

**PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM UPAYA
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT RAJAGALUH
KABUPATEN MAJALENGKA**

**Oleh :
DENI HERDIANA, S.IP, M.Si**

ABSTRAK

Penulisan penelitian ini merupakan hasil penelitian yang didasarkan dari adanya permasalahan, yaitu masih rendahnya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka. Berdasarkan hasil pengamatan, ternyata rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka dalam pelaksanaan kepemimpinan belum sepenuhnya di dasarkan pada teknik-teknik kepemimpinan. Keadaan ini dapat dilihat dalam hal : masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan masih terdapat pegawai dalam menyerahkan laporan mengalami keterlambatan.

Dalam melakukan penelitian tersebut, Penyusun perlu menyusun hipotesis yang didasarkan pada kerangka pemikiran tentang teori-teori mengenai kepemimpinan, teknik-teknik kepemimpinan, serta disiplin kerja pegawai, adapun hipotesis yang penyusun ajukan adalah : “Jika pelaksanaan kepemimpinan Camat berdasarkan pada teknik-teknik kepemimpinan, maka disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka Meningkatkan”.

Setelah dilakukannya penelitian dengan menggunakan metode deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara serta angket, dimana yang dijadikan responden sebanyak 22 orang dari jumlah populasi sebanyak 23 orang, sedangkan untuk penyusunan sampel penelitian menggunakan teknik total sampling.

Adapun hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Dalam pelaksanaan kepemimpinan, ternyata Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka belum sepenuhnya menerapkan teknik-teknik kepemimpinan, hal ini terlihat dari nilai rata-rata tertinggi dalam penerapan teknik-teknik kepemimpinan oleh Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka baru mencapai sebesar 70,55% maka kepemimpinan Camat baru mencapai predikat “cukup baik”. Dengan demikian jelas akan menyebabkan belum sepenuhnya mencapai disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka. Hal ini terlihat dari hasil penelitian tentang disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka yaitu baru mencapai nilai rata-rata sebesar 66% dan apabila di hubungkan dengan kriteria pengukuran analisis data, maka baru mencapai predikat “cukup baik”, pada batas interval terendah.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penyusun dapat menarik kesimpulan yaitu pelaksanaan kepemimpinan Camat berdasarkan pada teknik-teknik kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, hal ini terlihat dari presentase penerapan teknik-teknik kepemimpinan oleh Camat yang baru mencapai predikat “cukup baik”, sehingga menyebabkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka baru mencapai predikat “cukup baik”, ini pun baru sampai pada batas interval terendah berdasarkan kriteria pengukuran analisa data.

PENDAHULUAN

Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang telah disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang 32 Tahun 2004 berdampak terhadap kebijakan yang mendasar dalam berbagai hal dalam sistem penyelenggaraan pemerintah daerah. Hal ini dimungkinkan berkenaan dengan berbagai kewenangan baru yang begitu luas yang dimiliki oleh pemerintah daerah.

Dengan adanya berbagai kewenangan baru yang dimiliki oleh pemerintah daerah, sudah tentu menuntut kesiapan daerah untuk melaksanakannya dengan sebaik-baiknya atas semua urusan pemerintah dan pembangunan yang menjadi urusan rumah tangga daerah.

Beberapa sumber daya yang harus dipersiapkan dalam menunjang pelaksanaan otonomi daerah yaitu sumberdaya manusia, sumber daya keuangan, sarana dan prasarana serta organisasi dan manajemennya.

Kesiapan sumberdaya manusia aparatur pemerintahan daerah khususnya berkaitan dengan profesionalitas aparatur pemerintah merupakan suatu yang mutlak harus dilaksanakan, sehingga dalam penyelenggaraan otonomi daerah didukung oleh adanya aparatur pemerintah daerah yang memiliki kemampuan, kecakapan keterampilan dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas, didedikasi terhadap kepetingan masyarakat, serta memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan berbagai pekerjaan.

Dengan demikian maka pemerintah mutlak harus melaksanakan pembinaan aparatur pemerintah daerah yang terarah dan terpadu, guna mencapai profesionalisme, kemampuan dan semangat kerja, kualitas dan efektifitas juga disiplin kerja aparatur pemerintah daerah, yang pada gilirannya diharapkan dapat memiliki dedikasi yang tinggi dalam memberkan pelayanan terhadap masyarakat.

Pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah daerah kepada masyarakat harus optimal, mengingat masyarakat sekarang semakin kritis. Hal itu tidaklah berlebihan mengingat kualitas pendidikan masyarakat saat ini semakin baik.

Dengan pernyataan tersebut di atas, jelas kiranya peran aparatur pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan sangat dominan. Aparatur pemerintah daerah harus mampu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya sebagai konsekuensi dari semakin kritisnya masyarakat serta semakin luasnya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu pelayanan aparatur pemerintah daerah.

Salah satu wujud peran Pegawai Negeri Sipil(PNS) dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan adalah adanya profesionalisme, kemampuan, semangat kerja dalam melaksanakan tugas sehingga tercapai disiplin kerja. Tidak kalah pentingnya peran pemimpin organisasi atau unit kerja dalam menjalankan organisasi / unit kerjanya harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dan administrasi, salah satunya yaitu melaksanakan fungsi kepemimpinan. Berkaitan dengan disiplin kerja pegawai pada suatu instansi pemerintah perlu mendapatkan perhatian. Dengan disiplin kerja yang baik akan dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas pada instansi tersebut.

Demikian pula halnya pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, sesuai dengan tugas pokoknya yaitu menyelenggarakan pemerintahan, pembinaan pemerintahan desa, pembangunan serta pembinaan kemasyarakatan, maka dituntut adanya pegawai yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, salah satu kegiatan yang dapat menunjang tugas pokok pada Kantor Camat adalah disiplin kerja yang baik.

