

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN PEGUNUNGAN BINTANG

La Jimu* dan Benyamin Buntu*

* Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel:

Diterima 27 Mei 2023

Disetujui 24 Juni 2023

Diterbitkan 25 Juli 2023

Keywords:

Kepemimpinan
Disiplin Kerja

ABSTRAK

Abstract : *This study aims to determine and analyze the Influence of Leadership on Employee Work Discipline at the Regional Disaster Management Agency of Pegunungan Bintang Regency. In this study the author uses an associative research approach, and aims to determine the relationship between two or more variables. The sample in this study was as many as 25 people, and the analysis tool used was simple linear regression. The results of this study show that the hypothesis about leadership has a positive and significant effect on the work discipline of the state civil apparatus at the Regional Disaster Management Agency of Pegunungan Bintang Regency, is acceptable. The results of the coefficient of determination test also show that the variable of work discipline can be explained by the leadership variable, in other words, leadership contributes greatly to the work discipline of the state civil apparatus at the Regional Disaster Management Agency of Pegunungan Bintang Regency, while the rest is influenced by other variables that are not studied in this study such as motivation, organizational commitment, and others. The means in this study are expected that leaders can improve discipline in this case time discipline and employees must increase obedience in obeying established regulations, especially in relation to the use of uniform clothing.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, dan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 25 orang, dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis tentang kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang, dapat diterima. Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dengan kata lain kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, komitmen organisasi, dan lain-lain. Sarana dalam penelitian ini adalah diharapkan pempimpinan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam hal ini disiplin waktu dan kepada pegawai harus meningkatkan ketaatan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan terutama dalam kaitannya dengan penggunaan pakaian seragam.

Open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Alamat Korespondensi :

Yohanis Tandiasik,

Dosen Program Studi Keuangan dan Perbankan,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura,

Jl. Beringin Entrop, Kota Jayapura, Papua

E-Mail : yohanistandiasik18@gmail.com

Latar Belakang

Sumber daya manusia yang tangguh diperlukan untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang teramat sangat penting dalam aktivitas dan kegiatan perusahaan. Peran sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal. Sukses dan tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2010:221). Menurut (Rivai, 2010:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja selanjutnya dapat dilakukan dengan memberikan sanksi berupa hukuman dan teguran agar dapat menciptakan efek jera bagi pegawai dan agar pegawai tidak mengulangi kesalahannya lagi dan dapat bekerja lebih baik lagi (Iswara, 2013:25). Oleh karena itu disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Pemimpin sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku pegawai dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari pegawai perusahaan.

Pemimpin memerlukan tiga sifat kepemimpinan untuk dapat memimpin sejumlah orang yang banyak dan memiliki pola pikir yang berbeda-beda, diantaranya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan otokratis. Seperti fenomena kepemimpinan yang terjadi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang, untuk menciptakan suasana yang tertib dan disiplin di lingkungan kerja, pegawai tidak hanya bisa dilakukan dengan menunjuk orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi (kepemimpinan transformasional) dan juga tidak bisa dilakukan dengan cara hanya pendekatan, memberi dorongan dan memberi penghargaan sebagai imbalan (kepemimpinan transaksional), melainkan juga harus dengan kepemimpinan yang absolut atau mutlak serta ancaman hukuman (kepemimpinan otokratis) agar setiap pegawai memiliki rasa takut dan dapat menurut dengan apa yang diperintahkan serta dikatakan pimpinannya.

Kepemimpinan transformasional adalah bimbingan melalui pertimbangan individual, stimulasi intelektual, inspiratif, dan pengaruh ideal dari para manajer. Menurut (Pranantio, Hidayat, Widiartanta, 2014), Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan etis yang melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk mempromosikan intelektual stimulasi melalui ilham. Menurut (Pranantio, Hidayat, Widiartanta, 2014), kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan pegawai melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal atau kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Sedangkan (Rafferty dan Griffin, 2004), menyatakan bahwa para pemimpin transformasional memotivasi para pegawai untuk mencapai kinerja di luar harapan dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan dan nilai-nilai para pegawai agar memperoleh kepatuhan. Dalam penelitian (Ramli, 2013), dikemukakan bahwa dalam gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja sangat berhubungan positif dan signifikan. Semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi disiplin kerja sedangkan sebaliknya semakin rendah persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah disiplin kerja yang ada.

Fenomena yang penulis lihat kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin pada kantor ini masih dirasa kurang melakukan pendekatan langsung serta memotivasi para pegawainya dan kurang berhasil menggerakkan pegawai agar bekerja secara optimal. Misalkan jika pegawai mengalami kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugasnya, pemimpin tersebut tidak mau turun langsung untuk memberikan dorongan dan arahan kepada bawahannya. Pemimpin dalam kantor ini cenderung membiarkan pegawai tersebut dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi sendirian.

Begitu juga dengan kepemimpinan transaksional dikantor ini masih kurang diterapkan karena kepemimpinan di kantor tersebut lebih berpedoman pada tugas-tugas umum yang sudah sepatutnya dikerjakan pegawai dengan pedoman gaji yang sudah ditentukan. Hal lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah kepemimpinan otokratis atau sering disebut dengan diktator.

Mulyadi (2012), mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang dapat memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegaskan dengan memperjelas peran

dan tuntutan tugas. Kepemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang selalu “bertransaksi” dengan bawahannya misalkan jika ia memberi, apa yang akan didapatkannya, atau jika ia memerintah, ada sesuatu yang ia janjikan seperti “jika gaji kalian ingin dinaikkan, maka naikkan dulu produktivitas kalian. (Narsa, 2012)

Kepemimpinan otokratis diperlukan agar para bawahan mempunyai rasa enggan, segan dan takut sehingga semua aturan dan perintah yang diberikan dapat dilaksanakan. Menurut (Sugandi, 2011:140), kepemimpinan otokratis memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya dan dalam pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan serta bersifat menghukum. Menurut (Utami, 2013), kepemimpinan otokratis adalah kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang harus dipatuhi, seorang pemimpin yang diktator akan menunjukkan sikap yang menonjolkan “keakuannya”, antara lain dalam bentuk kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam suatu organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat serta martabat mereka.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja telah banyak diteliti diantaranya oleh Sutarmaningtyas (2014) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, karena semakin tinggi kemampuan pimpinan mengembangkan kepemimpinan transformasional dan transaksional maka semakin baik pula pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ramli, 2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Transformasioanl berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2012) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis terhadap disiplin kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kurniadi, 2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan otokratis berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Fenomena lain yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang adalah pemimpin dirasa membedakan pegawai dan kurang tegas dalam menegakkan disiplin sehingga pegawai kurang patuh dan merasa enggan dalam mentaati aturan-aturan selama kepemimpinannya. Indikasi menurunnya disiplin kerja pegawai juga dapat dilihat dari tingkat kemangkiran pegawai, dimana banyak yang sering mengobrol pada waktu jam kerja serta terlambat masuk kantor dan pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan yaitu dari pukul 08.30-15.30 WIT mulai dari hari Senin-Jumat dengan waktu istirahat dari pukul 12.00-13.00 WIT.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan observasi yang dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang, maka penulis melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang”?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang.

Kajian Teori

Konsep Pemimpin Dan Kepemimpinan

Secara etimologi pemimpin dan kepemimpinan berasal dari kata pimpin (*to lead*) kemudian dengan penambahan imbuhan (*konjungsi*) berubah menjadi pemimpin (*leader*) dan kepemimpinan (*leadership*). Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan/ketaatan para bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.

Pemimpin dan kepemimpinan tersebut bersifat universal, artinya selalu ada dan senantiasa diperlukan pada setiap usaha bersama manusia dalam segenap organisasi (baik organisasi bisnis maupun pemerintahan) mulai dari tingkat yang paling kecil atau inti, yaitu keluarga, sampai pada tingkat desa, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, dan negara, dari tingkat lokal, regional sampai nasional dan internasional, dimanapun dan kapanpun.

Secara etimologi telah banyak konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian pemimpin dan kepemimpinan. Diantaranya Filley dalam kutipan Moeftie (1987) merumuskan pengertian

pemimpin dan kepemimpinan sebagai berikut: *kepemimpinan* adalah proses seseorang menggunakan pengaruh kemasyarakatannya, terhadap para anggota suatu kelompok lainnya (*leadership is a process where by one person exert social influence over the member of the group*).

Sedangkan *pemimpin* adalah seorang dengan daya kekuatannya terhadap orang lain melakukan wewenang untuk tujuan mempengaruhi tata laku mereka (*a leader is a person with power over other who exercise this power for the purpose of influencing their behavior*).

Teori Tentang Kepemimpinan

Asri (1986:35), mengemukakan tiga pendekatan dalam kepemimpinan, adalah:

- 1) *Traits*, cara pendekatan terhadap sifat-sifat pemimpin (sifat kepemimpinan telah ada sejak lahir), tidak bisa dipelajari;
- 2) *Behavior*, cara pendekatan dengan melihat perilaku (mempelajari apa yang dilakukan oleh perilaku yang aktif) bisa dipelajari.
- 3) *Contingency*, cara pendekatan dengan melihat situasi.

Peranan Pemimpin Dalam Organisasi

Thoha (1994), menyebutkan peranan adalah "serangkaian perilaku yang teratur, yang timbul karena satu jabatan tertentu atau karena adanya suatu kantor/lembaga yang sudah dikenal".

Apabila kita menyimak pengertian peranan tersebut, dapatlah dikatakan peranan seorang pemimpin muncul karena memahami bahwa pemimpin tersebut tidak bekerja sendiri, melainkan merupakan suatu tim kerja dalam organisasi. Seorang pemimpin mempunyai lingkungan tertentu yang setiap saat diperlukan untuk berinteraksi, pada umumnya dalam satu organisasi formal seperti di Dinas Perhubungan, mempunyai 3 (tiga) lingkungan kepemimpinan yang berlainan ruang lingkupnya, tetapi peranan yang harus dimainkan adalah sama, namun lingkungannya sedikit berbeda yang pada akhirnya membuat bobot peranan itu sedikit berbeda. Seorang pemimpin yang berkedudukan pada lingkungan kerja yang paling tinggi dalam organisasi, disebut Kepala. Melihat lingkungannya yang meliputi staf-stafnya, nampak pula beberapa pesaing, dan atau rekanan yang mempengaruhi kehidupan organisasi. Kepala Sub Dinas (*middle management*) melihat lingkungannya terdiri dari beberapa kelompok karyawan atau pegawainya, sedangkan Kepala Seksi dan Sub Bagian (pemimpin paling bawah). Melihat lingkungannya adalah dikelilingi oleh pekerja, (operator komputer, tukang ketik, (*office boy*)). Dalam kegiatan atau proses organisasi mencapai tujuan, semua lingkungan kerja, baik yang berada pada *top leader*, *middle leader* maupun *lower leader*, haruslah menjalankan perannya yang sesuai dengan kedudukan, tugas dan fungsinya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Ishak, Tanjung, (2003), dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Motivasi", mengemukakan empat (4) gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, antara lain:

- a. *Democratic leadership*
Yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.
- b. *Dictatorial atau Authoritarian Leadership*
Yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala risiko apapun.
- c. *Paternalistik Leadership*
Yakni bentuk gaya pertama (*Democratic*) dan kedua (*Dictatorial*) di atas. Yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi. Sistem ini dapat diibaratkan "Diktator" yang berselamatkan "Demokratis".
- d. *Free Rein Leadership*
Yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditentukan oleh atasan mereka. Pimpinan disini hanya sekedar mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang dilaksanakan oleh bawahan.

Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Rivai (2012) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu:

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
- 2) Kemampuan yang efektivitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c. Mampu dalam menilai masalah yang terjadi pada pekerjaan
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata latin “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran, kehidupan kelompok, baik organisasi formal maupun non formal. (Martoyo, 2000).

Menurut Simamora (2000) Kedisiplinan adalah bentuk pengendalian diri pegawai dari pelaksanaan yang teratur dan mewujudkan tingkat sesungguhnya tim kerja didalam suatu organisasi disiplin adalah ketetapan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan (Thoha, 2005:76)

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sangat jelas dideskripsikan dalam PP tersebut bahwa tidak ada alasan bagi Pegawai Negeri Sipil untuk tidak menjalankan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan sepenuhnya, karena adanya ancaman hukuman disiplin bagi pelanggarannya. Singodimejo dalam Sutrisno (2009 : 85) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robbins dan Mary (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a) Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir dan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Diduga kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang
- H₂ : Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, dan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana data-data yang diperoleh, penelitian diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut berdasarkan teori-teori yang telah diperoleh dan dipelajari sebelumnya oleh penulis. Untuk keperluan pengujian serangkaian langkah-langkah yang dimulai dari menetapkan teknik pengumpulan data, penentuan populasi dan sampel, operasional variabel dan membuat teknik rancangan pengujian hipotesis.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan kita teliti. Penelitian yang dilakukan atas seluruh elemen dinamakan sensus. Idealnya, agar hasil penelitiannya lebih bisa dipercaya, seorang peneliti harus melakukan sensus. Namun karena sesuatu hal peneliti bisa tidak meneliti keseluruhan elemen tadi, maka yang bisa dilakukannya adalah meneliti sebagian dari keseluruhan elemen atau unsur tadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pegunungan Bintang, yaitu sebanyak 25 orang.

Menurut Sugiyono (2005) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau seluruh populasi yang memungkinkan dapat memberi informasi atau data yang relevan dalam penelitian ini. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian hanya 25 orang, maka penulis menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini atau yang biasa dikenal dengan penentuan sampel dengan menggunakan metode sensus, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005).

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan dan Variabel Disiplin Kerja

| Item | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|-------------------------|---------------------|--------------------|------------|
| Variabel Kepemimpinan | | | |
| X_1 | 0,782 | 0,3961 | Valid |
| X_2 | 0,879 | 0,3961 | Valid |
| X_3 | 0,899 | 0,3961 | Valid |
| X_4 | 0,902 | 0,3961 | Valid |
| X_5 | 0,813 | 0,3961 | Valid |
| Variabel Disiplin Kerja | | | |
| Y_1 | 0,814 | 0,3961 | Valid |
| Y_2 | 0,776 | 0,3961 | Valid |
| Y_3 | 0,912 | 0,3961 | Valid |
| Y_4 | 0,856 | 0,3961 | Valid |
| Y_5 | 0,912 | 0,3961 | Valid |
| Y_6 | 0,768 | 0,3961 | Valid |

Sumber : Outpur SPSS, 2020

Untuk menguji masing-masing indikator valid atau tidak, maka dapat dilihat nilai r hitung, jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item kuesioner dari kedua variabel menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel, dengan demikian maka seluruh item kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkain alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan berulang. Suatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabel, jika memiliki nilai alpha cronbach $\geq 0,70$. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan aplikasi SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|---------|------------|
| Variabel Kepemimpinan (X) | 0,908 | 0,70 | Valid |
| Variabel Disiplin Kerja (Y) | 0,916 | 0,70 | Valid |

Sumber : Output SPSS, 2020

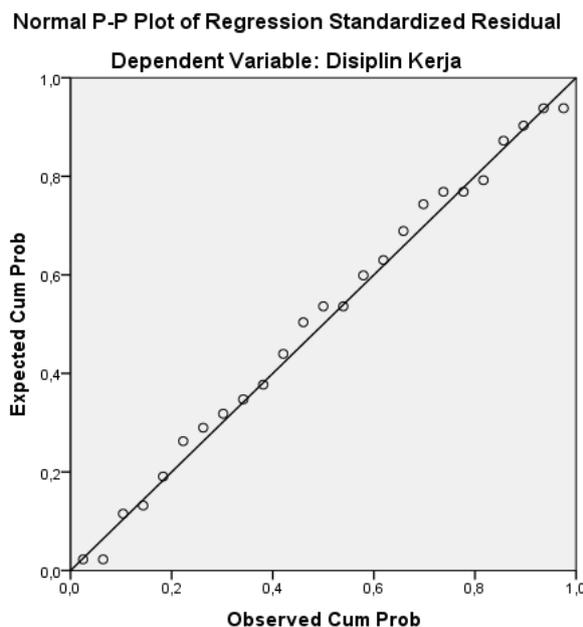
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa uji reabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *cronbach alpha* $>$ $0,70$. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

c. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut:

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa penyebaran data (titik) pada Norma *P-Plot of Regression Standardized* dari variabel terikat menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas

adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2011:106). Hasil dari uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Kolinearitas | | Keterangan |
|---|--------------|-------|-----------------------|
| | Toleransi | VIF | |
| Kepemimpinan (X) | 1.000 | 1.000 | Non-multikolinearitas |
| Dependent Variabel : Disiplin Kerja (Y) | | | |

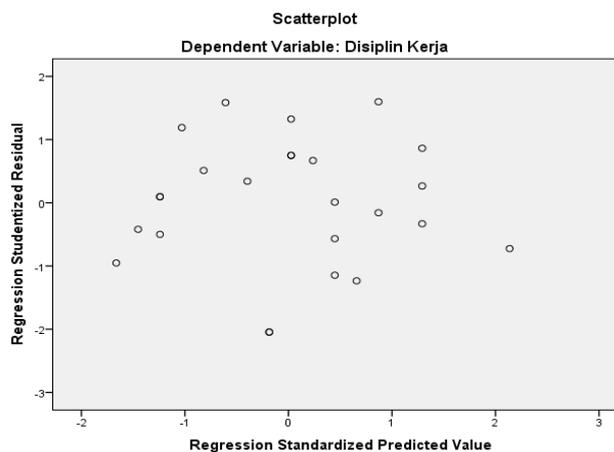
Sumber : Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari tabel 4.11 dapat dilihat hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa hasil *tolerance* 1,000 dan VIF 1,000 yang berarti nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengolahan data dalam pengujian uji Heteroskedastisitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS, 2020

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

d) Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut, selanjutnya penulis pengolahan data hasil tabulasi kuesioner dengan menggunakan program SPSS versi 22 untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,952 ^a | ,907 | ,903 | 1,77447 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Nilai korelasi adalah 0,952. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori sangat kuat. Sedangkan nilai R Square atau koefisien determinasi menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,907 atau 90,7% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas kepemimpinan memiliki pengaruh kontribusi sebesar 90,7% terhadap variabel disiplin kerja dan 9,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kepemimpinan.

Tabel 5 Hasil Koefisien Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,695 | 1,119 | | 2,408 | ,024 |
| Kepemimpinan | 1,143 | ,076 | ,952 | 14,950 | ,000 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan data hasil regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,695 + 1,143X$$

Hasil ini menunjukkan bahwa :

- a. Nilai a sebesar 2,695, artinya bahwa apabila tidak ada kepemimpinan (X) dalam model penelitian ini, maka nilai konsisten disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang sebesar 2,695.
- b. Nilai b = 1,143 merupakan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja (Y). Dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka disiplin kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 1,143. Nilai koefisien regresi adalah positif sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

e) Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel terikat. Apabila koefisien regresi signifikan pada t-signifikan $\leq 0,05$ atau 5% dan jika ketika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS Versi 22 diketahui bahwa nilai df dalam penelitian ini adalah 23, dengan tingkat signifikan 0,05, maka nilai t tabelnya adalah sebesar 2.06866, sedangkan nilai t hitung sebesar 14,950, ini berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($14,950 > 2,06866$), ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. Begitu pula dengan nilai t signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa nilai t signifikan lebih kecil dari 0,05, artinya terbukti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang setuju. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nazar (2017) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Liyas (2017), menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana kita ketahui bahwa kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi dikarenakan mampu mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk pencapaian efektivitas yang optimal. Pada masa ini dimana dunia memiliki dinamika yang fluktuatif, dibutuhkan pemimpin yang mampu menantang kondisi *status-quo*, menciptakan visi yang jauh ke depan, serta mampu menginspirasi para anggota organisasinya untuk mau mencapai visi tersebut.

Disiplin kerja dalam instansi mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para pegawai dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan instansi. Untuk menciptakan suasana agar pegawai dapat berdisiplin tinggi, maka peranan pemimpin sangatlah berperan. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa indikator kemampuan efektivitas pemimpin dan kemampuan pemimpin dalam mendelegasikan tugas atau wewenang responden rata-rata menyatakan pelaksanaannya masuk dalam kategori tidak setuju. Hal ini perlu dilakukan pembenahan, karena dikhawatirkan hal ini akan menjadi contoh yang tidak setuju kepada bawah yang akan berdampak kepada rendahnya tingkat kedisiplinan aparatur sipil negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang.

Menurut Hasibuan (2006:193) mengatakan bahwa: kedisiplinan adalah kesadaran dan keadilan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan peraturan seseorang yang sesuai dengan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh pegawai, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi. Dimana pegawai akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan dari seorang pemimpin diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi.

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, pegawai tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya.

Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang setuju. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja pegawai.

Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Lingkungan kerja akan mendukung tegaknya kedisiplinan para pegawai dan akan terlaksana apabila didukung oleh seluruh pihak didalam organisasi. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi sangat penting dalam suatu organisasi karena merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang, maka penulis menyimpulkan bahwa hipotesis tentang kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang, dapat diterima. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa. Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, artinya bahwa variabel kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, komitmen organisasi, dan lain-lain.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan penulis melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis mengenai rata-rata tanggapan responden tentang kepemimpinan, maka diharapkan Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang, perlu memperbaiki kedisiplinan waktu karena rata-rata responden menyatakan bahwa Pimpinan dari sisi kedisiplinan waktu dalam hal ini kehadiran tepat waktu dan tidak terlambat dalam setiap kegiatan masih kurang maksimal. Begitu juga dengan pembagian tugas dimana rata-rata responden menyatakan bahwa tanggung jawab pimpinan dalam pembagian yaitu tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok juga belum maksimal.
2. Kepada para aparatur sipil negara di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang agar dapat meningkatkan kedisiplinan terutama dalam hal ketaatan penggunaan seragam yang telah ditetapkan oleh organisasi.
3. Kepada penelitian selanjutnya, jika melakukan penelitian di lokasi yang sama dan kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia, kiranya dapat menambahkan variabel sehingga dapat menemukan temuan-temuan baru kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Asri, Marwan, (1986), *Manajemen Perusahaan : Pendekatan Operasional*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006) *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta
- Iswara. (2013) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar*. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol 2, no. 6, June 2013. ISSN 2302-8912.
- Liyas, Jeli Nata (2017) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam -Volume 2*, Nomor 2, Juli-Desember 2017.
- Martoyo, Susilo. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: PT BPFE –. JogJakarta
- Mulyadi, Deddy (2012) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Narsa, I Made. (2012) *Karakteristik Kepemimpinan Transfosmasional dan Transaksional*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol : 14. No : 2. Pp : 102-108, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya
- Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Pranantio, Sani., Hidayat, Wahyu., Widiartanta. (2014) *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nyonya Meneer*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Pratama, Christian Yogi. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Sosial dan Industri Psikologi*. Vol : 1. No : 2.
- Rafferty, Alannah E. Dan Mark A.griffin. (2004). *Dimensions of Transformational Leadership : Conceptual and Empirical Extensions*. *International Journal of The Leadership Quarterly*. 15 2004,329-354.
- Ramli, Kurniadi. (2013) *Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1 No: 1.
- Rivai, Veithzal. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Coulter Mary (2005) *Management*. 8th Edition. Prentice Hall,. New Jersey
- Sedarmayanti. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditutama.
- Simamora, Henry (2000) *Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*, Salemba Empat. Jakarta
- Sugandi, Suprayogi. (2011), *Administrasi Publik*, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2005) *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutarmaningtyas, Ari Nurul. (2014) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 14 No.2.
- Thoha, Miftah, (1994) *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja. Grafindo Persada, Jakarta.
- Thoha, Miftah. (2005) *Perilaku Organisasi :Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Utami, Sulisty Seti. (2013) *Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Prinsip Tata Kelola Pemerintahan yang Baik*. *Jurnal Liquidity*. Vol : 2. No : 2. Pp : 160-169.