Penulis

Nia Agustina

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TANJUNG BALAI**

**NIA AGUSTINA**  
**NPM: 1503100009**

Kedisiplinan seorang pegawai dapat dilihat dari bagaimana mematuhi semua peraturan yang berlaku serta melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya baik secara sukarela, atau kesadaran maupun terpaksa karena tuntutan pekerjaan. Selain itu, banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu; kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi, dari banyak faktor tersebut faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat mewujudkan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan, khususnya gaya kepemimpinan partisipatif karena Pemimpin partisipatif menjauhi sikap mendominasi dalam setiap pengambilan keputusan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Partisipatif di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai, untuk mengukur Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai dan untuk mengukur Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, serta menghubungkan secara sistematis teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan koefisien korelasi product moment untuk membuktikan hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Kota Tanjung Balai. Nilai koefisien dapat dinyatakan bahwa  $r_{xy} = 0,984$  berarti berhubungan. Tingkat Regresi Linier terhadap gaya kepemimpinan partisipatif dengan nilai  $a = 24,246$  dan nilai  $b = 0,343$  nilai  $y$  dengan nilai tertinggi (42) sebanyak 38,652 dan nilai  $y$  dengan nilai terendah (30) sebesar 34,536. Tingkat determinasi terhadap disiplin aparatur sipil negara 89, 8740%. Adanya pengaruh yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin aparatur sipil negara.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin ASN**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR BAGAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
1.5. Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II URAIAN TEORITIS .....</b>	<b>6</b>
2.1. Teori Kepemimpinan.....	6
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan .....	6
2.1.2. Tujuan Kepemimpinan Dalam Organisasi .....	7
2.1.3. Fungsi Kepemimpinan.....	7
2.1.4. Sembilan Gaya Kepemimpinan .....	8
2.2. Teori Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	9
2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	9
2.3. Teori Disiplin Kerja.....	10
2.3.1. Pengertian Disiplin.....	10

2.3.2. Jenis – Jenis Disiplin Kerja.....	13
2.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.4. Teori Aparatur Sipil Negara.....	18
2.4.1. Pengertian Aparatur Sipil Negara.....	18
2.4.2. Jenis – Jenis Aparatur Sipil Negara.....	19
2.4.3. Jabatan Kepemerintahan Berstatus Aparatur Sipil Negara.....	20
2.5. Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja.....	21
2.6. Anggapan Dasar Dan Hipotesis.....	22
2.6.1. Anggapan Dasar.....	22
2.6.2. Hipotesis.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	23
3.2. Kerangka Konsep .....	23
3.3. Defenisi Operasional .....	24
3.4. Populasi dan Sampel.....	26
3.4.1. Populasi.....	26
3.4.2. Sampel.....	26
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.5.1. Data Primer .....	26
3.5.2. Data Sekunder.....	27
3.6. Teknik Analisis Data .....	27
3.6.1. Uji Korelasi Produk Moment.....	27
3.6.2. Uji Signifikan.....	28

3.6.3. Uji Determinasi.....	28
3.6.4. Uji Regresi Linier.....	29
3.8. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	29
3.9. Tinjauan Ringkas Objek Penelitian.....	30
3.9.1. Letak dan Lokasi Penelitian.....	30
3.9.2. Sejarah Kota Tanjung Balai.....	31
3.9.3. Demografi Kota Tanjung Balai.....	31
3.9.4. Letak Geografis Kota Tanjung Balai .....	35
3.9.5. VISI dan MISI Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Tanjung Balai .....	33
3.9.6. Tugas Pokok dan Fungsi BKD Kota Tanjung Balai.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	37
4.1.1. Identitas Responden.....	37
4.1.2. Variabel Bebas (X) .....	39
4.1.3. Variabel Terikat (Y).....	47
4.2. Pembahasan.....	54
4.2.1. Uji Korelasi Product Moment.....	54
4.2.2. Uji Signifikan.....	61
4.2.3. Uji Determinasi.....	62
4.2.4. Uji Regresi Linier.....	62
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>65</b>
5.1. Simpulan.....	65

5.2. Saran.....	66
-----------------	----

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.9.3. Jumlah Penduduk Disetiap Kecamatan Kota Tanjung Balai.....	32
Tabel 3.9.4. Daftar Kecamatan dan Kelurahan Kota Tanjung Balai.....	33
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Golongan.....	39
Tabel 4.5 Pemahaman Responden Tentang Apakah Pemimpin Yang Partisipatif Selalu Memberikan Informasi Bermanfaat Kepada Para Pegawai.....	39
Tabel 4.6 Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Adanya Pemimpin Yang Partisipatif Dapat Meningkatkan Pengetahuan Para Pegawai Terkait Dengan Informasi Yang Diberikan.....	40
Tabel 4.7 Pemahaman Responden Tentang Apakah Pemeimpin Yang Partisipatif Berpengaruh Besar Dalam Memberikan Informasi Yang Bermanfaat Kepada Pegawai.....	41
Tabel 4.8 Pemahaman Responden Tentang Apakah Pemimpin Yang Partisipatif Selalu Berkonsultasi Kepada Para Pegawai.....	41
Tabel 4.9 Pemahaman Responden Tentang Apakah Konsultasi Perlu Dilakukan Oleh Pemimpin Kepada Para Pegawai.....	42
Tabel 4.10 Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Melakukan Konsultasi Sangat Berpengaruh Terkait Dengan Pengambilan Keputusan.....	42

Tabel 4.11 Pemahaman Responden Tentang Apakah Pemimpin Yang Partisipatif Selalu Membuat Keputusan Bersama Dengan Para Pegawai.....	43
Tabel 4.12 Pemahaman Responden Tentang Apakah Dalam Membuat Keputusan Bersama Perlu Adanya Kesepakatan Dari Para Pegawai.....	44
Tabel 4.13 Pemahaman Responden Tentang Apakah Pemimpin Sering Membuat Keputusan Bersama Dengan Para Pegawai.....	44
Tabel 4.14 Pemahaman Responden Tentang Apakah Pemimpin Yang Partisipatif Selalu Memberikan Kewenangan Dan Tanggung Jawab Kepada Para Pegawai..	45
Tabel 4.15 Pemahaman Responden Tentang Apakah Pendelegasian Perlu Dilakukan Dalam Mengambil Sebuah Keputusan.....	45
Tabel 4.16 Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Memberikan Kewenangan Dan Tanggung Jawab Kepada Pegawai Berpengaruh Dalam Mengambil Sebuah Keputusan Yang Tepat.....	46
Tabel 4.17 Pemahaman Responden Tentang Apakah Disiplin Aparatur Negara Sudah Berjalan Dengan Baik.....	47
Tabel 4.18 Pemahaman Responden Tentang Apakah Para Pegawai Memiliki Sikap Yang Baik.....	47
Tabel 4.19 Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Pegawai Memiliki Sikap Yang Baik Menunjukkan Bahwa Disiplin Aparatur Sipil Negara Baik..	48
Tabel 4.20 Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Pegawai Yang Memiliki Inisiatif Yang Tinggi Menunjukkan Bahwa Kedisiplinan Yang Baik.	48

Tabel 4.21 Pemahaman Responden Tentang Apakah Pegawai Memiliki Inisiatif Yang Tinggi Saat Bekerja.....	49
Tabel 4.22 Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Memiliki Inisiatif Yang Tinggi Menunjukkan Bahwa Motivasi Yang Diberikan Kepada Pegawai Juga Bagus.....	50
Tabel 4.23 Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Pegawai Yang Bertanggung Jawab Menunjukkan Kedisiplinan Bagus.....	50
Tabel 4.24 Pemahaman Responden Tentang Apakah Para Pegawai Dapat Menyelesaikan Tugasnya Dengan Tepat Waktu.....	51
Tabel 4.25 Pemahaman Responden Tentang Apakah Para Pegawai Selalu Bertanggung Jawab Pada Saat Menjalankan Tugasnya.....	51
Tabel 4.26 Pemahaman Responden Tentang Apakah Para Pegawai Selalu Mentaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan.....	52
Tabel 4.27 Pemahaman Responden Tentang Apakah Para Pegawai Pernah Melanggar Peraturan Yang Telah Ditetapkan.....	53
Tabel 4.28 Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Pegawai Yang Menaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan Menunjukkan Kedisiplinannya Baik.	53
Tabel 4.2 Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Pegawai Yang Menaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan Menunjukkan Kedisiplinannya Baik.	54
Tabel 4.3 Tabulasi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y)....	56
Tabel 4.4 Koefisien Korelasi Antara Variabel Bebas (X) Dengan Variabel Terikat (Y) .....	58
Tabel 4.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	60

## DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Kerangka Konsep Penelitian.....	24
Bagan 3.9 Struktur Badan Kepegawaian Daerah.....	36
Bagan 4.5 Grafik Garis Linier Sederhana Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.....	63



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sebuah organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta sangat dipengaruhi oleh sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam produktivitas organisasi dengan demikian kinerja organisasi berjalan dengan baik. Sehingga perlu adanya peningkatan peranan sumber daya manusia, karena organisasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh orang – orang dalam usaha mencapai tujuan.. Dalam wadah kegiatan itu, setiap orang yang terlibat didalamnya harus jelas tentang tugas, wewenang, serta tanggung jawabnya masing – masing.

Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung kepada orang – orang yang ada didalam organisasi tersebut. Ketika sumber daya manusia berkualitas maka organisasi tersebut dapat dengan mudah mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, namun tidak semua sumber daya manusia dalam organisasi itu berkualitas sesuai dengan harapan organisasi tersebut. Oleh karena itu, sangat penting dilakukan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal dan efektif dalam mengelola suatu organisasi menjadi penentu keberhasilan dan keberlangsungan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia tidak akan aktif jika tidak diiringi dengan kepatuhan terhadap nilai – nilai dan norma – norma yang berlaku dalam organisasi tersebut

berhubungan dengan kinerja pegawai, maka disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus ada dalam setiap pegawai dalam suatu organisasi dengan adanya disiplin kerja pegawai maka akan mempermudah mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Kedisiplinan seorang pegawai dapat dilihat dari bagaimana mematuhi semua peraturan yang berlaku serta melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya baik secara sukarela, atau kesadaran maupun terpaksa karena tuntutan pekerjaan.

Selain itu, banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu; kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi, dari banyak faktor tersebut faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat mewujudkan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan, khususnya gaya kepemimpinan partisipatif karena Pemimpin partisipatif menjauhi sikap mendominasi dalam setiap pengambilan keputusan.