Tercapainya disiplin kerja pada Kantor Camat Rajagaluh sangat ditentukan oleh kemampuan Camat dalam memimpin, membina dan mengarahkan para pegawai dalam pelaksanaan tugasnya yaitu melaksanakan fungsi manajemen yaitu fungsi kepemimpinan. Keberhasilan pelaksanaan kepemimpinan tersebut di atas salah satunya ditentukan oleh kemampuan Camat dalam menerapkan teknik-teknik kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian penyusun pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka terdapat permasalahan perihal disiplin kerja masih belum optimal, hal ini dapat dilihat berdasarkan indikator-indikator :

- 1) Masih adanya pegawai yang datang atau pulang kerja tidak tepat waktu. Misalnya jam kerja masuk pukul : 07.00 Wib datang pukul : 08.00 WIB, pulang kerja pukul : 15.00 WIB mendahului pukul : 13.00 WIB.
- 2) Pelayanan administrasi kepada masyarakat masih belum optimal. Misalnya dalam mealyani kebutuhan masyarakat dalam pembuatan KTP atau Kartu Keluarga masih kurang cepat.
- 3) Masih terdapat pegawai dalam menyerahkan laporan mengalami keterlambatan/ tidak tepat waktu. Misalnya dalam pembuatan laporan kerja masih lambat.

Melihat keadaan tersebut yaitu disiplin kerja pegawai belum meningkat diduga disebabkan oleh pelaksanaan kepemimpinan Camat Rajagaluh belum maksimal berdasarkan teknik-teknik kepemimpinan. Hal ini dapat dari gambaran sebagai berikut :

- 1) Pimpinan kurang memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan.

- 2) Pimpinan kurang memberikan mengenai pemberian motivasi dalam pemberian perintah.
- 3) Pimpinan kurang memberikan pelaksanaan komunikasi instruksional.
- 4) Pimpinan kurang memberikan dalam hal pemenuhan kebutuhan keamanan dan ketentraman.
- 5) Pimpinan kurang memberikan mengenai kelengkapan fasilitas kerja serta pemeliharaan fasilitas kerja.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana kepemimpinan Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh.
- 2) Faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan kepemimpinan Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.
- 3) Upaya-upaya apa saja yang dilakukan oleh Camat dalam mengatasi faktor-faktor penghambat tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang penyusun lakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kepemimpinan Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.
- 2) Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan kepemimpinan Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.
- 3) Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut.

Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang penyusun lakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Menambah wawasan pengetahuan bagi penyusun baik secara teoritis maupun praktis mengenai Pelaksanaan Kepemimpinan Camat Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

- 2) Sebagai sumbangan pemikiran atau bahan masukan bagi dinas atau instansi terkait, khususnya bagi Camat dalam Upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

METODE PENELITIAN

Metode yang penyusun gunakan adalah metode deskriptif analisis yaitu penelitian yang didasarkan fakta-fakta atau kenyataan yang ada pada saat sekarang. Kemudian fakta-fakta tersebut dikumpulkan dalam sebuah data, selanjutnya dianalisis sehingga hasil analisis tersebut dapat digunakan untuk menarik suatu kesimpulan.

Jenis Data dan Informasi

1. Data Primer

Menurut S. Nasution data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Sedangkan menurut Lofland bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan. Kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data-data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari surat-surat pribadi, buku harian, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Data sekunder juga dapat berupa majalah, buletin, publikasi dari berbagai organisasi, lampiran-lampiran dari badan-badan resmi seperti kementerian-kementerian, hasil-hasil studi, hasil survey, studi histories, dan sebagainya.

4.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menunjang penelitian tersebut, serta untuk memperoleh data yang diperlukan, penyusun menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membaca, mempelajari dan menganalisis buku-buku dan bacaan lainnya yang relevan dengan materi yang akan dibahas dalam penelitian ini.
2. Studi lapangan, yaitu pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data langsung dari objek penelitian yaitu dengan cara :
 - a. Obsevasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian di Kantor Kecamatan Rajagaluh guna memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan Camat Rajagaluh.
- c. Angket, yaitu teknik pengumpuln data dengan cara menyebarkan pertanyaan yang disertai alternatif jawaban tertulis yang dapat dipilih oleh responden.

4.7 Analisis Data

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik modus, yaitu suatu cara analisis dengan mengambil jawaban yang paling banyak. Dalam arti untuk menganalisis data, baik dari variabel bebas maupun terikat, penyusun hanya memfokuskan pada pilihan dari alternatif jawaban yang dipilih oleh responden, dimana yang paling banyak merupakan acuan untuk menganalisis data tersebut, yang hasilnya berbentuk prosentase.

Adapun teknik modus yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada pendapat dari Suharsimi Arikunto dalam bukunya “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Teori dan Praktek”, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Prosentase jumlah responden yang memberikan jawaban

f = Frekuensi responden yang memberikan jawaban

N = Jumlah yang di jadikan responden (sampel)

(Suharsimi Arikunto, 1998 : 246)

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pelaksanaan Kepemimpinan Oleh Camat Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka

Dalam pembahasan ini penyusun menguraikan hasil penelitian terhadap Pelaksanaan Kepemimpinan Oleh Camat Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, penyusun membahas penerapan teknik-teknik kepemimpinan.

Teknik-teknik kepemimpinan yang dipergunakan disini diambil menurut S. Pamudji, dalam bukunya “Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia”.

Untuk mengetahui penerapa teknik-teknik kepemimpinan tersebut, penyusun menjabarkannya dalam bentuk pertanyaan yang ada hubungannya dengan tugas pokok

dan fungsi Camat terutama dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka. Pertanyaan-pertanyaan yang akan penyusun ajukan kemudian penyusun himpun dalam bentuk angket yang merupakan salah satu teknik pengumpulan data. Angket diberikan kepada 23 orang responden.

Selain penjabaran dalam bentuk angket penyusun menguraikan mengenai kepemimpinan dan peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penyusun lakukan terhadap Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Perlu penyusun jelaskan bahwa indikator yang penyusun sebarakan dalam bentuk angket disertai alternatif jawaban, yaitu : selalu, kadang-kadang, tidak. Untuk jawaban selalu adalah merupakan manifestasi atau perwujudan responden dari rasa setuju terhadap pertanyaan yang penyusun ajukan, maupun jawaban lain yang merupakan bukti fositif dari pelaksanaan teknik-teknik kepemimpinan oleh Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka. Untuk jawaban kadang-kadang adalah merupakan manifestasi atau perwujudan responden dari pelaksanaan teknik-teknik kepemimpinan oleh Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka yang belum sepenuhnya dilaksanakan. Sedangkan jawaban Tidak, merupakan perwujudan dari sikap Camat Rajagaluh Kabupaten Majaengka yang tidak dilaksanakan teknik-teknik kepemimpinan.

Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kepemimpinan yang dilakukan oleh Camat dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, yang pembahasannya didasarkan pada teknik-teknik kepemimpinan, sebagai berikut :

Teknik Pematangan dan Penyiapan Pengikut

Kebrhasilan suatu organisasi di dalam pencapaian tujuan organisasi, salah satunya ditentukan oleh kemampuan dalam melakukan pematangan dan penyiapan pengikut, sehingga di dalam pelaksanaan pekerjaan para pegawai dapat mengikuti keinginan pimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Demikian pula pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, salah satunya ditentukan oleh kemampuan Camat dalam melakukan pematangan dan penyiapan pengikut, sehingga para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya senantiasa mengarah pada pencapaian disiplin dan prestasi kerja yang optimal.

Guna mengetahui tentang usaha Camat dalam penerapan teknik-teknik pematangan dan penyiapan pengikut, maka penyusun melakukan penelitian terhadap tiga indikator sebagai berikut :

1. Melakukan bimbingan atau pengarahan

Jika dalam kepemimpinannya Camat berusaha untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada seluruh pegawai, maka para pegawai dapat memahami tentang tugas serta fungsinya di dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya senantiasa perpegang pada tugas serta fungsi yang telah ditetapkan.

2. Kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan

Camat dalam kepemimpinannya harus berusaha untuk meningkatkan kecakapan serta kemampuan pegawai, melalui pemberian kesempatan bagi para pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang sesuai dengan bidang tugasnya, sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja pegawai tersebut.

3. Menumbuhkan partisipasi

Terwujudnya kepatuhan, ketaatan dan tanggung jawab para pegawai dalam pelaksanaan kerjanya, yaitu sesuai dengan kebijaksanaan maupun rencana yang telah ditetapkan, salah satunya ditentukan oleh kemampuan Camat di dalam menumbuhkan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini bertujuan agar para pegawai merasa bertanggung jawab terhadap setiap keputusan yang telah ditetapkan.

Guna mengetahui tentang usaha Camat dalam penerapan teknik pematangan dan penyiapan pengikut, maka dapat diketahui melalui tanggapan responden terhadap tiga indikator dari teknik pematangan dan penyiapan pengikut.

1. Melakukan Bimbingan atau Pengarahan

Sebanyak 17 orang responden (77%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk memberikan bimbingan dan pengarahan, sedangkan sebanyak 3 orang responden (13%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk memberikan bimbingan dan pengarahan, dan 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk memberikan bimbingan dan pengarahan.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya, ternyata Camat telah melakukan pemberian bimbingan dan pengarahan dengan cukup baik, hal ini jelas akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai, karena para pegawai benar-benar telah memahami tugas serta fungsinya di dalam pelaksanaan pekerjaan.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk menciptakan pegawai yang mampu memahami tugas dan fungsinya, diantaranya dilakukan melalui pemberian bimbingan dan pngarahan mengenai pentingnya pelaksanaan kerja yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Hasil observasi menunjukkan bahwa para pegawai pada dasarnya telah memahami tentang tugas dan fungsinya. Hal ini terlihat dari adanya usaha untuk memperhatikan tentang prosedur kerja, walaupun belum sepenuhnya dikerjakan.

2. Kesempatan Mengikuti Pendidikan Dan Latihan

Sebanyak 17 orang responden (77%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, sedangkan sebanyak 3 orang responden (13%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, dan 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan.

Memperhatikan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat masih belum sepenuhnya berusaha untuk memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, hal ini jelas menjadi penghambat di dalam peningkatan pengetahuan serta kecakapan pegawai, yang pada akhirnya menghambat pada Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan dan latihan ternyata masih terdapat hambatan berupa terbatasnya dana, sehingga benar-benar dilakukan secara selektif.

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa masih dapat sebagian pegawai yang kurang mampu di dalam pelaksanaan tugasnya, misalnya dalam pembuatan laporan, dimana masih sering terlambat. Hal ini membuktikan bahwa di dalam tingkat kecakapan serta pengetahuan pegawai masih perlu untuk di tingkatkan.

3. Menumbuhkan Partisipasi

Sebanyak 16 orang responden (72%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk menumbuhkan partisipasi pegawai di dalam proses pengambilan keputusan, sedangkan sebanyak 4 orang responden (18%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk menumbuhkan partisipasi pegawai di dalam proses pengambilan keputusan, dan 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk menumbuhkan partisipasi pegawai di dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa, Camat belum sepenuhnya berusaha menumbuhkan partisipasi pegawai di dalam proses pengambilan keputusan, sehingga di dalam pelaksanaan pekerjaan yang didasarkan pada keputusan yang telah dibuat, ternyata masih terdapat sebagian pegawai yang kurang

bertanggung jawab. Hal ini jelas akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, yaitu tercapainya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Dari hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa untuk menumbuhkan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan telah diusahakan, namun masih mendapatkan hambatan berupa masih adanya perbedaan-perbedaan individu dalam hal pengetahuan maupun kemampuan.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa dalam suatu rapat kerja, ternyata masih terdapat sebagian pegawai yang bersifat pasif dalam proses pengambilan keputusan. Dalam arti tidak menyampaikan saran maupun kritikan, sehingga jalannya rapat sering didominasi oleh Camat.

Berdasarkan uraian-uraian tentang penerapan tiga alternatif dari teknik pematangan dan penyiapan pengikut, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam menerapkan teknik pematangan dan penyiapan pengikut, nilai rata-rata dari tiga alternatif jawaban baru mencapai sebesar 75,33% sehingga baru mencapai pedikat cukup baik, namun baru mencapai batas interval terendah berdasarkan kriteria pengukuran analisa data. Keadaan ini jelas akan berpengaruh terhadap terhambatnya peningkatan hasil kerja pegawai, yang akhirnya menghambat dalam upaya mencapai disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Teknik Human Relation

Agar para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya mempunyai semangat yang tinggi, sehingga mendorong kearah tercapainya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, hendaknya Camat berusaha untuk memberikan motivasi atau dorongan terhadap para pegawai, yaitu melalui pemberian perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan dari para pegawai, terutama kebutuhan psikologis.

Untuk mengetahui tentang usaha Camat dalam penrerapan teknik human relation, maka penyusun melakukan penelitian terhadap tiga indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan yang layak

Tercapainya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, salah satunya tergantung pada usaha Camat untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai, yaitu diantaranya melalui memperlakukan para pegawai sebagai manusia seutuhnya.

