

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan kepemimpinan merupakan peran penting yang sangat menentukan, khususnya dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan juga merupakan seni, sekaligus ilmu dalam memberikan perintah atau anjuran, serta pengertian-pengertian agar dapat dipahami oleh orang-orang, dan supaya kekuasaan untuk mengajak, mempengaruhi, menggerakkan dan berjalan dengan baik dan supaya melakukan demi pencapaian tujuan pemimpin harus ada dalam suatu kelompok atau organisasi, dengan demikian keberadaan pemimpin bisa dapat dikenal oleh anggota atau pun masyarakat yang luas dalam kepemimpinannya nanti.

Seorang pemimpin dituntut untuk selalu ikut serta dalam aktivitas-aktivitas kelompoknya. Hal ini terbukti dalam sistem nilai budaya masyarakat bahwa resiko apapun yang terjadi bukan halangan bagi pemimpin untuk melaksanakan tugasnya, dengan kata lain tidak ada alasan bagi pemimpin untuk tidak ikut kegiatan dalam kelompoknya.

Pemerintahan Kecamatan merupakan pusat penyelenggaraan segala jenis administrasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik yang menyangkut dengan administrasi kantor yang bersifat teknis ketat administrasi umum, dan Administrasi Kepegawaian, agar terselenggaranya semua bidang tugas yang ada pada pemerintahan kecamatan.

Kecamatan merupakan suatu wilayah kerja Camat sebagai perangkat Kabupaten atau Kota dalam penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan. Kedudukan Camat selaku perangkat Kabupaten/ Kota pada Kecamatan berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati atau Wali Kota.

Pemimpin merupakan penanggung jawab organisasi yang sesuai fungsinya sebagai seorang koordinator, motivator, mengarahkan, mempengaruhi, dan menjalin komunikasi dengan para bawahannya serta menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi agar dapat tercapai seperti apa yang diharapkan.

Disisi yang berbeda pun, dapat dilihat bahwa faktor kepemimpinan bisa menjadi faktor dominan yang menjadikan kemunduran dari sebuah organisasi karena ketidakmampuan dalam memimpin. Begitu pentingnya masalah kepemimpinan ini, menjadikan pemimpin selalu menjadi focus evaluasi mengenai penyebab keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Kepemimpinan sebuah organisasi merupakan motivasi eksternal yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorangan ataupun organisasi. Berbedanya kepemimpinan dalam suatu organisasi akan mampu memberikan pengaruh yang berbeda pula pada prestasi individu dan perilaku kelompok.

Sebagai individu yang mempengaruhi perilaku orang lain, maka seorang pemimpin dalam kepemimpinannya akan mengalami banyak tantangan, baik tantangan yang timbul dari pimpinan sendiri, dari pengikut atau bawahan, maupun dari situasi dimana proses tersebut berlangsung. Untuk mengantisipasi hal tersebut seorang pemimpin perlu menerapkan kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Karena itu seorang pemimpin dituntut memberikan gaya kepemimpinannya yang dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungan organisasi. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang maksimal, maka para pegawai harus menerapkan dan mempunyai jiwa disiplin kerja yang tinggi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber daya Manusia) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk dapat menumbuhkan disiplin pegawai perlu didukung

oleh seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan. Karena kepemimpinan merupakan kunci utama keberhasilan dalam mendisiplin kerja pegawai.

Dengan melihat adanya tugas dan tanggung jawab seorang camat yang demikian besar dalam menjalankan roda pemerintahan kecamatan, maka tidaklah salah jika camat perlu mengembangkan perannya sebagai pemimpin di kantor camat. Terlebih dalam pencapaian tujuan camat perlu mendayagunakan, mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk selalu aktif melakukan aktivitas yang positif kearah pencapaian tujuan organisasi kecamatan. Dalam hal ini berarti bahwa ada kaitannya antara kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor camat.

Dari pengamatan awal, penulis menemukan beberapa permasalahan mengenai kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan panguragan Kabupaten Cirebon diantaranya adalah :

1. Disiplin kerja pegawai belum optimal, hal ini ditunjukkan seperti pelayanan yang lamban dan tidak adanya kepastian waktu.
2. Masih ada pegawai yang tidak disiplin seperti terlambat masuk kerja. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulisan ingin meneliti lebih dalam mengenai

"Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Panguragan Kabupaten Cirebon"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: "kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor kecamatan panguragan kabupaten cirebon belum optimal".