Pemimpin akan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapat, saran, dan kritikan untuk kemajuan suatu instansi, serta keterbukaan sangat diharapkan bagi pimpinan dalam menciptakan komunikasi yang efektif. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi, dan seorang pemimpin dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa kedisiplinan dapat diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan menaati semua peraturan dan norma – norma yang berlaku. Hal tersebut sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Sebuah peraturan yang dibuat akan dipatuhi oleh pegawai apabila mempunyai kesadaran dari dalam dirinya untuk mematuhi kebijakan pemimpin yang tegas dan bagaimana pemimpinnya mematuhi peraturan. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa peranan pemimpin sebagai teladan tetap memberikan arahan yang jelas sangat diperlukan oleh para pegawainya.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai adalah instansi yang memegang peranan penting dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berada dilingkungan pemerintahan Kota Tanjung Balai. Hal tersebut menyebabkan peranannya perlu dioptimalkan lagi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat, khususnya masyarakat Kota Tanjung Balai. Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka peneliti tertarik membuat judul penelitian yakni; **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dibuat perumusan masalah yang merupakan suatu hal yang sangat penting dalam

melakukan penelitian ini, sehingga dapat terarah dalam membahas masalah yang akan diteliti. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai” ?.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk Mengetahui Gaya Kepemimpinan Partisipatif di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.
- b. Untuk mengukur Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.
- c. Untuk mengukur Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian dapat memberikan referensi pemikiran yang positif dan membangun bagi pemecagan masalah praktis yang berkaitan dengan judul penelitian.

- b. Sebagai suatu masukan bagi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara.
- c. Untuk membangun ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu administrasi negara, serta sebagai bahan banding calon penelitian selanjutnya.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada Bab Ini, Berisikan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Masalah Dan Manfaat Penelitian, Serta Sistematika Penulisan.

#### **BAB II : URAIAN TEORITIS**

Pada Bab ini berisi Teori Kepemimpinan, Teori Kepemimpinan Partisipatif, Teori Disiplin Kerja, Teori Aparatur Sipil Negara, Teori Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin ASN, Anggapan Dasar dan Hipotesis.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada Bab Ini Menguraikan Tentang Jenis Penelitian, Kerangka Konsep, Definisi Konsep, Populasi Dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Lokasi Penelitian, Deskriptif Lokasi Penelitian.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab Ini memuat tentang Analisis Data yang Menguraikan Penguji Data, Pembahasan, atau Analisis Data, dan Pengujian Hipotesis.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini Memuat tentang Kesimpulan dari Hasil Penelitian dan Saran – Saran yang diteliti.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1. Teori Kepemimpinan**

##### **2.1.1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan. Sedangkan pengertian pemimpin adalah seseorang yang diberi kepercayaan sebagai ketua (kepala) dalam sistem di sebuah organisasi/ perusahaan.

Menurut Sondang.P.Siagian dalam Sudaryono (2014:9), mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen yakni sebagai motor penggerak bagi sumber – sumber dan alat – alat dalam organisasi. Sukses tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada cara – cara memimpin yang dipraktikkan orang – orang, atasan, atau pemimpin – pemimpin itu. Dan juga menurut Moejiono (2002:21), kepemimpinan adalah kemampuan dalam memberikan pengaruh satu arah karena pemimpin mungkin memiliki beberapa kualitas tertentu yang membuatnya berbeda dengan pengikutnya.

##### **2.1.2. Tujuan Kepemimpinan Dalam Organisasi**

Menurut Sondang.P.Siagian (2002:21), tujuan kepemimpinan tersebut, yakni:

- a) Sasaran Untuk Mencapai Tujuan

Kepemimpinan adalah sarana penting untuk mencapai tujuan. Dengan memperhatikan apakah tujuan tersebut tercapai atau tidak dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut, maka kita bisa mengetahui jiwa kepemimpinan dari seseorang.

b) Memotivasi Orang Lain

Tujuan kepemimpinan yang lain adalah untuk membantu orang lain menjadi termotivasi mempertahankan serta meningkatkan motivasi di dalam diri mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.1.3. Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Sondang.P.Siagian (2003:26), fungsi – fungsi kepemimpinan bersifat hakiki terdiri dari :

- a. Penentuan arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.
- b. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak diluar organisasi, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai “stakeholder”.
- c. Komunikator yang efektif.
- d. Mediator yang handal, khususnya dalam mengatasi berbagai situasi konflik yang mungkin timbul antara individu dalam satu kelompok kerja yang terdapat dalam organisasi yang dipimpinnya.
- e. Integrator yang rasional dan objektif.



#### **2.1.4. Sembilan Gaya Kepemimpinan**

Menurut Miftah Thoha (2010:49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain atau bawahan. Menurut Edy Sutrisno (2010:242), terdapat sembilan gaya kepemimpinan yakni :

1. Kepemimpinan Otoraksi
2. Kepemimpinan Birokrasi
3. Kepemimpinan Partisipatif
4. Kepemimpinan Delegatif
5. Kepemimpinan Transaksional
6. Kepemimpinan Transformasional
7. Kepemimpinan Melayani
8. Kepemimpinan Karismatik
9. Kepemimpinan Situasional

#### **2.2. Teori Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

##### **2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Pemimpin partisipatif menjauhi sikap mendominasi dalam setiap pengambilan keputusan. Pemimpin akan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapat, saran, dan kritikan untuk kemajuan suatu instansi. Keterbukaan sangat diharapkan bagi pimpinan dalam menciptakan komunikasi yang efektif. Dalam hal ini usaha dalam menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya

akan dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya (Thoha, 2010; 303). Menurut Thoha (2001; 42) Kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang pemimpinnya berusaha meminta dan mempergunakan saran – saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

Sedangkan menurut Dessler (2002; 27) mengatakan bahwa menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini terutama penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim. Sedangkan peranan pemimpin kelompok atau organisasi sangat penting dalam memperlancar kegiatan pencapaian tujuan suatu instansi atau perusahaan. Pemimpin yang satu dengan yang lain mempunyai karakteristik atau gaya kepemimpinan yang berbeda dan hal tersebut sangat berperan dalam mempengaruhi bawahannya.

Peranan itu antara lain sebagai berikut:

- a) Berperan aktif dalam organisasi.
- b) Berorientasi dan ikut mengarahkan kegiatan.
- c) Menciptakan antara anggota organisasi untuk memperoleh keterlibatan setiap orang, bebas berbicara mengenai pengalaman.
- d) Meenciptakan hubungan kelompok dengan kelompok lain. Atau hubungan antara kelompok dengan organisasi.
- e) Menciptakan kerjasama atau hubungan yang saling menguntungkan antar anggota secara keseluruhan.

- f) Mendorong anggota organisasi untuk penerapan teknik – teknik atau pelaksanaan program kerja dengan baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut kesimpulannya bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin organisasi dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan bawahannya harus mampu melakukan pekerjaan atas kesadaran diri sendiri dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

## **2.3. Teori Disiplin Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Disiplin**

Disiplin bersal dari akar kata "disciple" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih, dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011; 86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati

norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Prijodarmanto (1994;23) bahwa yang dimaksud dengan Disiplin adalah sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan kepatuhan kesetiaan keteraturan dan ketertiban disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan.

Dan juga seperti dikemukakan oleh Rivai (2004; 44) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati Semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya perilaku itu tercipta melalui proses binaan melalui keluarga pendidikan dan pengalaman maka dapat dipahami bahwa disiplin menyatu dalam diri seseorang sikap disiplin diperoleh dari adanya pembinaan yang dimulai dari lingkungan yang paling kecil dan sederhana yaitu keluarga. pembinaan disiplin sejak dari keluarga sangat berguna dalam membentuk perilaku dalam dirinya dan dapat mencapai disiplin diri.

Sinungan (2003:145), Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Dari pendapat di atas dikatakan bahwa disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang

telah ditetapkan hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi pelanggar namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut dengan terbentuknya rasa disebut dalam diri setiap orang maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.

Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja daripada pegawainya karena dengan mereka merasa sebagai bagian organisasi tersebut maka pegawai berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya.

Kemudian Martoyo (2000:125) disiplin berasal dari kata "disciplin" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah suatu perilaku menjadi lebih baik dari pada sebelumnya.

### **2.3.2. Jenis Jenis Disiplin**

Disiplin pegawai merupakan suatu bentuk latihan memperbaiki dan membentuk pengetahuan Sikap perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya. Menurut Handoko (2001:208) jenis disiplin dibedakan menjadi 3 yaitu:

a. Disiplin Preventif.

Disiplin preventif, merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar secara sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan "self diciplin" pada setiap pegawai tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang pernah diisi penuh tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap pegawai dengan demikian di sekolah kemungkinan kemungkinan timbulnya pelanggaran pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditemukan.

b. Disiplin Korektif.

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut Kegiatan korektif ini dapat berupa Suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action).

c. Disiplin Progesif.

Disiplin progesif, merupakan memberikan hukuman hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terulang tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif

sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Sedangkan menurut Simamora (2004:610-611) ada tiga jenis bentuk disiplin yaitu ;

- 1) Disiplin manajerial dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin dari permulaan hingga akhir.
- 2) Disiplin tim dimana kesempurnaan channel-channel bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari satu komitmen setiap anggota terhadap organisasi.
- 3) Disiplin diri, di mana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada latihan ketangkasan dan kendali diri.

Diteruskan lagi oleh Saydam (2000; 289) bahwa pelaksanaan disiplin kerja dilihat dari kepatuhan pegawai sebagai berikut:

- 1) Mentaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang.
- 2) Mematuhi seragam lengkap.
- 3) Ikut serta dalam pelaksanaan upacara
- 4) Bersikap sopan santun dalam menjalankan tugas.

Dari pendapat pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin sangat penting untuk dilaksanakan guna untuk pencapaian kinerja dengan cara menggerakkan para pegawai agar memiliki disiplin diri yang berguna dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi.

### **2.3.3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.**

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di suatu instansi pemerintahan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002:195) sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan agar bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya pimpinan yang baik harus memberi contoh yang baik berdisiplin baik jujur adil serta sesuai fakta dengan perbuatan.

3) Balas Jasa dan kesejahteraan

Balas jasa dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instalasi dan pekerjaannya jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.



#### 5) Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman sedangkan berat pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan Sikap perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

#### 6) Ketegasan Pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai pimpinan harus berani dan tegas untuk mendukung setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Menurut Soejono (1997:67) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- 1) Ketepatan waktu para pegawai datang ke kantor tepat waktu tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja dapat dikatakan memiliki disiplin yang baik.

- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor pegawai memakai seragam kantor menggunakan kartu tanda pengenal izin bila tidak masuk kantor juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Adapun faktor-faktor penting dalam pembentukan dasar pekerja menurut Martoyo (2000; 26) antara lain;

- 1) Motivasi motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada Pencapaian kebutuhan memberikan kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan.
- 2) Pendidikan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
- 3) Kepemimpinan kepemimpinan adalah seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2.4. Teori Aparatur Sipil Negara**

### **2.4.1. Pengertian Aparatur Sipil Negara**

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara adalah mereka yang memenuhi syarat – syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas

dalam suatu jabatan atau disertai tugas negara lainnya yang telah ditetapkan dengan berdasarkan pada peraturan perundang – undangan, dan digaji menurut peraturan perundangan – undangan yang berlaku.

Dapat dilihat dari pengertian diatas maka terdapat empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai Aparatur Sipil Negara yakni :

- 1) Memenuhi syarat yang telah ditentukan.
- 2) Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- 3) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau negara lainnya.
- 4) Digaji menurut perundang – undangan yang berlaku.

Menurut Ryass (2001;34) Aparatur Sipil Negara adalah mereka yang memenuhi syarat – syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas dalam suatu jabatan atau disertai tugas negara lainnya yang telah ditetapkan dengan berdasarkan pada peraturan perundang – undangan, dan digaji menurut peraturan perundangan – undangan yang berlaku. Setiap lembaga birokrasi pemerintah, dapat memenuhi segala tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan oleh Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur negara, dengan menaati segala peraturan dan kebijakan diatur pemerintah, sehingga terciptalah sikap Aparatur Sipil Negara yang berdaya guna dan hasil guna.

#### **2.4.2. Jenis - jenis Aparatur Sipil Negara**

1. Aparatur Sipil Negara pusat menurut UU RI No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

- a. Aparatur sipil negara yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara dan bekerja pada Departemen lembaga non departemen kesekretariatan dalam negara tertinggi atau tinggi negara.
  - b. Aparatur sipil negara pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom.
  - c. Aparatur sipil negara pusat yang menyelenggarakan tugas negara lain seperti Hakim pada Pengadilan Negeri Pengadilan tinggi dan lain-lain.
2. Aparatur Sipil Negara Daerah.

Aparatur sipil negara yang bekerja di daerah otonom seperti daerah provinsi kabupaten kota dan gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah dan dipekerjakan pada pemerintah daerah maupun dipekerjakan di luar instansi induknya.

### **2.4.3. Jabatan Kepemerintahan Berstatus Aparatur Sipil Negara**

1. Jabatan Struktural,

Jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang aparatur sipil negara dalam rangka memimpin suatu organisasi negara.

2. Jabatan Fungsional,

Yakni jabatan yang tidak secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi pemerintah tetapi dengan sudut pandang fungsinya yang diperlukan oleh organisasi pemerintah pangkat aparatur sipil negara

sebagai Aparatur Negara yang berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dapat dicapai. Dinas daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah Dinas Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang diangkat dan diberhentikan oleh kepala daerah dari aparatur sipil negara yang memenuhi syarat atas usul Sekretaris Daerah Dinas Daerah mempunyai tugas dan fungsi utama yaitu:

- a) Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkungan tugasnya
- b) Penyelenggaraan urusan pemerintah dalam pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya.
- c) Pembinaan dan pelaksana tugas sesuai dengan lingkup tugasnya.
- d) Pelaksana tugas lain yang diberikan oleh Bupati / Walikota melalui Sekretaris daerah.

## **2.5. Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja**

Kepemimpinan partisipatif merupakan kemampuan seseorang pemimpin organisasi dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan bawahannya harus mampu melakukan pekerjaan atas kesadaran diri sendiri dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Sehingga dengan adanya kemampuan ini, seorang pemimpin mampu mengendalikan bawahannya untuk mematuhi semua peraturan, norma - norma yang berlaku dan telah ditetapkan sehingga pegawai bisa disiplin dalam bekerja, karena disiplin merupakan arahan untuk melatih, dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik serta mendidik

pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Sebuah peraturan yang dibuat akan dipatuhi oleh pegawai apabila mempunyai kesadaran dari dalam dirinya untuk mematuhi kebijakan pemimpin yang tegas dan bagaimana pemimpinnya mematuhi peraturan. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa peranan pemimpin sebagai teladan tetap memberikan arahan yang jelas sangat diperlukan oleh para pegawainya. Seorang pemimpin sangat berperan untuk memotivasi pegawainya agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya atas kesadaran diri sendiri agar lebih efektif dan efisien guna mencapai tujuan.

## **2.6. Anggapan Dasar Dan Hipotesis**

### **2.6.1. Anggapan Dasar**

Anggapan dasar menurut Arikunto (2002:58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti Menjelaskan permasalahan dengan jelas yang ditekan selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan ialah asumsi yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar. Adapun yang menjadi anggapan

dasar dalam penelitian ini adalah: "Kepemimpinan Partisipatif sangat berpengaruh terhadap Disiplin ASN (Aparatur Sipil Negara)".

### **2.6.2. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2003:70), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dengan kalimat pertanyaan. Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: " jika kepemimpinan partisipatif itu tetap dilakukan oleh kepala kantor tersebut maka disiplin ASN Di Badan Kepagawaian Daerah Kota Tanjung Balai akan meningkat ".

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Dalam menentukan metode penelitian, terlebih dahulu perlu di ketahui jenis penelitian yang di gunakan untuk mengetahui gambaran yang jelas dalam penelitian serta memahami makna sebenarnya dari jenis penelitian tersebut, sehingga memudahkan untuk melakukan langkah selanjutnya dalam proses analisis data. Adapun metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kuantitatif, yaitu suatu metode yang bertujuan menggambarkan apa – apa yang saat ini berlaku.

Di dalamnya terdapat upaya – upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga data ditarik suatu kesimpulan. Menurut Kasiram (2008:65), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data – data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti.

#### **3.2. Kerangka Konsep**

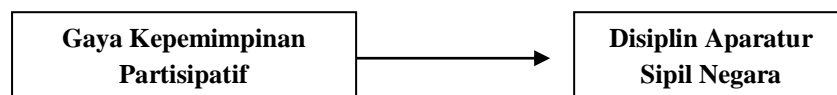
Kerangka konsep merupakan abstraksi yng terbentuk oleh generalisasi dari hal – hal khusus. Oleh karena itu, konsep merupakan abstraksi maka konsep tidak dapat langsung di amati atau di ukur. Konsep hanya dapat di amati atau di ukur melalui kontruk atau yang lebih di kenal dengan nama variabel. Menurut



Kusmayadi dan Sugiarto (2000:49), kerangka konsep merupakan hasil identifikasi yang sistematis dan analisis yang kritis dari peneliti berdasarkan kajian kepustakaan dan pengamatan awal. Adapun kerangka konsep dari penelitian adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Bagan Kerangka Konsep**



**3.4. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional adalah batasan tentang tinjauan konsep yang telah diklarifikasikan dalam bentuk variabel yang akan diteliti itu. Defenisi operasioanal merupakan unsur penelitian yang memberikan batasan pengukuran suatu variabel. Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**a. Variabel bebas (X)**

Manurut Sugiyono (2011:61), variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif (X).

Adapun indikator – indikatornya adalah;

1. Memberikan Informasi, yakni pimpinan memberikan informasi yang bermanfaat kepada bawahannya, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan bagi bawahannya.
2. Konsultasi, yaitu pemimpin menanyakan opini dan gagasan bawahan, kemudian pemimpin mengambil keputusan.
3. Membuat Keputusan bersama, yaitu pimpinan bersama – sama bawahan membuat sebuah keputusan dan keputusan tersebut menjadi keputusan final.
4. Pendelegasian, dimana seorang pemimpin memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada individu atau kelompok, untuk mengambil sebuah keputusan.

**b. Variabel Terikat (Y)**

Menurut Sugiyono (2011:61), variabel terikat (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Disiplin Aparatur Sipil Negara (Y).

Adapun indikator – indikatornya adalah sebagai berikut:

- a). Sikap, sikap merupakan indikator yang baik bagi disiplinkerja. Pegawai yang disiplin akan lebih menjaga sikap antara bawahan dengan atasannya berkaitan dengan instansi ataupun perusahaan.
- b). Inisiatif, pegawai yang inisiatif menunjukkan adanya tingkat motivasi yang tinggi, pegawai yang bermotivasi tinggi akan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi pula.

- c). Tanggung Jawab, kedisiplin dapat ditunjukkan dengan tanggung jawab, apakah pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu atau tidak.
- d). Taat Pada Peraturan, kedisiplinan dapat ditunjukkan dengan taat pada peraturan terhadap instansi atau perusahaan.

### **3.5. Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan jumlah subyek yang akan diteliti populasi. Dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah pegawai ASN yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai yang berjumlah 49 orang.

#### **3.5.2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti menurut Sugiyono (2003:97), jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri artinya jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi yaitu 49 orang.

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan kegiatan penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### **3.6.1. Data primer**

Yaitu pengumpulan data dengan cara turun langsung ke lapangan untuk mempermudah dan memperoleh data-data yang diperlukan:

#### **a. Angket**

Merupakan pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan nilai angket yang ditentukan yaitu:

- 1). Untuk jawaban “ya” diberi skor 3
- 2). Untuk menjawab “Karang kadang” diberi skor nilai 2
- 3). Untuk jawaban “tidak” diberi skor nilai 1

### **3.6.2. Data Sekunder**

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh literatur-literatur yang mempunyai relevansi langsung terhadap yang akan diteliti:

#### **a. Dokumentasi**

merupakan pengumpulan data diperoleh melalui pengumpulan peraturan undang-undang laporan laporan serta dokumen-dokumen yang relevan mengenai masalah penelitian.

#### **b. Studi kepustakaan**

yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literatur seperti: buku, jurnal, karya ilmiah sesuai dengan penelitian.

### 3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data kuantitatif adalah dengan menggunakan penghitungan statistik. Statistik adalah salah satu alat untuk mengumpulkan data, mengolah data, menarik kesimpulan dan membuat keputusan berdasarkan analisis data yang dikumpulkan tadi. (Usman, 2006:3-4).

#### a. Uji Korelasi Produk Moment

Untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas (x) dengan variabel terbuka (y), maka penulis menggunakan rumus korelasi product moment yang dikutip dari Sugiyono (2003:212) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi antara X dan Y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan variabel x dan y

x = Variabel Bebas

y = Variabel Terbuka

n = Jumlah Responden

#### b. Uji Signifikan

Menurut Sarwono (2006:76), untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus uji t yaitu:

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

Keterangan :

t = Nilai t Hitung

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

### c. Uji Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel x dengan variabel y dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinan

r<sub>xy</sub> = Koefisien Korelasi

### d. Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh koefisien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier dengan rumus:

$$Y = a + bx, \text{ dimana:}$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x)^2 - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(n\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta Bila x=0

b = Koefisien Regresi

x = Nilai Variabel Bebas

Setelah itu dari hasil perhitungan regresi linier variabel bebas tingkat maksimum dan minimum dapat digambarkan dalam bentuk berupa grafik garis regresi linier sederhana.

### **3.8. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Tanjung Balai. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Agustus 2019 sampai dengan September 2019.

### **3.9. Tinjauan Ringkas Objek Penelitian**

#### **3.9.1. Letak dan Lokasi Penelitian**

Kota Tanjung Balai adalah salah satu kota di provinsi Sumatera Utara , luas wilayahnya 60, 52 km<sup>2</sup> dan penduduk berjumlah 154,445 jiwa. Kota ini berada di tepi sungai asahan sungai terpanjang di Sumatera Utara. Sebelum Kota Tanjung Balai diperluas dari hanya 199 ha (2 km<sup>2</sup>) menjadi

60,52 km<sup>2</sup>, kota ini pernah menjadi kota terpadat di Asia Tenggara dengan jumlah penduduk lebih kurang 40.000 orang dengan kepadatan penduduk lebih kurang 20.000 jiwa per km<sup>2</sup>. Akhirnya Kota Tanjung Balai diperluas menjadi lebih kurang 60 km<sup>2</sup> dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 20 Tahun 1987, tentang perubahan batas wilayah Kota Tanjung Balai dan Kabupaten Asahan.

Kota Tanjung Balai terletak di antara 2° 58' LU dan 99° 48' BT, dengan luas wilayah 60,52 km<sup>2</sup> (6.052 ha), dikelilingi oleh wilayah Kabupaten Asahan. Sungai Silau mengalir ke Sungai Asahan di wilayah timur laut kota. Tanjung Balai merupakan kota multietnis berbagai suku bangsa tercampur disini yakni; Melayu, Jawa, Batak, India, dan Tionghoa adalah sebagian dari etnis yang bermukim di kota ini. Namun suku asli kota ini adalah Suku Melayu. Jumlah penduduk di kota Tanjung Balai adalah 154.445 jiwa yang terdiri dari 77.933 jiwa laki – laki dan 76.512 perempuan. Mayoritas masyarakat Tanjung Balai beragama Islam; 8,14 %, Kristen Protestan; 8,11 %, Katolik; 1,01 %, Budha; 5,71 %, Hindu; 0,02 %, konghucu; 0,02 %, dan lainnya 0,14 %.

Kota Tanjung Balai memiliki 6 kecamatan yakni :

1. Kecamatan Datuk Bandar.
2. Kecamatan Datuk Bandar Timur.
3. Kecamatan Tanjung Balai Selatan.
4. Kecamatan Tanjung Balai Utara.
5. Kecamatan Sei Tualang Raso.



6. Kecamatan Teluk Nibung.

### **3.9.2. Sejarah Singkat Kota Tanjung Balai**

Sejarah perkembangan kota Tanjung Balai ini sangat berkaitan erat dengan kehadiran Kesultanan Asahan, sekitar pertengahan abad ke – 18, kemudian kerajaan ini dianeksasi oleh Pemerintah Hindia Belanda, menjadi suatu *gemeente* berdasarkan *Besluit Gouverneur General* tanggal 27 Juni 1917 dengan stbl. No. 284 / 1917, sebagai akibat dibukanya perkebunan – perkebunan didaerah Sumatera Timur, termasuk daerah Asahan seperti H.A.P.M., SIPEF, London Sumatera, dan lainnya. Kota Tanjung Balai menjadi kota pelabuhan dan pintu masuk ke daerah Asahan yang penting artinya bagi lalu lintas perdagangan Hindia Belanda.

### **3.9.3. Demografi Kota Tanjung Balai**

Tanjungbalai yang dalam sejarahnya menjadi kota perdagangan tidak diragukan lagi merupakan kota multietnis. Berbagai suku bangsa bercampur di sini: Melayu, Jawa, Batak, India dan Tionghoa adalah sebagian dari etnik yang bermukim di kota ini. Namun suku asli kota ini ialah Suku Melayu.

Hasil Sensus Penduduk 2010, jumlah penduduk Kota Tanjungbalai berjumlah 154.445 jiwa yang terdiri atas 77.933 jiwa pria dan 76.512 jiwa perempuan. Penduduk Kecamatan terbanyak berada di Kecamatan Teluknibung dengan jumlah penduduk 35.802 jiwa sedangkan yang terendah berada di Kecamatan Tanjungbalai Utara Dengan jumlah penduduk 15.862 jiwa. Dan Berikut adalah tabel penduduk Kota Tanjungbalai Per Kecamatan Tahun 2010. Mayoritas masyarakat kota Tanjungbalai

beragama Islam: 85.14%, Kristen Protestan: 8.11%, Katolik: 1.01%, Budha: 5.70%, Hindu: 0.02% dan Konghucu: 0.02%, dan lainnya 0.14%.

**Tabel 3.9.3**

**Jumlah Penduduk Disetiap Kecamatan Kota Tanjung Balai**

<b>Nomor</b>	<b>Kecamatan</b>	<b>Penduduk/Jiwa</b>
1	Datuk Bandar	33.797
2	Datuk Bandar Timur	26.942
3	Tanjungbalai Selatan	19.330
4	Tanjungbalai Utara	15.862
5	Sei Tualang Raso	22.712
6	Teluknibung	35.802

**Sumber: Data Statistik Kota Tanjung Balai 2018**

**3.9.4. Geografi Kota Tanjung Balai**

Kota Tanjung Balai terletak di antara 2° 58' LU dan 99° 48' BT, dengan luas wilayah 60,52 km<sup>2</sup> (6.052 ha), dikelilingi oleh wilayah Kabupaten Asahan. Sungai Silau mengalir ke sungai Asahan di wilayah timur laut kota. Kota Tanjung Balai terletak di antara 2°58' Lintang Utara dan 99°48' Bujur Timur. Posisi Kota Tanjungbalai berada di wilayah Pantai Timur Sumatera Utara pada ketinggian 0–3 m di atas permukaan laut dan kondisi wilayah relatif datar. Kota Tanjungbalai secara administratif terdiri dari 6 Kecamatan, 31 Kelurahan. Luas wilayah Kota Tanjungbalai 6.052 Ha (60,52 km<sup>2</sup>).

Batas wilayah Kota Tanjung Balai yakni sebagai berikut:

- Sebelah Utara Kecamatan Tanjung Balai

- Sebelah Timur Kecamatan Sei Kepayang
- Sebelah Selatan Kecamatan Simpang Empat
- Sebelah Barat Kecamatan Simpang Empat

**Tabel 3.9.4**

**Daftar Kecamatan dan Kelurahan Kota Tanjung Balai**

<b>No</b>	<b>Kecamatan</b>	<b>Kelurahan</b>
1	Datuk Bandar	Sijambi, Pahang, Sirantau, Pantai Johor, Gading
2	Datuk Bandar Timur	Pulau Simardan, Bunga Tanjung, Semula Jadi, Selat Lancang, Selat Tanjung Medan
3	Tanjungbalai Selatan	TB Kota I, TB Kota II, Perwira-Karya, Pantai Burung, Indra Sakti
4	Tanjungbalai Utara	TB Kota III, TB Kota IV, Sejahtera, Kuala Silo Bestari, Matahalasan
5	Sei Tualang Raso	Muara Sentosa, Sumber Sari, Pasar Baru, Keramat Kubah, Sei Raja
6	Teluknibung	Perjuangan, Pematang Pasir, Kapias Pulau Buaya, Beting Kuala Kapias, Sei Merbau

**Sumber: Data Statistik Kota Tanjung Balai 2018**

**3.9.5. VISI dan MISI Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Tanjung Balai**

A. Visi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Tanjung Balai yakni:

**“ Terwujudnya Aparatur yang Profesional dan Berkualitas. ”**

B. Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai yakni:

- Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan aparatur.
- Meningkatkan pelayanan prima bagi Pegawai Negeri Sipil.

- Meningkatkan koordinasi untuk instansi.
- Meningkatkan penataan administrasi kepegawaian.
- Meningkatkan disiplin aparatur.
- Meningkatkan kesejahteraan aparatur.

### **3.9.6. Tugas Pokok dan Fungsi BKD Kota Tanjung Balai**

#### **3.9.6.1. Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah (BKD)**

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah melalui Sekretariat Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Tanjung Balai sesuai dengan Peraturan Daerah dan berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang berlaku sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan kepala daerah.

#### **3.9.6.2. Fungsi Pokok Badan Kepegawaian Daerah (BKD)**

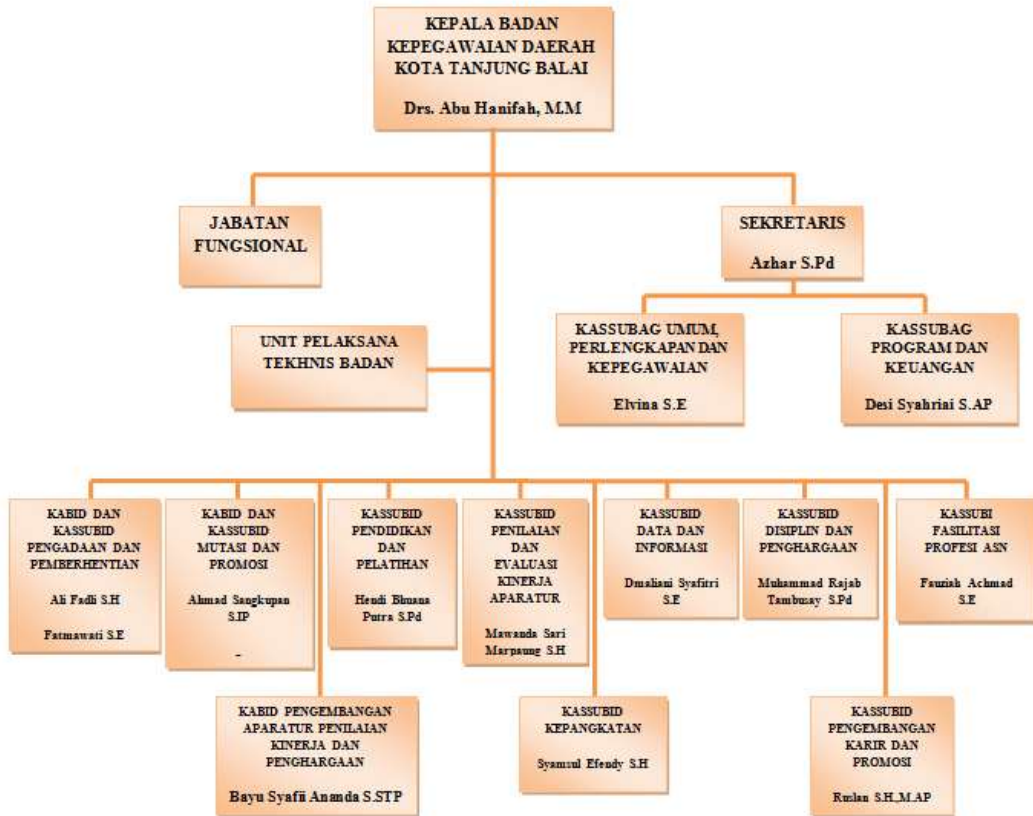
Untuk melaksanakan tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai, maka harus mengetahui fungsi pokok Badan Kepegawaian Daerah yakni:

- a. Pelaksana penyiapan penyusunan perundang-undangan Daerah dibidang kepegawaian sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan (protap) pemerintah.
- b. Pelaksana perencanaan pengembangan kepegawaian daerah.
- c. Pelaksana penyiapan kebijaksanaan teknis pengembangan kepegawaian Daerah.

- d. Pelaksana penyiapan kegiatan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
- e. Pelaksana penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah.
- f. Pelaksana penyiapan dan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan perundang-undangan.
- g. Pelaksana penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dengan berkoordinasi dengan instansi terkait.
- h. Pelaksana urusan tata usaha di bidang kepegawaian.

### Bagan 3.9.5

#### Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai



Sumber: Data Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai 2018

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

Berbicara tentang hasil penelitian dimana setelah dilakukan atau diadakan pengumpulan data, maka diperoleh berbagai data tentang keadaan responden yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai yang akan dikupas secara lebih mendalam.