2. Kebutuhan akan Penghargaan

Tercapainya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, salah satunya tergantung pada usaha Camat di dalam memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi. Melalui upaya seperti ini diharapkan akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut dan mendorong pegawai lainnya untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Kebutuhan keamanan dan ketentraman

Camat harus berusaha untuk selalu memperhatikan kebutuhan keamanan dan ketentraman bagi para pegawainya, baik keamanan dalam pekerjaan, keamanan harta benda, jiwa dan raga serta ketentraman pikiran, sehingga dengan sendirinya para pegawai akan lebih giat serta merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap tercapainya disiplin kerja pegawai.

1. Kebutuhan yang layak

Sebanyak 15 orang responden (68%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk memperhatikan kebutuhan yang layak, sedangkan sebanyak 4 orang responden (18%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk memperhatikan kebutuhan yang layak, dan 3 orang responden (14%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk memperhatikan kebutuhan yang layak.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Camat belum sepenuhnya berusaha memperhatikan kebutuhan yang layak bagi para pegawainya. Hal ini jelas akan menghambat di dalam menumbuhkan adanya semangat kerja bagi para pegawai, sehingga akan berpengaruh terhadap terhambatnya peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk memperhatikan kebutuhan yang layak belum sepenuhnya dilakukan, karena adanya keterbatasan waktu, sehingga pelaksanaan komunikasi dua arah serta komunikasi informal belum dilakukan secara intensif.

Hasil observasi terlihat bahwa untuk kebutuhan kelayakan. Camat belum sepenuhnya berusaha memenuhi, hal ini terlihat belum terwujudnya dialog dan diskusi yang bersifat rutin khususnya mengenai berbagai permasalahan yang di hadapi berkaitan dengan pelaksanaan disiplin kerja pegawai.

2. Kebutuhan akan penghargaan

Sebanyak 16 orang responden (72%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk memberikan penghargaan, sedangkan sebanyak 4 orang responden (18%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk memberikan penghargaan, dan

2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk memberikan penghargaan.

Memperhatikan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Camat belum sepenuhnya memperhatikan pemberian penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi. Hal ini jelas akan menghambat akan terwujudnyasemangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya menghambat terhadap tercapainya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi, ternyata masih mendapat hambatan berupa terbatasnya dana.

Hasil observasi menunjukkan bahwa seluruh pegawai yang berprestasi belum sepenuhnya diberi penghargaan oleh Camat, dalam arti penghargaan berupa pujian atau piagam penghargaan berupa pujian atau piagam penghargaan, sehingga semangat kerja pegawai cenderung bersifat tetap. Misalnya dalam penyampaian laporan hasil kerja, masih belum mencapai target yang telah ditetapkan.

3. Kebutuhan keamanan dan ketentraman

Sebanyak 15 orang responden (68%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk memperhatikan kebutuhan keamanan dan ketentraman, sedangkan sebanyak 4 orang responden (18%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk memperhatikan kebutuhan keamanan dan ketentraman, dan 3 orang responden (14%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memperhatikan kebutuhan dan keamanan dn ketentraman.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Camat belum sepenuhnya berusaha memperhatikan kebutuhan keamanan dan ketentraman bagi para pegawai, sehingga menghambat dalam menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan menghambat dalam peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk memperhatikan kebutuhan keamanan dan ketentraman ternyata masih mendapat hambatan berupa keterbatasan dana untuk memenuhi sarana dan prasarana dibidang disiplin kerja pegawai.

Hasil observasi memeperhatikan bahwa masih terdapat pegawai dalam pelaksanaan tugasnya tidak ditunjang dengan fasilitas kerja yang memadai.

Berdasarkan tentang uraian-uraian tentang usaha Camat dalam penerapan tiga indikator dari teknik human relation maka dapat diketahui bahwa Camat belum

sepenuhnya menerapkan teknik human relation dengan baik, sehingga nilai rata-rata tiga indikator baru mencapai 69,33% dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data mencapai predikat cuup baik. Dengan demikian akan menghambat terwujudnya semangat dan kesungguhan para pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya yang akhirnya akan menghambat tercapainya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Teknik Menjadi Teladan

Tercapainya Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka salah satunya tergantung pada usaha Camat di dalam penerapan teknik menjadi teladan, dalam arti pemberian keteladanan kepada para pegawai, baik dalam segi disiplin yaitu melalui anjuran dan larangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Untuk mengetahui usaha Camat dalam penerapan teknik menjadi teladan, maka penyusun melakukan penelitian terhadap tiga indikator dari teknik menjadi teladan, yaitu sebagai berikut :

1. Kedisiplinan

Tercapainya Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka salah satunya tergantung pada usaha Camat dalam memberikan keteladanan dalam proses pekerjaan, sehingga para pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerjanya.

2. Pemberian Contoh

Camat dalam kepemimpinannya harus berusaha memberkan contoh tentang pelaksanaan kerja yang baik terhadap setiap pegawai, maka para pegawai dalam pelaksanaan kerjanya akan termotivasi untuk senantiasa bekerja sesuai prosedur yang benar, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan Disiplin Kerja pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

3. Pelaksanan Kebijakan

Tercapainya Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka salah satunya tergantung pada usaha Camat dalam memberikan keteladanan mengenai kebijakan, yaitu selalu berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga para pegawai dalam pekerjaannya selalu sesuai dengan peraturan maupun kebijakan yang telah ditetapkan.

1. Kedisiplinan

Sebanyak 18 orang responden (81,8%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk memberikan keteladanan dalam kedisiplinan, sedangkan sebanyak 2 orang

responden (9,1%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk memberikan keteladanan dalam kedisiplinan dan 2 orang responden (9,1%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk memberikan keteladanan dalam kedisiplinan.

Berdasarkan tanggapan reponden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Camat telah memberikan keteladanan dalam kedisiplinan bagi para pegawai dengan baik. Hal ini jelas akan mendorong para pegawai untuk lebih berdisiplin dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka dapat tercapai.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk mencapai hasil kerja yang optimal, maka para pegawai senantiasa dimotivasi melalui pemberian contoh kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas.