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis menyusun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerjapegawai di Kantor Kecamatan Panguragan Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Panguragan Kabupaten Cirebon?
3. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi Camat dalam melaksanakan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Panguragan Kabupaten Cirebon?
4. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan Camat dalam melaksanakan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Panguragan Kabupaten Cirebon

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dapat penulis kemukakan berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Panguragan Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Panguragan Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang di hadapi Camat dalam melaksanakan kepemimpinan Camat dalam kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Panguragan Kabupaten Cirebon.
4. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Panguragan Kabupaten Cirebon.

1.5 Kegunaan Penelitian

A. Kegunaan Teoritis

- 1) Diharapkan dapat menambah wawasan penulis baik teoritis maupun praktek tentang kepemimpinan terhadap meningkatkan disiplin kerja pegawai.

- 2) Merupakan salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna memenuhi Strata Satu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya program studi Ilmu Administrasi publik.

B. Kegunaan Praktis

1) Bagi Penulis hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkankemampuan penulis dalam bidang administrasi sebagai bekal untukterjun ke dalam masyarakat nantinya.

2) Bagi kantor kecamatan panguragan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Camatkecamatan panguragan dalam rangka meningkatkan disiplin kerjapegawai

1.6 Kerangka Pemikiran

Pemimpin dalam suatu organisasi sangat memberikan pengaruh padapencapaian keinginan organisasi tersebut. Sehingga seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang matang. Kepemimpinan yang baik akanmenghasilkan tujuan akhir yang baik pula. Banyak konsep tentang definisi kepemimpinan dari ahli administrasi dan manajemen.

Salah satu konsep kepemimpinan menurut Joseph C. Rost (2004:53) yang berpendapat bahwa: "Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama". babitu, penulis berkesimpulan bahwa ada pemimpin dan bawahan, yang saling berkaitan.

Kepemimpinan dapat diakui dan dilaksanakan dengan sempurna, maka kepemimpinan itu perlu dilengkapi dengan fungsi kepemimpinan.

Fungsi Kepemimpinan Menurut Hadari Nawawi (dalam Anjani 2019)Hadari Hawawi(dalam Anjani2019) bahwa fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif, Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah yaitu pemimpin sebagai pengambil keputusan yang berfungsi memberi perintah kepada

orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan isi perintah, cara mengerjakan, waktu pelaksanaan serta laporan hasil dari perintah yang diberikan sehingga dapat mewujudkan keputusan secara efektif.

2. Fungsi Konsultatif, adalah fungsi yang berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, walaupun pada pelaksanaannya sangat bergantung pada keputusan pemimpin. Pada tahap pertama dalam menetapkan keputusan, pemimpin berkonsultasi dengan anggotanya. Setelah memperoleh hasil konsultasi yang berupa pendapat, saran serta umpan balik, kemudian dipertimbangkan untuk dijadikan keputusan akhir.
3. Fungsi Partisipasi, adalah fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, akan tetapi berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif baik antara pemimpin dengan anggota yang dipimpin. Dalam melaksanakan fungsi ini, pemimpin berusaha agar para anggota dapat berperan dalam proses pengambilan keputusan serta pelaksanaan tugas yang diberikan.
4. Fungsi Delegasi, adalah fungsi ini dilaksanakan dengan cara memberi wewenang untuk membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi ini mengharuskan pemimpin untuk memilih tugas pokok dan mengevaluasi yang dapat atau tidak dapat dilimpahkan kepada anggota yang dipercayainya, sehingga penerima delegasi, yaitu anggota yang harus mampu bertanggung jawab melaksanakan tugas tersebut.
5. Fungsi pengendalian, yaitu fungsi yang bersifat komunikasi satu arah, meskipun tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktivitas para anggota secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga dapat tercapai tujuan bersama secara maksimal.

kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memberikan banyak dampak pada kelangsungan organisasi tersebut. Contohnya meningkatkan disiplin pegawai. Jika pemimpin menunjukkan pola tingkah laku yang baik serta pola komunikasi yang sesuai, maka bawahan pun akan menerapkan hal yang sama sesuai dengan apa yang ditunjukkan.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturannorma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sejalan dengan *Rival & sagala*, bagi *sintaasih & Wiratama* (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesedian para anggotannya untuk melalui semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dimensi pengukuran disiplin kerja ada bermacam-macam dan dalam artikel ini penulis memberikan satu contoh dimensi pengukuran disiplin kerja menurut Rivai. Dimensi pengukuran disiplin kerja ini memiliki indikator-indikator tertentu dan

menurut Rivai yang dikutip Vidya dwi faradina, Janah sojanah (2018), menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

a) Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

b) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Sikap kedisiplinan dari ketaatan pada peraturan kerja dalam organisasi diukur melalui sikap taat pada peraturan kerja di proyek, sikap taat pada prosedur kerja yang berlaku, dan sikap menerima hukuman/sanksi bila melanggar aturan.

c) Ketaatan pada standard kerja

Ketaatan pada standard kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanatkan kepadanya. Kedisiplinan dari ketaatan pada standard kerja dalam organisasi diukur melalui sikap taat pada aturan jam kerja proyek, ketaatan pada perintah atasan, ketaatan pada arahan pimpinan, dan ketaatan pada aturan standard keamanan.

d) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Sikap kedisiplinan dari tingkat kewaspadaan tinggi dalam organisasi diukur melalui sikap hati-hati dalam bekerja, sikap fokus dan teliti dalam bekerja, sikap penuh perhitungan dalam bekerja, dan penggunaan waktu kerja yang efektif dan efisien.

e) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas dan hal ini merupakan salah satu bentuk tindak indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud disiplin kerja karyawan. Sikap kedisiplinan dari bekerja etis dalam organisasi diukur melalui sikap taat pada etika kerja, sikap menghargai keberadaan pimpinan diproyek, serta sikap dan perilaku sopan pada setiap orang di proyek.

Sehingga dapat dipastikan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai yang diterapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor kecamatan panguragan kabupaten Cirebon