**4.1.1. Identitas Responden**

**Tabel 4.1**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
1.	Laki – Laki	22	44,9%
2.	Perempuan	27	55,1%
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa jumlah responden laki – laki sebanyak 22 orang dengan presentase (44,9%), sedangkan responden perempuan sebanyak 27 orang dengan presentase (55,1%). Jadi bila dibandingkan dari jumlah diatas lebih didominasi oleh responden perempuan.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Umur	Frekuensi	Presentase %
1.	20 – 29 tahun	13	27,4 %
2.	30 – 39 tahun	18	36,6 %
3.	40 – 49 tahun	10	20,6 %
4.	> 50 tahun	8	15,4 %
	<b>Jumlah</b>	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang berusia 20 – 29 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase (27,4 % ), yang berusia 30 – 39 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase (36,6 %), yang berusia 40 – 49 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase (20,6 %), dan yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase (15,4 %). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Kota Tanjung Balai adalah berusia 30 – 39 tahun.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
1.	SMA	20	40,6 %
2.	D-III	8	15,4 %



3.	S1	15	32,6 %
4.	S2	6	11,4 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 20 orang dengan presentase (40,6 %), responden yang berpendidikan D-III sebanyak 8 orang dengan presentase (15,4 %), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 15 orang dengan presentase (32,6 %), dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 6 orang dengan presentase (11,4 %). Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada Badan Kepegawaian Kota Tanjung Balai adalah dengan pendidikan SMA sebanyak 20 orang dengan presentase (40,6 %).

**Tabel 4.4**

**Distribusi Responden Berdasarkan Golongan**

No.	Golongan	Frekuensi	Presentase %
1.	I	6	10,4 %
2.	II	18	36,4 %
3.	III	15	32,6 %
4.	IV	10	20,6 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas bahwa responden dengan golongan I sebanyak 6 orang dengan presentase (10,4 %), responden dengan golongan II sebanyak 18 orang dengan presentase (36,4 %), responden dengan golongan III sebanyak 15 orang dengan presentase (32,6 %), dan responden dengan golongan IV sebanyak 10 orang dengan presentase (20,6 %). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Badan Kepegawaian Kota Tanjung Balai adalah pada golongan II sebanyak 18 orang dengan presentase (36,4 %).

#### **4.1.2. Variabel Bebas (X) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Analisa data terhadap Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai, maka penulis mengemukakan penyajian data dalam bentuk tabel tabulasi dan kuantitatif.

**Tabel 4.5**

#### **Pemahaman Responden Tentang Apakah Pemimpin Yang Partisipatif Selalu Memberikan Informasi Bermanfaat Kepada Para Pegawai**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	27	54,6 %
2.	Kadang – Kadang	13	26,6 %
3.	Tidak	9	18,8 %
	<b>Jumlah</b>	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah pemimpin yang partisipatif selalu memberikan informasi bermanfaat kepada para pegawai. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 27 orang dengan presentase (54,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 13 orang dengan presentase (26,6%), dan yang menjawab tidak sebanyak 9 orang dengan presentase (18,8%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah pemimpin yang partisipatif selalu memberikan informasi bermanfaat kepada para pegawai.

**Tabel 4.6**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Adanya Pemimpin Yang Partisipatif Dapat Meningkatkan Pengetahuan Para Pegawai Terkait Dengan Informasi Yang Diberikan**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	28	58,8 %
2.	Kadang – Kadang	16	32,4 %
3.	Tidak	5	8,8 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah dengan adanya pemimpin yang partisipatif dapat meningkatkan pengetahuan para pegawai terkait dengan informasi yang diberikan. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 28 orang dengan presentase (58,8%), yang menjawab

kadang – kadang sebanyak 16 orang dengan presentase (32,4%) dan yang menjawab tidak sebanyak 5 orang dengan presentase (8,8%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah dengan adanya pemimpin yang partisipatif dapat meningkatkan pengetahuan para pegawai terkait dengan informasi yang diberikan.

**Tabel 4.7**  
**Pemahaman Responden Tentang Apakah Pemimpin Yang Partisipatif**  
**Berpengaruh Besar Dalam Memberikan Informasi Yang Bermanfaat**  
**Kepada Pegawai**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	30	61,2 %
2.	Kadang – Kadang	15	32,5 %
3.	Tidak	4	6,3 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah pemimpin yang partisipatif berpengaruh besar dalam memberikan informasi yang bermanfaat kepada pegawai. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 30 orang dengan presentase (61,2%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 15 orang dengan presentase (32,5%) dan yang menjawab tidak sebanyak 4 orang dengan presentase (6,3%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah pemimpin yang partisipatif

berpengaruh besar dalam memberikan informasi yang bermanfaat kepada pegawai.

**Tabel 4.8**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Pemimpin Yang Partisipatif Selalu Berkonsultasi Kepada Para Pegawai**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	16	32,4 %
2.	Kadang – Kadang	24	52,8 %
3.	Tidak	9	14,8 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah pemimpin yang partisipatif selalu berkonsultasi kepada para pegawai. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 16 orang dengan presentase (32,4%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 24 orang dengan presentase (52,8%) dan yang menjawab tidak sebanyak 9 orang dengan presentase (14,8%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah pemimpin yang partisipatif selalu berkonsultasi kepada para pegawai.

**Tabel 4.9**  
**Pemahaman Responden Tentang Apakah Konsultasi Perlu Dilakukan Oleh**  
**Pemimpin Kepada Para Pegawai**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	21	46,8 %
2.	Kadang – Kadang	18	36,8 %
3.	Tidak	10	16,4 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah konsultasi perlu dilakukan oleh pemimpin kepada para pegawai. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 21 orang dengan presentase (46,8%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 18 orang dengan presentase (36,8%), dan yang menjawab tidak sebanyak 10 orang dengan presentase (16,4%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah konsultasi perlu dilakukan oleh pemimpin kepada para pegawai.

**Tabel 4.10**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Melakukan Konsultasi  
Sangat Berpengaruh Terkait Dengan Pengambilan Keputusan**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	27	54,6 %
2.	Kadang – Kadang	17	34,6 %
3.	Tidak	5	10,8 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah dengan melakukan konsultasi sangat berpengaruh terkait dengan pengambilan keputusan. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 27 orang dengan presentase (54,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 17 orang dengan presentase (34,6%), dan yang menjawab tidak sebanyak 5 orang dengan presentase (10,8%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah dengan melakukan konsultasi sangat berpengaruh terkait dengan pengambilan keputusan.

**Tabel 4.11**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Pemimpin Yang Partisipatif Selalu  
Membuat Keputusan Bersama Dengan Para Pegawai**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	18	36,8 %
2.	Kadang – Kadang	25	50,8 %
3.	Tidak	7	12,4 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah pemimpin yang partisipatif selalu membuat keputusan bersama dengan para pegawai. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 18 orang dengan presentase (36,8%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 25 orang dengan presentase (50,8%), dan yang menjawab tidak sebanyak 7 orang dengan presentase (12,4%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah pemimpin yang partisipatif selalu membuat keputusan bersama dengan para pegawai.



**Tabel 4.12**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Dalam Membuat Keputusan  
Bersama Perlu Adanya Kesepakatan Dari Para Pegawai**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	20	40,6 %
2.	Kadang – Kadang	26	52,8 %
3.	Tidak	3	4,8 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah dalam membuat keputusan bersama perlu adanya kesepakatan dari para pegawai. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 20 orang dengan presentase (40,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 26 orang dengan presentase (52,8%), dan yang menjawab tidak sebanyak 3 orang dengan presentase (4,8%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah dalam membuat keputusan bersama perlu adanya kesepakatan dari para pegawai.

**Tabel 4.13**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Pemimpin Sering Membuat Keputusan Bersama Dengan Para Pegawai**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	14	27,8 %
2.	Kadang – Kadang	30	61,8 %
3.	Tidak	5	10,4 %
	<b>Jumlah</b>	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah pemimpin sering membuat keputusan bersama dengan para pegawai. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 14 orang dengan presentase (27,8%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 30 orang dengan presentase (61,8), dan yang menjawab tidak sebanyak 5 orang dengan presentase (10,4%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah pemimpin sering membuat keputusan bersama dengan para pegawai.

**Tabel 4.14**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Pemimpin Yang Partisipatif Selalu Memberikan Kewenangan Dan Tanggung Jawab Kepada Para Pegawai**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	14	27,8 %
2.	Kadang – Kadang	24	50,8 %
3.	Tidak	11	21,4 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah pemimpin yang partisipatif selalu memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada para pegawai. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 14 orang dengan presentase (27,8%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 24 orang dengan presentase (50,8%), dan yang menjawab tidak sebanyak 11 orang dengan presentase (21,4%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah pemimpin yang partisipatif selalu memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada para pegawai.

**Tabel 4.15**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Pendelegasian Perlu Dilakukan  
Dalam Mengambil Sebuah Keputusan**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	27	54,6 %
2.	Kadang – Kadang	17	34,6 %
3.	Tidak	5	10,8 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah pendelegasian perlu dilakukan dalam mengambil sebuah keputusan. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 27 orang dengan presentase (54,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 17 orang dengan presentase (34,6%), dan yang menjawab tidak sebanyak 5 orang dengan presentase (10,8%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah pendelegasian perlu dilakukan dalam mengambil sebuah keputusan.

**Tabel 4.16**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Memberikan Kewenangan  
Dan Tanggung Jawab Kepada Pegawai Berpengaruh Dalam Mengambil  
Sebuah Keputusan Yang Tepat**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	16	34,4 %
2.	Kadang – Kadang	24	50,8 %
3.	Tidak	9	14,8 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah dengan memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada pegawai berpengaruh dalam mengambil sebuah keputusan yang tepat. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 16 orang dengan presentase (34,4%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 24 orang dengan presentase (50,8%), dan yang menjawab tidak sebanyak 9 orang dengan presentase (14,8%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah dengan memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada pegawai berpengaruh dalam mengambil sebuah keputusan yang tepat.

#### **4.1.3. Variabel Terikat (Y) Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara**

Data yang diperoleh dari hasil penelitian angket dengan item yang berhubungan dengan disiplin aparatur sipil negara merupakan variabel terikat dalam penelitian ini, yang dikemukakan dalam tabel berikutnya:

**Tabel 4.17**

#### **Pemahaman Responden Tentang Apakah Disiplin Aparatur Negara Sudah Berjalan Dengan Baik**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	24	50,8 %
2.	Kadang – Kadang	15	32,6%
3.	Tidak	10	16,6%
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah disiplin aparatur negara sudah berjalan dengan baik. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 24 orang dengan presentase (50,8%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 15 orang dengan presentase (32,6%), dan yang menjawab tidak sebanyak 10 orang dengan presentase (16,6%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah disiplin aparatur negara sudah berjalan dengan baik.

**Tabel 4.18**  
**Pemahaman Responden Tentang Apakah Para Pegawai Memiliki Sikap**  
**Yang Baik**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	15	32,6%
2.	Kadang – Kadang	26	52,8 %
3.	Tidak	8	14,6%
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah para pegawai memiliki sikap yang baik. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 15 orang dengan presentase (32,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 26 orang dengan presentase (52,8%), dan yang menjawab tidak sebanyak 8 orang dengan presentase (14,6%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah para pegawai memiliki sikap yang baik.

**Tabel 4.19**  
**Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Pegawai Memiliki Sikap**  
**Yang Baik Menunjukkan Bahwa Disiplin Aparatur Sipil Negara Baik**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	16	34,6 %

2.	Kadang – Kadang	27	54,6 %
3.	Tidak	6	10,8 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah dengan pegawai memiliki sikap yang baik menunjukkan bahwa disiplin aparatur sipil negara baik. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 16 orang dengan presentase (34,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 27 orang dengan presentase (54,6%), dan yang menjawab tidak sebanyak 6 orang dengan presentase (10,8%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah dengan pegawai memiliki sikap yang baik menunjukkan bahwa disiplin aparatur sipil negara baik.

**Tabel 4.20**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Pegawai Yang Memiliki Inisiatif Yang Tinggi Menunjukkan Bahwa Kedisiplinan Yang Baik**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	20	40,6 %
2.	Kadang – Kadang	22	46,8 %
3.	Tidak	7	12,6 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*



Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah dengan pegawai yang memiliki inisiatif yang tinggi menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 20 orang dengan presentase (40,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 22 orang dengan presentase (46,8%), dan yang menjawab tidak sebanyak 7 orang dengan presentase (12,6%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah dengan pegawai yang memiliki inisiatif yang tinggi menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik.

**Tabel 4.21**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Pegawai Memiliki Inisiatif Yang Tinggi Saat Bekerja**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	19	38,6 %
2.	Kadang – Kadang	25	50,8 %
3.	Tidak	5	10,6 %
	<b>Jumlah</b>	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah pegawai memiliki inisiatif yang tinggi saat bekerja. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 19 orang dengan presentase (38,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 25 orang dengan presentase (50,8%), dan yang

menjawab tidak sebanyak 5 orang dengan presentase (10,6%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah pegawai memiliki inisiatif yang tinggi saat bekerja.

**Tabel 4.22**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Memiliki  
Inisiatif Yang Tinggi Menunjukkan Bahwa Motivasi Yang Diberikan  
Kepada Pegawai Juga Bagus.**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	15	32,6%
2.	Kadang – Kadang	25	50,8 %
3.	Tidak	9	16,6 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah dengan memiliki inisiatif yang tinggi menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai juga bagus. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 15 orang dengan presentase (32,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 25 orang dengan presentase (50,8%), dan yang menjawab tidak sebanyak 9 orang dengan presentase (16,6%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah dengan memiliki inisiatif yang tinggi menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai juga bagus.

**Tabel 4.23**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Pegawai Yang Bertanggung Jawab Menunjukkan Kedisiplinan Bagus**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	23	48,6 %
2.	Kadang – Kadang	19	38,6 %
3.	Tidak	7	12,8 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah dengan pegawai yang bertanggung jawab menunjukkan kedisiplinan bagus. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 23 orang dengan presentase (48,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 19 orang dengan presentase (38,6%), dan yang menjawab tidak sebanyak 7 orang dengan presentase (12,8%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah dengan pegawai yang bertanggung jawab menunjukkan kedisiplinan bagus.

**Tabel 4.24**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Para Pegawai Dapat  
Menyelesaikan Tugasnya Dengan Tepat Waktu**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	18	36,8 %
2.	Kadang – Kadang	27	54,6 %
3.	Tidak	4	8,6 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah para pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 18 orang dengan presentase (36,8%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 27 orang dengan presentase (54,6), dan yang menjawab tidak sebanyak 4 orang dengan presentase (8,6%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah para pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

**Tabel 4.25**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Para Pegawai Selalu Bertanggung  
Jawab Pada Saat Menjalankan Tugasnya**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	27	54,6 %

2.	Kadang – Kadang	19	38,6 %
3.	Tidak	3	6,8 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah para pegawai selalu bertanggung jawab pada saat menjalankan tugasnya. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 27 orang dengan presentase (54,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 19 orang dengan presentase (38,6%), dan yang menjawab tidak sebanyak 3 orang dengan presentase (6,8%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah para pegawai selalu bertanggung jawab pada saat menjalankan tugasnya.

**Tabel 4.26**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Para Pegawai Selalu Mentaati  
Peraturan Yang Telah Ditetapkan**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	20	40,6 %
2.	Kadang – Kadang	23	48,6 %
3.	Tidak	6	10,8 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah para pegawai selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 20 orang dengan presentase (40,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 23 orang dengan presentase (48,6%), dan yang menjawab tidak sebanyak 6 orang dengan presentase (10,8%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah para pegawai selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.27**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Para Pegawai Pernah Melanggar Peraturan Yang Telah Ditetapkan**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	16	32,6 %
2.	Kadang – Kadang	13	26,8 %
3.	Tidak	20	40,6 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah para pegawai pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 16 orang dengan presentase (32,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 13 orang dengan presentase (26,8%), dan yang menjawab tidak sebanyak 20 orang dengan presentase (40,6%). Dengan

demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah para pegawai pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.28**

**Pemahaman Responden Tentang Apakah Dengan Pegawai Yang Menaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan Menunjukkan Kedisiplinannya Baik**

No.	Jawaban	Frekuensi	Presentase %
1.	Ya	21	42,6 %
2.	Kadang – Kadang	24	48,8 %
3.	Tidak	4	8,6 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban responden tentang apakah dengan pegawai yang menaati peraturan yang telah ditetapkan menunjukkan kedisiplinannya baik. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 21 orang dengan presentase (42,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 24 orang dengan presentase (48,8%), dan yang menjawab tidak sebanyak 4 orang dengan presentase (8,6%). Dengan demikian hasil jawaban mayoritas dari pertanyaan diatas menjelaskan bahwa apakah dengan pegawai yang menaati peraturan yang telah ditetapkan menunjukkan kedisiplinannya baik.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Uji Korelasi Product Moment

Tabel 4.2

Tabulasi Nilai Jawaban Responden Terhadap Terhadap Variabel Bebas (X)

No	Nilai Jawaban Responden															Jlh	
Rest	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
1	3	1	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2		34
2	3	1	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3		36
3	3	3	3	1	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3		36
4	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3		35
5	1	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3		37
6	3	1	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3		35
7	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3		36
8	1	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3		38
9	3	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3		35
10	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	2	1	3	1	3		33
11	1	3	3	1	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3		37
12	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3		37
13	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3		38
14	3	1	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2		30
15	1	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	3		35





39	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	38
40	1	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	36
41	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	39
42	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	38
43	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	35
44	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	38
45	1	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	38
46	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	36
47	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	36
48	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	36
49	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	36
<b><math>\Sigma x</math> 1814</b>																

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi responden adalah 42 dan nilai jawaban terendah 30. Nilai – nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun untuk nilai R adalah sebagai berikut:

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 42 - 30$$

$$R = 12$$

Setelah jarak pengukuran (R) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (i) dengan rumus :

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$i = \frac{12}{8}$$

$$i = 4$$

Sesudah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat digunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang, rendah.

Kategorisasi	Frekuensi	Jumlah	Presentase %
<b>Tinggi</b>	>_ 39	12	24,5 %
<b>Sedang</b>	35 – 30	33	67,4 %
<b>Rendah</b>	30 – 34	4	8,1 %
	Jumlah	<b>49</b>	<b>100 %</b>

**Tabel 4.3****Tabulasi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y)**

No	Nilai Jawaban Responden															Jlh	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
Rest	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	2	3	37	
2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	1	3	1	2	3	3	35	
3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	1	1	2	33	
4	2	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	1	2	2	3	35	
5	1	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	39	
6	1	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	1	2	3	3	35	
7	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	1	1	2	33	
8	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	38	
9	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3	3	38	
10	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	35	
11	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	37	
12	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	39	
13	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	39	
14	1	3	3	2	3	2	1	1	1	3	1	3	3	3	3	33	
15	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	36	
16	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	39	

17	1	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	3	37
18	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	40
19	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	2	34
20	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	40
21	1	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	36
22	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	39
23	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	38
24	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	38

---

**Tabel 4.3 (Sambungan)**

---

25	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	38
26	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	31
27	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	38
28	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	38
29	1	1	3	2	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	31
30	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	39
31	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	39
32	1	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	1	3	2	3	35
33	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	39
34	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	38
35	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	3	37
36	1	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	39
37	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	36

38	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	39
39	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	37
40	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41
41	1	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	37
42	1	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	1	2	3	3	35
43	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	37
44	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	40
45	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	39
46	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	38
47	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	37
48	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41
49	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	2	2	2	29

---

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi responden adalah 41 dan nilai jawaban terendah adalah 29. Nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun untuk nilai R adalah sebagai berikut :

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 41 - 29$$

$$R = 12$$

Setelah jarak pengukuran (R) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (i) dengan rumus :

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$i = \frac{12}{3}$$

$$i = 4$$

Sesudah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat digunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang, rendah.

Kategorisasi	Frekuensi	Jumlah	Presentase %
<b>Tinggi</b>	>_ 39	16	32,6 %
<b>Sedang</b>	35 – 30	26	53,1 %
<b>Rendah</b>	30 – 34	6	12,3 %
	<b>Jumlah</b>	<b>49</b>	<b>100 %</b>

**Tabel 4.4**

**Koefisien Korelasi Antara Variabel Bebas (X) Dengan Variabel Terikat (Y)**

No	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X.Y
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	34	37	1156	1369	1258
2	36	35	1296	1225	1260
3	36	33	1296	1089	1188
4	35	35	1225	1225	1225
5	37	39	1369	1521	1443
6	35	35	1225	1225	1225
7	36	33	1296	1089	1188
8	38	38	1444	1444	1444
9	35	38	1225	1444	

1330 10	33	35	1089	1225
1155 11	37	37	1369	1369
1369 12	37	39	1369	1521
1443 13	38	39	1444	1521
1482 14	30	33	900	1089
990 15	35	36	1225	1296
1260 16	40	39	1600	1521
1560 17	37	37	1369	1369
1369				

---

**Tabel 4.4 (Sambungan)**

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18	40	40	1600	1600	1600
19	37	34	1369	1156	1258
20	41	40	1681	1600	1640
21	36	36	1296	1296	1296
22	39	39	1521	1521	1521
23	38	38	1444	1444	1444
24	36	38	1296	1444	1368
25	39	38	1521	1444	1482
26	35	31	1225	961	1085
27	38	38	1444	1444	1444
28	35	38	1225	1444	1330
29	42	31	1764	961	1302
30	32	39	1024	1521	1248
31	40	39	1600	1521	1560
32	36	35	1296	1225	1260
33	40	39	1600	1521	1560
34	41	38	1681	1444	1558
35	36	37	1296	1369	1332
36	40	39	1600	1521	1560
37	38	36	1444	1296	1368
38	40	39	1600	1521	1560
39	38	37	1444	1369	1406
40	36	41	1296	1681	1476
41	39	37	1521	1369	1443
42	38	35	1444	1225	1330
43	35	37	1225	1369	1295
44	38	40	1444	1600	1520
45	38	39	1444	1521	1482



46	36	38	1296	1444	1368
47	36	37	1296	1369	1332
48	36	41	1296	1681	1476
49	36	29	1296	841	
1044					
$\Sigma = 1814$		$\Sigma = 1811$		$\Sigma = 67426$	
			$\Sigma = 67265$		$\Sigma = 67137$

Dengan demikian diketahui nilai masing-masing variabel seperti pada tabel diatas, maka selanjutnya penulis akan menghitung nilai korelasi produk moment person ini.

Diketahui :

$$n=49$$

$$\Sigma x = 1814$$

$$\Sigma y = 1811$$

$$\Sigma x^2 = 67426$$

$$\Sigma y^2 = 67265$$

$$\Sigma xy = 67137$$

Maka :

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{(49)(67137) - (1814)(1811)}{\sqrt{((49)(67137) - (1814)^2)((49)(67137) - (1811)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{(3289731) - (3285154)}{\sqrt{(3303874) - (3290596)} \sqrt{(3295985) - (3279721)}}$$

$$r_{xy} = \frac{4577}{\sqrt{(13287)(16265)}}$$

$$r_{xy} = \frac{4577}{\sqrt{21596670}}$$

$$r_{xy} = \frac{4577}{4647222}$$

$$r_{xy} = 0,984$$

Untuk melihat tingkat keluatan pengaruh pemberian insentif (X) terhadap kualitas pelayanan (Y) diatas, maka digunakan pedoman interperstasi koefisien korelasi dengan ketentuan.

**Tabel 4.4**

**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
<b>0,00-0,199</b>	Sangat Rendah
<b>0,20-0,399</b>	Rendah tapi Pasti
<b>0,40-0,599</b>	Cukup Berarti
<b>0,60-0,799</b>	Kuat
<b>0,80-1,000</b>	Sangat Kuat

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai  $r_{xy} = 0,984$ . Setelah dikonsultasikan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel ternyata  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $0,984 > 0,281$  ini berarti hipotesis diterima. Jadi terdapat korelasi antara pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai, dengan interval koefisien 0,80 –1,000

sehingga tingkat hubungan sangat kuat dan antara variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang positif, sehingga terdapat hubungan yang sangat berkaitan dengan disiplin aparatur sipil negara yang diterapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka akan dapat meningkatkan kualitas aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.

#### 2.4.2. Uji Signifikan

Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikan (berarti) hubungan antara kedua variabel tersebut maka dapat dilakukan dengan “uji t” sebagai berikut.

Diketahui :

$$N = 49$$

$$r = 0,984$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,984\sqrt{49-2}}{\sqrt{1-(0,984)^2}}$$

$$t = \frac{0,984\sqrt{47}}{\sqrt{1-0,968}}$$

$$t = \frac{0,984 \times 6,85}{\sqrt{0,032}}$$

$$t = \frac{6,7404}{0,178}$$

$$t = 37,867$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = 37,867 > 0,281$  dari data diatas yang telah diperoleh hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian dinilai sudah signifikan pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.

### 2.4.3. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100 \%$$

$$D = (0,948)^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,898704 \times 100\%$$

$$D = 89,8704 \%$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa uji determinasinya adalah 89,8704%. Hal ini berarti bahwa pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai adalah 89,8704% sementara sisanya 10,1296% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### 2.4.4. Uji Regresi Linier

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum y)(\sum x)^2 - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \\ &= \frac{(1811)(67426) - (1814)(67137)}{49(67426) - (1814)^2} \\ &= \frac{(122108468) - (121786518)}{(3303874) - (3290596)} \\ &= \underline{\underline{321950}} \end{aligned}$$

13278

$$a = 24,246$$

$$b = \frac{(n\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$
$$= \frac{(49)(67137) - (1814)(1811)}{49(67426) - (1814)^2}$$
$$= \frac{(3289713) - (3285154)}{(3303874) - (3290596)}$$
$$= \frac{4559}{13278}$$

$$b = 0,343$$

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai  $a = 24,246$  dan nilai  $b = 0,343$  maka dapat dinyatakan persamaan regresi adalah :

$$y = a + bx$$

$$y = 24,246 + 0,343x$$

Berdasarkan pada distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel X adalah 42 dan nilai terendah adalah 30 dengan demikian kecenderungan variabel y dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y = 24,246 + 0,343(42)$$

$$Y = 24,246 + 14,406$$

$$Y = 38,652$$

Variabel X nilai terendah

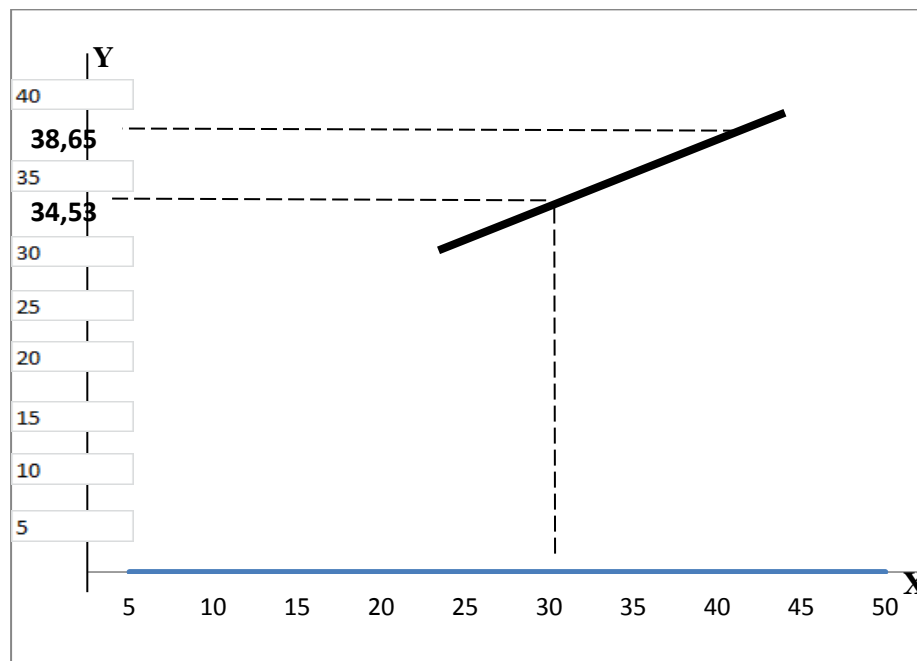
$$Y = 24,246 + 0,343(30)$$

$$Y = 24,246 + 10,29$$

$$Y = 34,536$$

**Gambar 4.5**

**Grafik Garis Linier Sederhana Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.**



Setelah diketahui nilai  $a = 24,246$  dan  $b = 0,343$  maka dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai berpeluang  $Y = 24,426 + 0,343x$ . dari grafik regresi linear diatas menunjukkan bahwa kenaikan variabel X dari 30 sampai dengan 42 dalam meningkatkan pengaruh kepada variabel Y dari 34,536 sampai dengan 38,652.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan uraian – uraian serta penilaian dalam penyusunan skripsi ini, maka pada bab terakhir ini penulis mengemukakan beberapa kesimpulan:

1. Dari variabel (X) dapat diketahui bahwa berada pada disiplin aparatur sipil negara kategori sedang yaitu 67,4 %.
2. Dari variabel (Y) dapat diketahui bahwa disiplin aparatur sipil negara berada pada kategori sedang yaitu 53,1 %.
3. Berdasarkan nilai koefisien korelasi dapat dinyatakan bahwa  $r_{xy} = 0,984$ , berarti hubungan sangat kuat dan antara variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang positif, sehingga terdapat hubungan yang sangat berkaitan dengan disiplin aparatur sipil negara yang diterapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka akan dapat meningkatkan kualitas aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.
4. Dari hasil uji regresi linier diperoleh nilai  $a = 24,246$  dan nilai  $b = 0,343$  diketahui tingkat pengaruh kepemimpinan partisipatif di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai kenaikan variabel X 30 sampai dengan 42 terhadap disiplin aparatur sipil negara kepada variabel Y dari 34,536 sampai dengan 38,652.

5. Tingkat determinasi pengaruh pemberian insentif terhadap kualitas pelayanan adalah 89,8704% sementara sisanya 10,1296% dipengaruhi oleh faktor lain.
6. Diketahui bahwa  $t \text{ hitung} > r \text{ tabel} = 37,867 > 0,281$  dari data diatas yang telah diperoleh hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian dinilai sudah signifikan pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.

## **5.2. Saran**

Saran yang diajukan peneliti merupakan penyimpulan data yang diperoleh dan yang menjadi saran penulis adalah:

1. Dalam hal ini pimpinan dapat lebih memotivasi pegawai Aparatur Sipil Negara agar semangat bekerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang menjadi kewajibannya selaku pegawai Aparatur Sipil Negara. Dengan bertambahnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, tentu akan berdampak pada meningkatnya kedisiplinan Aparatur Sipil Negara.
2. Terkait dengan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara, yaitu frekuensi kehadiran sehingga pimpinan perlu memberikan motivasi yang baik agar pegawai Aparatur Sipil Negara dapat lebih disiplin. Hal tersebut hendaknya dapat dilakukan dengan mengkondisikan kepada setiap



pegawai Aparatur Sipil Negara untuk lebih patuh dan taat terhadap aturan yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M.T. 2010. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. P.T Raja Grafindo Persada.
- Ryass. 2001. *Makna Pemerintahan*. Jakarta. PT. Mutiara.
- Saydam. 2000. *Mnaagemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta. Djanbatan.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Fungsi – Fungsi Managerial*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sukarna. 1992. *Dasar – Dasar Managemen*. Jakarta. Mahdar Jaya.
- Soejono. 1997. *Sitem dan Prosedur Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2004. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Managemen*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

### **Undang – Undang :**

- Undang – Undang RI No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Aparatur Sipil Negara.

## ANGKET (QUESTIONER)

**Judul:**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Aparatur  
Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai**

### **I. Petunjuk Pengisian :**

1. Angket ini dibuat hanya sebagai bahan penelitian ilmiah dan tidak untuk dipublikasikan;
2. Angket penelitian ini berisi beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan alternatif jawabannya untuk Bapak / Ibu pilih salah satu jawaban yang benar dengan cara member tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak / Ibu pilih.
3. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak / Ibu, diucapkan terima kasih.

### **II. Identitas Responden**

.....

1. Umur / Usia :

- |                  |                    |
|------------------|--------------------|
| a. 20 -30 Tahun  | c. 41 – 50 Tahun   |
| b. 31 – 40 Tahun | d. 51 Tahun Keatas |

2. Jenis Kelamin :

- a. Laki - Laki

b. Perempuan

3. Pendidikan Formal :

a. Lulusan SMP                      d. S-1

b. Lulusan SMA                      e. S-2

c. Lulusan D-III

4. Golongan :

a. I/a – I/d                              c. III/a – III/d

b. II/a – II/d                             d. IV/a – IV/d

### **III. Daftar Pertanyaan Angket**

#### **Variabel Bebas (X)**

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

##### **a. Memberikan Informasi**

1. Apakah pemimpin yang partisipatif selalu memberikan informasi bermanfaat kepada para pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.?

a. Ya

b. Kadang – Kadang

c. Tidak

2. Apakah dengan adanya pemimpin yang partisipatif dapat meningkatkan pengetahuan para pegawai terkait dengan informasi yang diberikan. ?

a. Ya

- b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
3. Menurut Bapak / Ibu, apakah pemimpin yang partisipatif berpengaruh besar dalam memberikan informasi yang bermanfaat kepada pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai. ?
- a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak

**b. Konsultasi**

1. Apakah pemimpin yang partisipatif selalu berkonsultasi kepada para pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai. ?
- a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
2. Menurut Bapak / Ibu, apakah konsultasi perlu dilakukan oleh pemimpin kepada para pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.
- ?
- a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
3. Apakah dengan melakukan konsultasi sangat berpengaruh terkait dengan pengambilan keputusan. ?

- a. Ya
- b. Kadang – Kadang
- c. Tidak

**c. Membuat Keputusan Bersama**

1. Apakah pemimpin yang partisipatif selalu membuat keputusan bersama dengan para pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.?
  - a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
2. Apakah dalam membuat keputusan bersama perlu adanya kesepakatan dari para pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.?
  - a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
3. Menurut Bapak / Ibu, apakah pemimpin sering membuat keputusan bersama dengan para pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.?
  - a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak

**d. Pendelegasian**

1. Apakah pemimpin yang partisipatif selalu memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada para pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.?
  - a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
2. Menurut Bapak / Ibu, apakah pendelegasian perlu dilakukan dalam mengambil sebuah keputusan. ?
  - a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
3. Apakah dengan memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada pegawai berpengaruh dalam mengambil sebuah keputusan yang tepat. ?
  - a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak

**Variabel Bebas (Y)**

**Disiplin Aparatur Sipil Negara**

**a. Sikap**

1. Apakah disiplin aparatur sipil negara sudah berjalan dengan baik, Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai.?

- a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
2. Menurut Bapak / Ibu, apakah para pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai memiliki sikap yang baik. ?
- a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
3. Apakah dengan pegawai yang memiliki sikap yang baik menunjukkan bahwa disiplin aparatur sipil negara juga baik. ?
- a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak

**b. Inisiatif**

1. Apakah dengan pegawai yang memiliki inisiatif yang tinggi menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik. ?
- a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
2. Menurut Bapak / Ibu, apakah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai memiliki inisiatif yang tinggi saat bekerja. ?
- a. Ya



- b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
3. Apakah dengan memiliki inisiatif yang tinggi menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai juga bagus. ?
- a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak

**c. Tanggung Jawab**

1. Apakah dengan pegawai yang bertanggung jawab menunjukkan kedisiplinannya bagus. ?
- a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
2. Menurut Bapak / Ibu, apakah para pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. ?
- a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
3. Apakah para pegawai selalu bertanggung jawab pada saat menjalankan tugasnya di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai. ?
- a. Ya
  - b. Kadang – Kadang

c. Tidak

**d. Taat Pada Peraturan**

1. Apakah para pegawai selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai. ?
  - a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
2. Menurut Bapak / Ibu, apakah para pegawai pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai. ?
  - a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak
3. Apakah dengan pegawai yang mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai, menunjukkan bahwa kedisiplinannya baik. ?
  - a. Ya
  - b. Kadang – Kadang
  - c. Tidak

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 • (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

PERMOHONAN PERSETUJUAN  
 JUDUL SKRIPSI

Sk-1

Yth.  
 Ibu Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Medan, ..... 9 Juli ..... 2019.  
 IMSU

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UMSU :

Nama lengkap : NIA AGUS TINA  
 N P M : 15.03.100009  
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
 Tabungan sks : 120 sks, IP Kumulatif 2,69

Perkenalkan permohonan persetujuan judul skripsi :

Judul yang diusulkan	Persetujuan
Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin ASN (Aparatur Sipil Negara) di badan kepegawaian daerah kota Tanjung Balai	Aja
Pengaruh pemberdayaan ASN (Aparatur Sipil Negara) terhadap prestasi kerja di BKD kota Tanjung Balai	
Analisis kebutuhan pegawai pada BKD kota Tanjung Balai	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Bukti lunas beban SPP tahap berjalan;  
 2. Bukti Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKA);  
 dan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI  
DAN PEMBIMBING**

**Nomor : 10.130/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2019**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 75/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : 09 Juli 2019 dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **NIA AGUSTINA**  
P M : 1503100009  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2018/2019  
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TANJUNG BALAI**  
Pembimbing : SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.

Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

**Masa Kadaluarsa tanggal: 09 Juli 2020.**

Ditetapkan di Medan,  
Medan, 06 Dzul-Hijjah 1441 H  
07 Agustus 2019 M



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Terpercaya  
 agar disebutkan

Sk-3

PERMOHONAN  
 SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

ada Yth.  
 Dekan FISIP UMSU

Medan, 20 Juli 2019.

lan.

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UMSU :

Nama lengkap : NIA AGUSTINA  
 N P M : 1503100009  
 Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

gajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat  
 etapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 10.130/SK/IL.3/UMSU-03/F/20.19. tanggal  
 09 JULI 2019 dengan judul sebagai berikut :

PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP  
 DISIPLIN ASN (APARATUR SIPIL NEGARA) DI BADAN  
 KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TANJUNG BALAI

ama permohonan ini saya lampirkan :

- Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
- Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
- DKAM yang telah disahkan;
- Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
- Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
- Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
- Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkan - 3)

**UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Nomor : 561/KEP/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Program studi : Ilmu Administrasi Negara  
 Hari, Tanggal : Selasa, 23 Juli 2019  
 Waktu : 14.00 WIB s/d. selesai  
 Tempat : LAB. FISIP Gedung C UMSU  
 Pemimpin Seminar : Naili Khairiah, S.IP, M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggung	Dosen Pembimbing	Judul
11	ADELIA ARIMAYANTI HARAHAP	1503100094	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si.	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	IMPLEMENTASI PERATURAN TAHUN 2011 DALAM RANGKA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
12	RAFI ANANDA	1503100120	Drs. R. KUSNADI, M.AP.	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si.	IMPLEMENTASI PERATURAN RANGKA PENGELOLAAN DAN
13	NIA AGUSTINA	1503100009	IDA MARTINELLI, S.H., M.M.	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	PENGARUH KEPEMIMPINAN (APARATUR SIPIL NEGARA)
14					
15					



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

di agar disebutkan

or : 635/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2019  
 iran : --  
 : **Mohon Diberikan izin**  
**Penelitian Mahasiswa**

Medan, 20 Dzulhijjah 1441 H  
 21 Agustus 2019 M

la Yth : **Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai**

Tempat.

illahirrahmanirrahim  
 mu'alaikum Wr.Wb

ng salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan aktivitas yang telah direncanakan

memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

- a Mahasiswa : **NIA AGUSTINA**
- A : 1503100009
- am Studi : Ilmu Administrasi Publik
- ster : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2018/2019
- Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TANJUNG BALAI**

anlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.  
 1 minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.

Dekan



**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.**



**PEMERINTAH KOTA TANJUNGBALAI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
**KOTA TANJUNGBALAI**  
JALAN JENDERAL SUDIRMAN KM.5,5 TELP. (0623) 7590176  
TANJUNGBALAI - 21362

**SURAT KETERANGAN**

NOMOR : 800/ 4.178 /BKD/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- a. Nama : AZHAR, S.Pd
- b. NIP : 196712211990031007
- c. Pangkat / Golongan Ruang : Pembina/ IV.a
- d. Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah  
Kota Tanjungbalai

dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : NIA AGUSTINA
- b. NPM : 1503100009
- c. Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
- d. Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2018/2019

Adalah benar telah melakukan penelitian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai guna untuk melengkapi data pada penyusunan skripsi yang berjudul ***" Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai"***.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan seperlunya.

Tanjungbalai, 25 September 2019

**An. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
**KOTA TANJUNGBALAI**  
**SEKRETARIS**



AZHAR, S.Pd  
PEMBINA

NIP. 196712211990031007





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Sk-5

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama lengkap : NIA AGUSTINA  
 P M : 1503100009  
 Jurusan :  
 Judul Skripsi : Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	17. 7. 19	- jelaskan apa masalah yg ada di dalam lebar belakang masalah. - Pembacaan pros Pengantar	<i>[Signature]</i>
2.	22. 7. 19	- Pengutipan Hurus gelas Pandangannya - Pengutipan Hurus taal aras - Hurus Hurus dimasukkan dan daftar pustaka	<i>[Signature]</i>
3.	30. 7. 19	- Pembacaan sur dari variabel Penelitian - Teknik Pengumpulan data pada penelitian dan data sekunder	<i>[Signature]</i>
4.	6. 8. 19	Atc Bab I, II dan III	<i>[Signature]</i>
5.	25. 9. 19	- Pengantar tabel 1 span - Pembacaan Masalah Pengantar tabel sambungan - jelaskan tabel keperluan kurier	<i>[Signature]</i>
6.	20. 9. 19	- jelaskan simpulan serta lebih diperluas seran - serannya	<i>[Signature]</i>
7.	2. 10. 19	- Lembar abstrak, serta Pengantar surat Pengantar dll lampiran.	<i>[Signature]</i>
8.	4. 10. 19	Atc Bab I, II dan III	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI  
Nomor : 879/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Hari, Tanggal : Jumat, 11 Oktober 2019  
Waktu : 07.45 Wtb s.d. selesai  
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	ALDEA VISKA	1503100099	IDA MARTINELLY, SH., MM	SYAFRUDDIN, S.Sos, M.H	NALLI KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERH DISPERINDAG KOTA B
2	NIA AGUSTINA	1503100009	NALLI KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	Dra. YURISNA TANJUNG, M.AP	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIP APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPE TANJUNG BALAI
3	MUHAMMAD HAERKAL LUBIS	1403100116	Drs. R. KUSNADI, M.AP	SYAFRUDDIN, S.Sos, M.H	NALLI KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KAB NOMOR 2 TAHUN 2006 TENTANG PEMBINAAN DAN MENENGAH DALAM RANGKA PEMBERDI MENENGAH DI DINAS KOPERASI, USAHA KABUPATEN DELI SERD
4	JUSTIFAY MANAN PUTRA SEZE	1503100125	NALLI KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH PRO NO.3 TAHUN 2014 DALAM RANGKA PE PERLINDUNGAN ANAK DI DINAS PEMBERDI PERLINDUNGAN ANAK KOT
5	DWI CAHYANI	1503100110	IDA MARTINELLY, SH., MM	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	NALLI KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH I PROGRAM PENGAWASAN HARGA PANGA PERDAGANGAN KOTA B

Notulis Sidang :

1.

Dijerapkan oleh :

a.n. Rektor  
Maklil Rektor I



Medan, 10 Shaffar 1441 H

09 Oktober 2019 M

Kajue



Panitia Ujian

Sekretaris