Hasil obsevasi terlihat bahwa dalam pelaksanaan tugasnya Camat senantiasa mematuhi ketentuan maupun prosedur kerja yang telah ditetapkan. Misalnya dalam penerapan sanksi bagi para pegawai yang melanggar disiplin senantiasa diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pemberian Contoh

Sebanyak 19 orang responden (86%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk memberikan contoh tentang pelaksanaan pekerjaan, sedangkan sebanyak 3 orang responden (14%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk memberikan contoh tentang pelaksanaan pekerjaan, dan yang menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk memberikan contoh tentang pelaksanaan pekerjaan tidak ada.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Camat telah berusaha memberikan contoh tentang pelaksanaan pekerjaan dengan cukup baik. Hal ini jelas akan mendorong para pegawai untuk lebih meningkatkan hasil kerjanya, sehingga Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka dapat mencapai optimal.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa pada setiap pelaksanaan pekerjaan senantiasa diberikan contoh agar para pegawai dapat meningkatkan hasil kerjanya namun tetap berpedoman pada prosedur kerja yang berlaku.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pada setiap pelaksanaan pekerjaan, ternyata Camat senantiasa memberikan petunjuk tentang cara kerja yang benar kepada para pegawai.

3. Pelaksanaan kebijakan

Sebanyak 16 orang responden (72%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk melakukan kebijakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sedangkan sebanyak 4 orang responden (18%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk melakukan kebijakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan sebanyak 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk melakukan kebijakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa Camat telah berusaha dengan cukup baik untuk senantiasa mengupayakan pengambilan kebijakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, hal ini jelas akan memotivasi pegawai untuk lebih patuh pada peraturan yang berlaku di dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan hasil kerjanya secara optimal, dengan sendirinya akan mengarah pada peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Melalui wawancara, diperoleh keterangan bahwa dalam hal pengambilan kebijakan selalu diupayakan untuk memperhatikan peraturan maupun ketentuan yang berlaku agar tercipta suatu ketertiban dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa Camat pada setiap proses pengambilan keputusan, ternyata selalu berpedoman kepada ketentuan yang berlaku agar tercipta suatu ketertiban dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan tentang uraian-uraian tentang Usaha Camat dalam penerapan tiga indikator dari teknik menjadi teladan, maka dapat diketahui bahwa Camat telah berusaha dengan Cukup baik untuk selalu memberikan keteladanan terhadap para pegawai hal ini terlihat dari nilai rata-rata penerapan, yaitu sebesar 80,28% sehingga telah mencapai predikat cukup baik. Keadaan seperti ini jelas akan memotivasi para pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dalam arti akan senantiasa memperhatikan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka dapat tercapai.

Teknik Persuasi Dan Pemberian Perintah

Kepemimpinan Camat Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka akan berhasil, apabila Camat dalam kepemimpinannya berusaha untuk melakukan teknik persuasi dan pemberian perintah, yaitu untuk mengupayakan agar pegawai yang diberi perintah mau bekerja dengan senang hati.

Untuk mengetahui tentang usaha Camat dalam penerapan teknik persuasi dan pemberian perintah, maka penyusun melakukan penelitian terhadap tiga indikator dari teknik persuasi dan pemberian perintah, yaitu sebagai berikut :

1. Kejelasan Perintah

Kepemimpinan Camat Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, salah satunya tergantung pada usaha Camat di dalam memberikan perintah yang jelas, dalam arti perintah tersebut dapat dimengerti oleh pegawai yang menerimanya, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya dapat mengarah pada hasil yang diinginkan.

2. Ketepatan dalam pemberian perintah

Dalam pemberian perintah hendaknya Camat selalu mengupayakan agar perintah tersebut diberikan kepada pegawai yang tepat atau sesuai dengan bidang tugasnya, melalui upaya ini dengan sendirinya akan memotivasi pegawai untuk semangat dalam pelaksanaan pekerjaannya sehingga hasil kerja dapat ditingkatkan.

3. Pemberian motivasi

Hendaknya pada setiap pemberian perintah Camat berusaha memberikan motivasi, agar para pegawai yang menerima perintah merasa terdorong untuk melaksanakan perintah dengan penuh semangat, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja pegawai.

1. Kejelasan perintah

Sebanyak 17 orang responden (77%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk memberikan perintah yang jelas, sedangkan sebanyak 3 orang responden (13%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk memberikan perintah jelas dan sebanyak 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha tidak memberikan perintah yang jelas.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Camat belum sepenuhnya berusaha untuk memberikan perintah yang cukup jelas. Hal ini akan berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja pegawai, karena tidak menutup kemungkinan ada kesalahan persepsi dari para pegawai yang menerima perintah, sehingga akan terjadi kesalahan dalam proses pelaksanaan pekerjaan, dengan demikian maka akan menghambat dalam peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh kabupaten Majalengka.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam pemberian perintah diusahakan sejelas-jelasnya misalnya rapat, misalnya mengenai apa yang harus

dilaksanakan dan bagaimana proses dan prosedur dari pelaksanaan tugas tersebut sampai dengan target yang harus dicapai. Namun dikarenakan masih adanya perbedaan pengetahuan serta kecakapan diantara pegawai, ternyata masih ada sebagian pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya kurang sesuai dengan perintah yang diberikan.

2. Ketepatan dalam pemberian perintah

Sebanyak 15 orang responden (68%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk memberikan perintah kepada pegawai yang tepat, sedangkan sebanyak 5 orang responden (22%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk memberikan perintah kepada pegawai yang tepat dan sebanyak 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk memberikan perintah kepada pegawai yang tepat.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Camat masih belum sepenuhnya berusaha untuk memberikan perintah kepada pegawai yang tepat demi terwujudnya ketertiban dalam organisasi.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam pemberian perintah, diakui belum sepenuhnya diberikan kepada pegawai sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan individu pegawai.

Dari hasil observasi ditunjukkan bahwa dalam pemberian perintah, Camat belum sepenuhnya berdasarkan tugas dan fungsi dari para pegawainya.

3. Pemberian motivasi

Sebanyak 13 orang responden (59%) menyatakan bahwa Camat dalam pemberian perintah selalu berusaha untuk disertai dengan pemberian motivasi, sedangkan sebanyak 5 orang responden (22%) menyatakan bahwa Camat dalam pemberian perintah kadang-kadang berusaha untuk disertai dengan pemberian motivasi dan sebanyak 4 orang responden (19%) menyatakan bahwa Camat dalam pemberian perintah tidak berusaha untuk disertai dengan pemberian motivasi.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Camat belum sepenuhnya berusaha untuk selalu memberikan motivasi (persuasi) didalam pemberian perintah, sehingga para pegawai belum sepenuhnya menunjukkan adanya semangat yang tinggi untuk mengerjakan tugasnya, yang pada akhirnya mengakibatkan dalam peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam pemberian perintah senantiasa diusahakan dengan memberikan motivasi, namun dikarenakan adanya keterbatasan dana, maka pemotivasian tersebut belum sepenuhnya dapat diberikan, seperti fasilitas kerja belum sepenuhnya diperhatikan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa dalam pemberian perintah, Camat belum sepenuhnya berusaha disertai dengan adanya pemberian motivasi.

Berdasarkan uraian-uraian tentang usaha Camat dalam penerapan tiga indikator dari teknik persuasi dan pemberian perintah, maka dapat diketahui bahwa Camat telah berusaha dengan Cukup baik untuk memberikan teknik persuasi dan pemberian perintah terhadap para pegawai. Hal ini terlihat dari ilai rata-rata penerapan yaitu sebesar 68% sehingga telah mencapai predikat cukup baik. Keadaan ini jelas akan memotivasi para pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dalam arti akan senantiasa memperhatikan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga disipin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka dapat tercapai.

Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi Yang Cocok

Tercapainya Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, salah satunya tergantung pada usaha Camat di dalam menerapkan teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok. Dalam arti penyampaian pesan akan berhasil dengan baik, Camat menguasai teknik komunikasi yang benar.

Untuk mengetahui tentang usaha Camat dalam teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok, maka penyusun melakukan pnelitian terhadap tiga indikator dari teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok, yaitu sebagai berikut :

1. Komunikasi dua arah

Tercapainya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, salah satunya tergantung pada usaha Camat di dalam mengupayakan terciptanya komunikasi dua arah, dalam arti bersikap terbuka terhadap saran dan kritik yang disampaikan oleh pegawai.

2. Menggunakan bahasa yang sederhana

Tercapaiya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, salah satunya tergantung usaha Camat di dalam menggunakan bahasa sederhana, dalam arti tidak menggunakan bahasa asing yang akan sulit dimengerti.

3. Komunikasi Instruksional

Camat dalam kepemimpinannya harus berusaha untuk memberikan penjelasan terhadap para pegawai yaitu dalam hal menyangkut tentang kebijakan dari pihak yang lebih tinggi, agar para pegawai dalam melaksanakan perintah tersebut akan senantiasa sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, sehingga akan mencapai hasil kerja yang optimal.

1. Komunikasi dua arah

Seanyak 15 orang responden (68%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk bersikap terbuka terhadap saran dan kritik dari pegawai sedangkan sebanyak 4 orang responden (18%) menatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk bersikap terbuka terhadap saran dan kritik dari pegawai dan sebanyak 3 orang responden (14%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk bersikap terbuka terhadap saran dan kritik dari pegawai.

Dari tanggapan responden terebut, maka diketahui bahwa Camat telah berusaha dengan cukup baik untuk bersikap terbuka terhadap saran dan kritik yang disampaikan oleh pegawainya, sehingga terwujud adanya saling pengertian diantara unsur-unsur yang ada dilingkungan Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, kondisi demikian jelas akan menunjang terhadap peningkatan semangat serta tanggung jawab pada diri pegawai di dalam pelaksanaan pekerjaannya, sehingga dengan sendirinya Disiplin Kerja Pegawai Pada kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka dapat tercapai.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa komunikasi dua arah senantiasa dilakukan, guna memperoleh umpan balik serta menumbuhkan rasa kebersamaan diantara unsur-unsur yang ada di Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, sehingga kerjasama dalam pencapaian tujuan akan terwujud.

Dari hasil observasi memperlihatkan bahwa dalam proses pengambilan keputusan, Ternyata Camat telah berusaha untuk menampung seluruh aspirasi para pegawai. Hal ini jelas akan menumbuhkan adanya rasa percaya, sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

2. Menggunakan bahasa yang sederhana

Sebanyak 16 orang responden (73%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, sedangkan sebanyak 6 orang responden (27%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengeri dan yang menyatakan bahwa Camat tidak berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti tidak ada.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Camat belum sepenuhnya berusaha untuk menggunakan bahasa yang mudah dimengerti di dalam kegiatan yang sifatnya rutin, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan dapat mempengaruhi hasil pencapaian prestasi kerja para pegawai, karena tidak menutup kemungkinan ada kesalahan persepsi dari para pegawai yang menerima perintah, sehingga akan terjadi kesalahan dalam proses pelaksanaan pekerjaan, dengan demikian

maka akan menghambat dalam peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat dalam menggunakan bahasa yang sederhana diusahakan sejas mungkin, namun karena adanya perbedaan individu, ternyata masih banyak kesalah pahaman dalam penerimaan perintah oleh pegawai.

Hasil observasi menunjukan bahwa Camat pada saat menggunakan bahasa yang sederhana selalu diberikan secara jelas. Namun dikarenakan masih adanya perbedaan pengetahuan serta kecakapan diantara pegawai, ternyata masih ada sebagian pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya kurang sesuai dengan perintah yang diberikan.

3. Komunikasi instruksional

Sebanyak 13 orang rseponden (59%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk memberikan penjelasan terhadap kebijakan dari instansi yang lebih tinggi, sedangkan sebanyak 7 orang responden (31%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha memberikan penjelasan terhadap kebijakan dari instansi yang lebih tinggi, dan sebanyak 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk memberikan penjelasan terhadap kebijakan dari instansi yang lebih tinggi.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Camat belum sepenuhnya berusaha untuk memberikan penjelasan terhadap suatu kebijakan dari instansi yang lebih tinggi, sehigga menyulitkan para pegawai di dalam pengerjaan perintah tersebut.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk melakukan komuikasi intruksional belum sepenuhnya dilaksanakan, karena masih mendapat hambatan berupa adananya perbedaan individu pegawai, berupa perbedaan kecakapan, pengetahuan dan kemampuan.

Dari hasil observasi menunjukan bahwa dalam hal menyangkut suatu kebijakan di atas, ternyata Camat mempunyai hambatan dalam memberikan penjelasan, yaitu masih adanya perbedaan pengetahuan dan kecakapan diantara para pegawai. Hal ini terlihat dari keadaan seluruh pegawai yang belum memahami penjelasan tersebut, sehingga menghambat dalam pelaksanaan dibidang disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tadi, maka dapat diketahui bahwa dalam proses kepemimpinan ternyata Camat belum sepenuhnya berusaha menerapkan teknik penggunaan sistem kounikasi yang cocok terhadap para pegawai. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata baru mencapai 66,66%, keadaan ini jelas akan menghambat akan terwujudnya

saling pengertian serta kerjasama yang baik dalam proses disiplin kerja pegawai yang pada akhirnya akan menghambat dalam peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Teknik Penyediaan Fasilitas

Tercapainya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, salah satunya tergantung pada usaha Camat di dalam menerapkan teknik penyediaan fasilitas kerja bagi kepentingan pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga kemampuan serta hasil kerja pegawai dapat ditingkatkan.

Guna mengetahui tentang usaha Camat dalam teknik penyediaan fasilitas, maka penyusun melakukan penelitian terhadap tiga indikator dari teknik penyediaan fasilitas, yaitu sebagai berikut :

1) Kelengkapan Fasilitas Kerja

Tercapainya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka, salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan Camat dalam memperhatikan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai, sehingga akan mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan para pegawai.

2) Ketepatan Penyimpanan Fasilitas Kerja

Hendaknya Camat dalam kepemimpinannya berusaha untuk memperhatikan penyimpanan fasilitas kerja yang tepat, sehingga memudahkan para pegawai di dalam pelaksanaan pekerjaannya.

3) Pemeliharaan Fasilitas Kerja

Apabila Camat dalam kepemimpinannya berusaha untuk memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja, maka hasil kerja para pegawai dapat ditingkatkan secara optimal sehingga akan mengarah kepada peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

1. Kelengkapan fasilitas kerja

Sebanyak 12 orang responden (54%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja, sedangkan sebanyak 8 orang responden (36%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja dan sebanyak 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Camat belum sepenuhnya memperhatikan fasilitas kerja, hal ini jelas akan menyulitkan di dalam pencapaian hasil kerja yang optimal dari seluruh pegawai, yang pada akhirnya akan

menghambat dalam peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk memenuhi kelengkapan fasilitas kerja ternyata masih mendapat hambatan berupa terbatasnya dana.

Hasil observasi menunjukkan bahwa Camat belum sepenuhnya menyediakan fasilitas yang lengkap.

2. Ketepatan penyimpanan fasilitas kerja

Sebanyak 13 orang responden (59%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk menempatkan fasilitas kerja secara tepat, sedangkan sebanyak 7 orang responden (31%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk menempatkan fasilitas kerja secara tepat dan sebanyak 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk menempatkan fasilitas kerja secara tepat.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Camat belum sepenuhnya berusaha untuk menempatkan fasilitas kerja yang tepat, keadaan ini jelas akan menghambat dalam upaya peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk menempatkan fasilitas kerja secara tepat, masih mendapat hambatan berupa terbatasnya ruang kerja yang ada.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan masih terdapat kesulitan.

3. Pemeliharaan fasilitas Kerja

Sebanyak 12 orang responden (54%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha untuk memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja, sedangkan sebanyak 8 orang responden (36%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja dan sebanyak 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Camat belum sepenuhnya berusaha dalam pemeliharaan fasilitas kerja, sehingga dengan sendirinya akan menghambat dalam mewujudkan hasil kerja yang optimal, yang pada akhirnya akan menghambat dalam peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk pemeliharaan fasilitas kerja, masih mendapat hambatan berupa terbatasnya dana serta masih adanya sebagian

pegawai yang kadang-kadang tidak disiplin / tidak tanggung jawab dalam penggunaan fasilitas kerja.

Hasil observasi menunjukkan bahwa untuk fasilitas kerja ternyata masih kurang mendapatkan perhatian dalam pemeliharannya.

Berdasarkan dari uraian-uraian di atas mengenai tiga indikator dari teknik pemeliharaan fasilitas kerja, maka dapat diketahui bahwa Camat belum sepenuhnya berusaha memperhatikan tentang teknik pemeliharaan fasilitas kerja. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata baru mencapai 55,66% dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data baru mencapai predikat kurang baik, keadaan ini jelas akan menghambat dalam peningkatan hasil kerja, yang padaakhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Camat dalam kepemimpinannya belum sepenuhnya menerapkan teknik-teknik kepimpinan. Hal ini terlihat dari pencapaian nilai rata-rata dari penerapan teknik-teknik kepemimpinan oleh Camat baru mencapai sebesar 70,55 % dan apabila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data, maka kepemimpinan Camat baru mencapai predikat “Cukup baik”.

Kemudian untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat rajagaluh Kabupaten Majalengka, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan

Ketepatan dalam pemberian tugas kepada pegawai dapat mempermudah tercapainya tujuan organisasi, oleh kaena itu ketepatan dalam pemberian tugas hendaknya mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap orang yang menjadi pemimpinnya. Dan setiap tugas yang diberikan kepada pegawai baiknya disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawainya, agar pelaksanaan tugasnya tersebut dapat diselesaikan dengan tepat dan cepat. Sebanyak 12 orang responden (54%) menyatakan bahwa setiap pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai kemampuan, sehingga bagi pegawai yang mendapatkan tugas tersebut dapat dengan mudah melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 6 orang responden (27%), sehingga adakalanya pegawai yang mendapatkan tugas tersebut dapat menyelesaikan tugasnya. Dan yang menyatakan tidak pernah diperoleh sebanyak 4 responden (14%), sehingga ada pegawai yang mendapatkan tugas tersebut tidak dapat melaksanakan dengan baik karena bukan bagiannya.

2. Pemberian contoh yang baik

Kedisiplinan pegawai dalam mentaati waktu kerja di Kantor Camat Rajagaluh perlu untuk ditingkatkan lagi sehingga disiplin kerja pegawai tersebut dapat meningkat. Perlu ditingkatkannya lagi disiplin kerja pegawai terbukti dari hasil tanggapan responden di atas. Yang menyatakan bahwa pegawai selalu datang tepat waktu diperoleh sebanyak 15 responden (68%), sehingga kesadaran pegawai dalam menegakkan disiplin sudah diterapkan. Sedangkan yang menyatakan pegawai kadang-kadang datang tepat waktu diperoleh sebanyak 5 responden (22%), Dan yang menyatakan Tidak diperoleh sebanyak 2 responden (10%). Sehingga bagi pegawai tersebut belum menerapkan disiplin bagi dirinya. Dan yang menyatakan bahwa pegawai datang tidak tepat waktu tidak ada.

3. Pemberian penghargaan

Sececil apapun bentuk penghargaan yang diberikan pemimpin, sekalipun hanya ucapan terimakasih terutama bagi pegawai yang berprestasi, mempunyai dedikasi, loyalitas, reputasi tinggi sehingga akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang meningkat. Yang menyatakan selalu mendapatna penghargaan diperoleh sebanyak 13 responden (59%), sehingga dengan memberikan penghargaan oleh Camat terhadap pegawainya dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi. Sedangkan yang menyatakan kadang-kadang diperoleh sebanyak 6 responden (27%), sehingga tidak banyak pegawai yang timbul rasa semangat dan gairah kerjanya. Dan yang menyatakan tidak pernah diperoleh 3 responden (14%), sehingga para pegawai kurang semangat dalam bekerja.

4. Perlakuan yang sama

Perlakuan yang adil oleh seorang pemimpin tentunya sangat diharapkan oleh setiap pegawainya. Dengan diperlakukan secara adil tentunya setiap pegawai merasa termotivasi untuk melakukan tugasnya dengan baik. Yang menyatakan bahwa pegawai selalu diperlakukan secara adil diperoleh sebanyak 11 responden (50%), sehingga pegawai mendapatkan motivasi dan dapat menumbuhkan semangat kerja pada dirinya. Sedangkan yang menyatakan kadang-kadang diperoleh 11 responden (50%), sehingga pegawai yang telah mendapatkan motivasi dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Dan yang menyatakan tidak pernah tidak ada.

5. Pengawasan terhadap pekerjaan

Pemberian tugas yang disertai dengan perintah yang jelas akan memberikan kemudahan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan agar pegawai tidak melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam melaksanakan tugas. Yang menyatakan bahwa setiap pegawai selalu melakukan kesalahan sebanyak 4 responden (19%), sehingga

tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Sedangkan yang menyatakan kadang-kadang diperoleh sebanyak 12 responden (54%), sehingga ada sebagian pegawai dalam menyelesaikan tugas kurang berjalan dengan baik. Dan yang menyatakan tidak pernah diperoleh sebanyak 6 responden (27%), sehingga ada sebagian pegawai dalam menyelesaikan tugasnya tidak berjalan lancar akibat dari tidak jelasnya tugas tersebut.

6. Melakukan pelanggaran

Pelanggaran terhadap peraturan diharapkan tidak pernah terjadi agar tidak sampai berakibat fatal bagi kelangsungan jalannya kehidupan organisasinya. Maka dari itu pegawai dituntut untuk lebih meningkatkan disiplin kerja dan upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai telah diberlakukannya penerapan sanksi bagi yang melanggar peraturan. Yang menyatakan pegawai mendapatkan sanksi diperoleh sebanyak 4 orang responden (18%), sehingga para pegawai dapat lebih meningkatkan disiplin. Seangkan yang menyatakan kadang-kadang diperoleh sebanyak 18 responden (81%), sehingga masih adanya sebagian kecil dari pegawai yang melanggar peraturan. Dan yang menyatakan tidak pernah tidak ada.

7. Bekerja untuk keperluan dinas

Kedisiplinan pegawai dalam mentaati peraturan sangatlah penting karena dapat berpengaruh terhadap kelangsungan jalannya organisasi tersebut dan juga dapat menunjang terhadap lancarnya penyelesaian pekerjaan di kantornya. Yang menyatakan bahwa pegawai keluar kantor tanpa alasan diperoleh sebanyak 2 responden (10%), sehingga ada sebagian pegawai yang belum mentaati peraturan kerja. Sedangkan yang menyatakan kadang-kadang diperoleh sebanyak 3 responden (14%), sehingga ada sebagian pegawai yang sudah mentaati dan sebagian yang belum mentaati peraturan. Dan yang menyatakan tidak pernah 17 responden (77%), sehingga sudah sebagian besar pegawai mentaati peraturan kerja.

8. Keharmonisan hubungan

Keharmonisan hubungan diantara sesama pegawai sangatlah penting, terutama antara pemimpin dengan bawahannya begitu juga antara pegawai dengan pegawai lainnya. Dengan terjalinnya hubungan yang baik tentunya dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Yang menyatakan bahwa pegawai menjalin hubungan yang harmonis sebanyak 18 responden (81%), sehingga kesadaran pegawai akan pentingnya hubungan kemanusiaan sudah baik. Sedangkan yang menyatakan kadang-kadang diperoleh

sebanyak 4 responden (19%), sehingga ada sebagian pegawai yang belum sadar akan pentingnya hubungan kemanusiaan. Dan yang menyatakan tidak pernah tidak ada.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai belum sepenuhnya berusaha untuk menggunakan indikator disiplin, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan dapat mempengaruhi semangat kerja dan gairah kerja para pegawai, dengan demikian akan menghambat dalam peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka.

Disiplin kerja pegawai belum sepenuhnya menerapkan tolak ukur disiplin. Hal ini terlihat dari pencapaian nilai rata-rata dari penerapan tolak ukur disiplin mencapai sebesar 66% dan apabila di hubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data, maka baru mencapai predikat “Cukup baik”.

Memperhatikan uraian-uraian tentang penerapan teknik-teknik kepemimpinan yang terangkum dalam tabel 4.7, maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan Camat yang didasarkan pada teknik-teknik kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka. Hal ini terlihat dari kepemimpinan Camat melalui penerapan teknik-teknik kepemimpinan, dimana rekapitulasi nilai tertinggi dari penerapan teknik-teknik kepemimpinan yang rata-rata sebesar 70% dengan predikat “cukup baik”, menyebabkan peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh kabupaten Majalengka. Baru mencapai rata-rata sebesar 66% dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran data, ternyata baru mencapai predikat “cukup baik”.