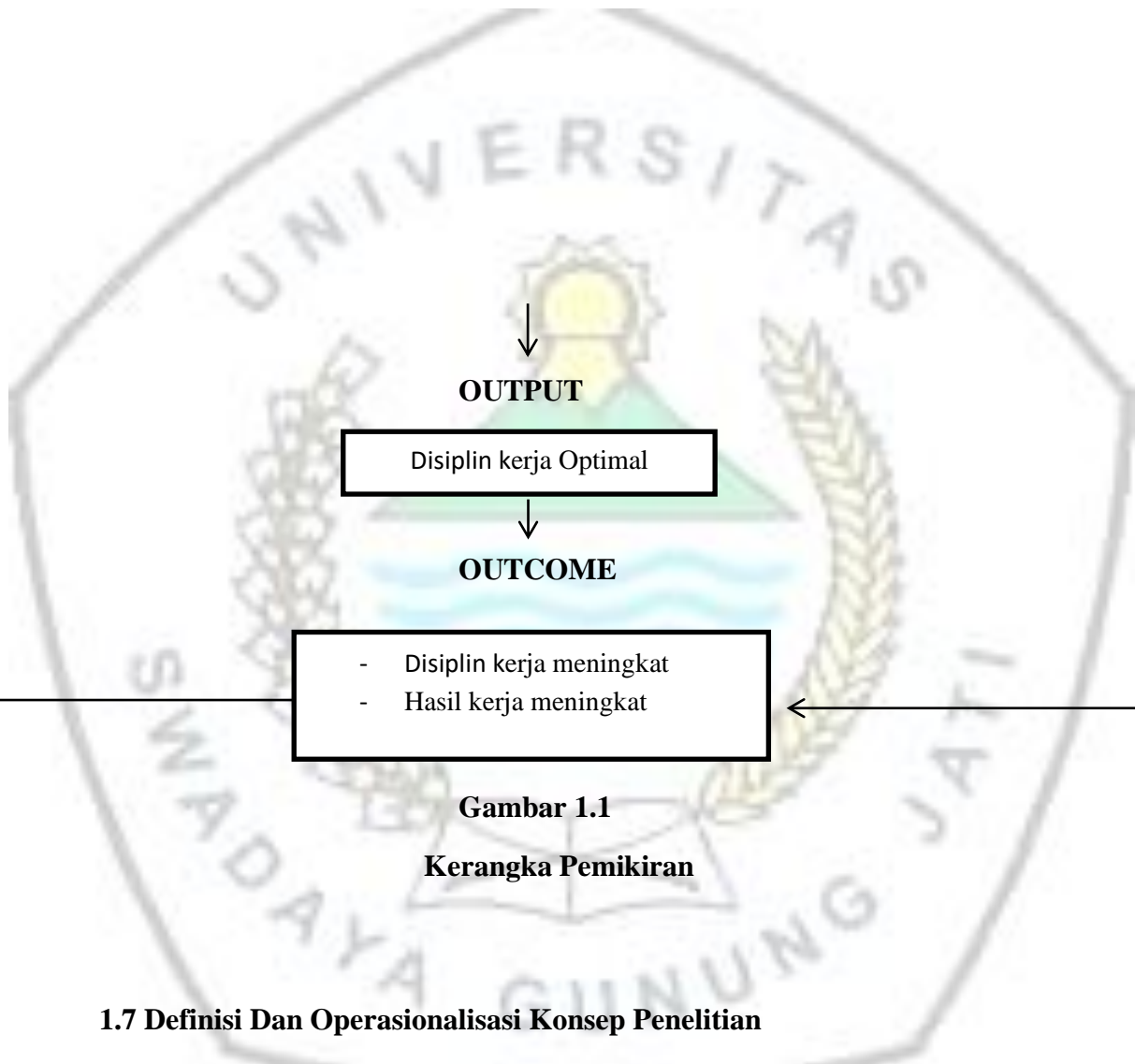
INPUT

Kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai

PROSES

Kepemimpinan menurut *hadari manawi* (2004:98)

1. Fungsi instruktif
2. Fungsi konsultatif
3. Fungsi partisipasi
4. Fungsi delegasi
5. Fungsi pengdalan



1.7 Definisi Dan Operasionalisasi Konsep Penelitian

1.7.1 Definisi Konsep Penelitian

- 1) Pemimpin adalah predikat yang disandang seseorang pemimpin yang memiliki kewenangan, maka pemimpin tersebut wajib melaksanakan fungsinya.
- 2) Kepemimpinan adalah suatu kewenangan yang disertai kemampuan seseorang dalam memberikan pelayanan untuk menggerakkan orang-orang yang berada di

bawah koordinasinya dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan suatu organisasi.

- 3) Disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

1.7.2 Operasionalisasi konsep penelitian

Tabel 1.1
Operasionalisasi konsep penelitian

| Konsep | Dimensi | Parameter |
|---|------------------------|---|
| Kepemimpinan menurut Hadari Nawawi (Anjani, 2019) | 1. Fungsi Instruktif | - Pimpinan sebagai komunikator - Sebagai pelaksana |
| | 2. Fungsi Konsultatif | - Sebagai pemantau |
| | | - Sebagai <i>dessinator</i> (pemberi informasi) |
| | 3. Fungsi Partisipasi | - Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan |
| | 4. Fungsi Delegasi | - <i>Resource allocator</i> (mengatur sumber daya) |
| | 5. Fungsi pengendalian | - <i>Negotiator</i> (Negosiator) |
| Disiplin menurut Rival | 1. Kehadiran | - Ketepatan waktu hadir |

| | | |
|---|-------------------------------|---|
| (Vidya Dwi Faradina, Janah Sojanah, 2018) | 2. Ketaatan pada waktu kerja | - Sikap taat pada prosedur kerja yang berlaku |
| | 3. Ketaatan pada SOP | - Ketaatan pada perintah pemimpin |
| | 4. Tingkat kewaspadaan tinggi | - Fokus dan teliti dalam bekerja |
| | 5. Bekerja etis | - Sikap menghargai dan sopan santun |

1.8 Metode Penelitian

1.8.1. Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian kualitatif peneliti menggambarkan fenomena yang diteliti kemudian menganalisisnya secara mendalam.

Menurut Sugiyono (2018 : 9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat post positivism, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Alasan penulis memilih metode kualitatif adalah karena penelitian yang dilakukan bukan untuk mencari hubungan antar variabel pada obyek yang diteliti bersifat interaktif yaitu saling mempengaruhi, akan tetapi penelitian dilakukan untuk menggali, menemukan, menjelaskan, dan memaparkan tentang “Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor kecamatan Panguragan Kabupaten Cirebon”

1.8.2. Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Sampel atau informan yang dilibatkan merupakan orang-orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Teknik pemilihan informan yaitu dengan cara Purposive Sampling artinya pengambilan sampel atau informan dipilih sesuai dengan kebutuhan.

Informan kunci (*Key Informan*) dan informan pendukung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Informan Kunci :

1. Camat Kantor Kecamatan Panguragan

Informan Pendukung :

1. Pegawai di Kantor Kecamatan Panguragan

1.8.3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018 : 224) “Teknik Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standard data yang ditetapkan. Dalam penelitian Kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), Sumber data primer dan teknik pengumpulan data yang lebih banyak pada observasi berperan serta (participant observation), wawancara mendalam (in depth interview) dan dokumentasi.

Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam (Sugiyono 2018 : 224-240) dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

1. Sumber Primer

Yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Sumber Sekunder

Yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat segi cara atau

teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke lokasin penelitian.
2. Wawancara, yaitu pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab
3. Dokumentasi, yaitu catatan atau peristiwa yang sudah berlalu.

1.8.4. Teknik Pengujian Keabsahan Data

Menurut Sugiyono, (2017:267) pengujian keabsahan data pada penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan uji kredibilitas, uji transferabilitas, Uji depenabilitas dan Uji konfirmabilitas.

- 1) Uji Kredibilitas data dapat dilakukan dengan perpanjangan proses pengamatan yang mana proses ini dapat meningkatkan kepercayaan/kredibilitas data. Dengan perpanjangan pengamatan ini dapat diartikan bahwa peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan atau wawancara kembali dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru sehingga informasi yang didapat lebih mendalam dan pasti kebenarannya. Selain itu ketekunan dalam pengamatan selama proses wawancara oleh peneliti sehingga informasi yang didapat kemudian akan dicermati secara maksimal oleh peneliti. Peneliti juga dapat melakukan wawancara dengan triangulasi sumber yaitu memperoleh data dari beberapa sumber.
- 2) Uji transferabilitas ialah dengan memberikan uraian penelitian dengan rinci dan jelas. Peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang serinci mungkin, jelas, sistematis dan dapat dipercaya. Dengan proses tersebut maka pembaca akan memperoleh kejelasan atas hasil penelitian tersebut.

- 3) Uji depenabilitas merupakan uji yang mana diketahui dari jejak aktivitas lapangan proses penelitian. Uji ini dilakukan dengan cara melakukan pemeriksaan terhadap keseluruhan aktivitas dalam proses penelitian mulai dari menentukan fokus penelitian sampai dengan membuat kesimpulan dari penelitian yang ditunjukkan oleh peneliti.
- 4) Uji konfirmabilitas uji yang dinilai melalui proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Uji ini serupa dengan uji depenabilitas sehingga dapat dilakukan secara bersamaan. Uji ini adalah pengujian menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang dilakukan oleh peneliti.

Sedangkan menurut Moleong (2017:321) untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan yaitu: *credibility* atau derajat kepercayaan, *transferability* atau keteralihan, *dependability* atau kebergantungan dan *confirmability* atau kepastian

- a. Kredibilitas (derajat kepercayaan), merupakan pengukur kebenaran atas data penelitian yang berasal dari nara sumber, dan untuk mencapai hal tersebut, maka penelitian dilakukan dengan:
 - 1) *Triangulasi*,
 - 2) Pembicaraan dengan kolega
 - 3) Penggunaan bahan referensi.
- b. Dependabilitas (kebergantungan), menguji apakah refleksi penelitian inibenar-benar akan menghasilkan penelitian yang teruji kebenarannya.
- c. Konfirmabilitas (kepastian), hal ini berhubungan dengan sifat objektivitas dari hasil penelitian, yaitu jika hasil penelitian dapat dikonfirmasi oleh peneliti yang lain dengan cara menyediakan :
 - 1) Catatan lapangan sebagai hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi yang telah diolah dalam bentuk data mentah.

- 2) Rangkuman, susunan, tafsiran, serta deskripsi yang lebih sistematis atas data tersebut serta analisis data.
- 3) Melaporkan seluruh hasil proses berjalannya penelitian dimulai dari sejak pra survai, penyusunan desain penelitian, pengumpulan data, sampai dengan pengolahan data mentah data konkrit sebagai langkah terakhir penelitian.

d. Transferabilitas (keteralihan)

Istilah ini dikenal pula dengan validitas eksternal hasil penelitian, sehingga hasil penelitian ini dapat diterapkan atau diaplikasikan dalam konteks dan situasi lain, sehingga dalam hal ini transferabilitas lebih merupakan penafsiran atas suatu kemungkinan, sehingga peneliti sendiri tidak dapat menjamin validitas eksternal ini. Langkah yang paling efektif adalah dengan cara memakai hasil penelitian ini perlu mengadakan penyesuaian dengan situasi dan kondisi masing-masing.

Analisis yang digunakan dalam menginterpretasikan data disusun dengan alur berpikir deduktif dan induktif. Penggunaan cara deduktif berfungsi untuk mensistematisir tahap peletakkan teori-teori yang relevan dengan fokus masalah dan dilakukan pembuktian berdasarkan data empirik di lapangan, sedangkan cara induktif digunakan untuk melahirkan gagasan peneliti yang diawali dengan fenomena-fenomena yang terjadi untuk kemudian diperoleh pemahaman yang bersifat umum dalam kerangka uraian yang dapat memberikan gambaran atas rumusan masalah yang diteliti.

1.8.5. Teknik Analisis Data

Menurut Miles and Huberman(dalam sugiyono, 2017:133), mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh, aktivitas tersebut berupa reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yaitu model Miles & Huberman dalam sugiyono (2017:132) dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

1. *Data Collecting*(pengumpulan data)

Merupakan tahap mengumpulkan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dimana peneliti sebagai instrumen kunci dalam pengumpulan data. Makin lama dilapangan makin banyak jumlah data yang di dapatkan dan semakin bervariasi. Terdapat data yang dapat diamati dan data yang tidak dapat diamati misalnya mengenai perasaan dan hati.

2. *Data reduktion*(reduksi data)

yaitu memilih dan memfokuskan yang penting dan merangkum data yang pokok. Didalam reduksi data, laporanlaporan lapangan dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema atau polanya. Jadi laporan lapangan sebagai bahan baku mentah disingkatkan, direduksi, disusun lebih sistematis, sehingga lebih mudah dikendalikan. Data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan, juga mempermudah peneliti untuk mencari data yang diperoleh bila diperlukan. Reduksi data dapat pula membantu dalam memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. *Data Disply*(Penyajian Data) menurut Miles Huberman dalam sugiyono (2017:137) menyebutkan bahwa yang sering digunakan dalam menyajikan data pada penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Agar peneliti tidak tenggelam oleh kumpulan data oleh karena itu agar dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dalam penelitian itu, harus diusahakan membuat alat ukur yaitu pedoman wawancara, pedoman observasi dan pedoman dokumentasi.

3. Klasifikasi Data (Penarikan Kesimpulan dan klarifikasi)

Sejak awalnya peneliti berusaha untuk mencari makna data yang dikumpulkannya. Untuk itu peneliti mencari tema, pola hubungan, persamaan, hal-hal yang sering timbul, dan sebagainya. Jadi data yang diperoleh dari sejak awal mencoba mengambil kesimpulan. Kesimpulan itu mula-mula masih sangat kabur, diragukan akan tetapi dengan bertambahnya data maka kesimpulan itu akan lebih lengkap jadi kesimpulan senantiasa harus diverifikasi selama penelitian berlangsung hingga akhirnya tercapai kesimpulan akhir.

1.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Panguragan Kabupaten Cirebon. Alasan memilih tempat ini :

1. Lokasi penelitian yang mudah dijangkau.
2. Adanya masalah kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai yang perlu diberi pemecahannya.
3. Adanya data yang mudah didapat.

1.9.2 Jadwal Penelitian

Penulis melakukan penelitian selama 4 bulan, dimulai pada bulan April sampai bulan Juli 2022, terselesaikannya hasil penelitian ini. Dengan uraian jadwal penelitian sebagai berikut

Tabel 1.2

Jadwal penelitian

| No | Jenis Kegiatan | Tahun | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|--------|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|
| | | Bulan | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | |
| | | Minggu | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| I | TAHAP PERSIAAN | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1. Studi Literatur | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. Pengamatan dan penelitian | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| | 3. Penyusunan dan bimbingan proposal | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| | 4. Seminar proposal | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | |
| II | TAHAP PELAKSANAAN | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1. Penelitian | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| | 2. Wawancara | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| | 3. Pengolahan Data | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | 4. Penyusunan dan Bimbingan Draft Skripsi | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| III | TAHAP TERAKHIR | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1. Seminar Draft Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. Sidang Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | |