



PENGARUH PENERAPAN TEKNIK-TEKNIK KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN TASIKMALAYA

Lusi Lisnawati¹, Ishak Kusnandar²
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
lusilisnawati@gmail.com

ABSTRAK

Strategi kepemimpinan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya terhadap disiplin pegawai menjadi pokok bahasan penelitian ini. Penulis kemudian memberikan tinjauan literatur yang relevan tentang disiplin kerja dan strategi kepemimpinan. Metode deskriptif, penelitian yang difokuskan pada pemecahan masalah terkini, digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif. Penerapan teknik ini tidak hanya melibatkan pengumpulan data, tetapi juga analisis dan interpretasi makna data. Metode verifikasi informasi yang digunakan adalah strategi estimasi yang digunakan penulis untuk mengurai informasi dari hasil jajak pendapat. Dengan kata lain, memberikan skala Likert, atau nilai respons, dengan nilai mulai dari sangat percaya diri hingga negatif, kami memiliki lima kategori berikut: , Sedang, Rendah, Sangat Rendah, dan Tinggi Tujuan survei ini adalah untuk menggali bagaimana perasaan responden tentang teknik kepemimpinan dan disiplin kerja. Metode ini menggunakan alternatif jawaban seperti Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah, dll untuk menentukan bobot jawaban setiap item. Data dikumpulkan melalui survei literatur dan survei lapangan. Menggunakan uji-t, koefisien determinasi (R^2), dan analisis regresi linier sederhana dalam rancangan analisis data. Berdasarkan hasil penelitian penulis, koefisien determinasi (R -squared) sebesar 0,933 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor independen (rule of authority) memiliki pengaruh sebesar 9,33 persen terhadap variabel dependen (disiplin kerja), sedangkan kelebihanannya sebesar 6,7 persen dipengaruhi oleh berbagai faktor atau faktor yang tidak diketahui peningkatannya. **Kata Kunci : Teknik-Teknik Kepemimpinan, Disiplin Kerja**

ABSTRACT

The National Unity and Politics Agency of Tasikmalaya Regency's leadership strategies for employee discipline were the subject of this study. The author then provides a review of the relevant literature regarding work discipline and leadership strategies. The descriptive method, which is a research focused on solving existing problems in the present, used a quantitative approach in this study. Data collection, analysis, and interpretation are all part of this method's implementation. the data's meaning. The author's measurement method is the data analysis technique used to examine the data from the Results from the questionnaire, specifically the Likert Scale, which has words that range from very positive to negative: by providing answer values, there are five categories: high, medium, low, and extremely low This survey aims to find out how respondents feel about leadership techniques and work discipline. Utilizing the elective responses generally, habitually, incidentally, once in a while, and never, this strategy doles out the heaviness of the solutions to each predetermined thing. Data was gathered through field



studies and library research. The design of the data analysis that was carried out consists of a straightforward linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2), and the T test. The author's research indicates that leadership styles influence work discipline with a coefficient of determination (R Square) value of 0.933. This indicates that the free factor (authority methods) has a 9.33 percent impact on the dependent variable (work discipline), while the additional 6.7% is influenced by unknown elements or factors.

Keywords: Leadership Techniques, Work Discipline

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu wadah orang-orang berkumpul, dan melakukan suatu proses melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Ini merupakan wujud hubungan manusia dalam mencapai tujuan untuk memenuhi setiap kebutuhannya. Dalam proses ini orang-orang atau kelompok orang melaksanakan kegiatan dengan kerjasama karena manusia selalu bekerjasama untuk mewujudkan tujuannya sehingga perlu dibentuk sebuah perkumpulan atau wadah yang dinamakan organisasi dan hal ini merupakan suatu kenyataan didalam kehidupan organisasi.

Didalam sebuah organisasi ada yang dinamakan pemimpin, karena pemimpin mempunyai peran sebagai penggerak, untuk menggerakkan, mempengaruhi pegawai (bawahan) untuk melakukan pekerjaannya. Setiap kerjasama dalam menyelenggarakan kegiatan Pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi Mereka terutama bertanggung jawab untuk memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi.

Kepemimpinan mutlak diperlukan ketika dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kolaborasi ini menunjukkan karyawan atau bawahan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi secara terencana.

Kerja para bawahan yang terarah ini jelas akan terlihat dari disiplin kerja pegawai. Yang dinamakan atasan atau pimpinan harus mempunyai peranan yang berarti dan penting dalam menjalankan kehidupan berorganisasinya. Pemimpin harus mempunyai teknik-teknik kepemimpinan yang biasa diterapkan sehingga pemimpin mampu mengelola organisasi dan menumbuhkan disiplin kerja pegawai.

Kepemimpinan adalah kelompok administratif, khususnya subbidang administrasi. Terlepas dari kenyataan bahwa administrasi publik adalah pengembangan filsafat dan bagian dari ilmu sosial, itu adalah ilmu. Di antara orang-orang dengan gaya kepemimpinan ini, ada hubungan pengaruh yang muncul dari pemimpin dan hubungan kepatuhan yang dipengaruhi otoritas pemimpin dari pengikut dan bawahan.

Standar dan rencana administratif, atau otoritas yang mengintegrasikan ilmu terapan dan sosiologi, berguna untuk membantu pemerintahan manusia. Pemahaman awal tentang inisiatif dan memahaminya dari berbagai perspektif sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami semua aspek inisiatif dan beberapa perhatiannya



Kemampuan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan dengan semangat merupakan ciri kepemimpinan. Interaksi di mana individu mengawasi dan mengarahkan berbagai upaya untuk mencapai tujuan hierarkis melalui metode inisiatif disebut inisiatif. Manajemen adalah proses dampak sosial di mana perintis mencari bantuan yang disengaja dari karyawan mereka untuk mencapai tujuan hierarkis. Kepemimpinan pemimpin memperjelas tujuan dan arah organisasi, dan dapat dikatakan sangat besar pengaruhnya bagi nama organisasi..

Kesadaran karyawan yang tinggi terhadap aturan dan peraturan mendorong aktivitas di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam mengatur kedisiplinan setiap pegawai dan membuat mereka mengerti bagaimana cara menjalankan kedisiplinan tersebut.

Disiplin bermanfaat bagi individu dan organisasi yang terlibat karena hal itu menunjukkan bahwa karyawan menghormati pedoman yang ditetapkan. Oleh karena itu, jika aturan dan peraturan sering dilanggar, maka pegawai tersebut berada dalam disiplin yang buruk, sedangkan pegawai yang berdisiplin baik adalah pegawai yang mengikuti peraturan dan norma.

Orang kunci dalam suatu organisasi adalah pemimpin. Pemimpin bukan hanya kapten yang dipilih sesuai dengan bagaimana mereka dipilih, tetapi mereka juga kapten yang menentukan kemana kelompok atau organisasi akan pergi dan bagaimana perubahannya di hadapan pemimpin. Setiap organisasi membutuhkan pelopor yang bersama berteman dengan tujuan yang sama, menentukan kecepatan kepemimpinan organisasi dan perusahaan, dan yang memiliki potensi untuk bertahan dan menghancurkan setiap gelombang dan tantangan yang pasti akan datang. tujuan yang ingin dicapai.

Bagi berbagai individu yang dipimpinya, latar belakang dan kelas sosial, atau setidaknya motifnya, berbeda satu sama lain, kehadiran pemimpin juga berfungsi sebagai sarana persatuan. Orang yang ideal untuk menyatukan berbagai konstituen kelompok adalah pemimpin. Pelopor, oleh karena itu, memiliki sifat pengecualian yang berbeda dan harus dipandang lebih berwibawa daripada individu yang dipimpinya.

Kepemimpinan melibatkan membujuk bawahan untuk bekerja secara efektif sesuai dengan praktik dan prosedur kerja yang ditetapkan. Pelaksanaan otoritas mempengaruhi individu untuk memahami dan berpartisipasi dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ideal.

Proses menggunakan tindakan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, mengkoordinasikan, dan membangun kemitraan dengan individu dan kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan disebut kepemimpinan. Meskipun memiliki arti yang berbeda, prakarsa dan perintis sering digunakan secara bergantian.

Tinjauan Pustaka

Sebelum penulis membahas mengenai kepemimpinan dan membahas aspek- aspek atau sub variabel dalam kepemimpinan, terlebih dahulu akan membahas tentang organisasi karena munculnya seorang pemimpin biasanya di tengah-tengah kelompok, masyarakat atau organisasi yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerjasama.



Dalam Tika (2014), menurut JR, Sherman: 3) Sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama adalah sebuah organisasi. Akibatnya, organisasi kemudian disebut "wadah aktivitas", daripada individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Sistem seluler ini, tugas, keterampilan, tanggung jawab, koneksi, dan metode kerja setiap orang harus jelas. Selain itu, ada pengertian organisasi yang 'dinamis', di mana organisasi dilihat dari segi dinamika, aktivitas, atau perilaku daripada hubungan formal. Pengertian ini disebut organisasi "statis" karena hanya menitikberatkan pada strukturnya.

1. Teknik-Teknik Kepemimpinan

Dalam pembinaan, cara bertindak dengan memanfaatkan alat dan berbagai kemampuan untuk mewujudkan rencana yang diinginkan pemimpin disebut teknik kepemimpinan. Dengan kata lain, segala aturan, tata cara, cara dan cara yang dapat digunakan untuk melaksanakan pekerjaan kepemimpinan secara efektif dan mencapai hasil yang maksimal disebut dengan teknik kepemimpinan.

Eksekusi kepemimpinan dapat lancar dan terencana jika didasarkan pada metodologi kepemimpinan. Teknik kepemimpinan dapat membantu pemimpin menghindari kesalahan yang relatif kecil saat melakukan semua tugas dan pekerjaan dengan baik.

Menurut Kartono (2004:95), teknik kepemimpinan adalah cara-cara pemimpin menggunakan berbagai alat psikologis dan fisik untuk mencapai tujuan kepemimpinan.

2. Disiplin Kerja

Kata "disiplin" berasal dari kata Latin "disiplin," yang berarti pelatihan atau pendidikan moral, spiritual, atau pembentukan karakter. Fokusnya adalah membantu peserta mengembangkan pola pikir yang benar untuk bekerja. Asmiarsih (2006) menyatakan bahwa disiplin pekerja adalah kekuatan yang tumbuh dalam diri pekerja dan secara sukarela menyesuaikan pekerja dengan keputusan, aturan, nilai kerja, dan perilaku yang baik. 2003) David menyatakan dalam Mangkunegara (2001:129) bahwa pelaksanaan manajemen pedoman organisasi merupakan suatu disiplin kerja.

Menurut Husnan dalam Budiarti (2002:15) Disiplin mencakup individu dan kelompok yang mengikuti instruksi dan mengambil inisiatif meskipun tidak ada instruksi.

Menurut Davis dalam Budiarti (2002:112) Upaya pembenaran dimungkinkan dengan pelatihan yang melibatkan sikap dan pengetahuan sikap. perilaku karyawan, untuk membangun kemauan di antara karyawan yang mengarah pada kerja sama dan hasil yang lebih baik. Disiplin adalah ukuran kontrol yang dirancang untuk mendorong penerapan standar organisasi.

Metode

1. Metode Penelitian



Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya menjadi tempat penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah dampak perintah eksekutif terhadap disiplin kerja perwakilan dalam solidaritas publik dan administrasi politik rezim Tasikmalaya.

Teknik-teknik kepemimpinan di sini adalah hubungan di mana satu pihak (biasanya garda depan) membujuk pihak lain untuk mengejar tanggung jawab yang relevan dan bekerja sama tanpa hambatan untuk mencapai tujuan garda depan. Sekali lagi, disiplin kerja berarti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2. Populasi dan Responden Penelitian

Area Spekulasi terdiri dari makalah subjek dengan karakteristik khusus yang belum ditetapkan untuk difokuskan dan ditutup oleh ilmuwan. Dalam pandangannya, populasi bukan sekedar jumlah orang, tetapi juga orang dan disposisi yang didorong oleh objek yang diteliti.

Populasi adalah sekelompok objek atau orang yang dipilih oleh para ilmuwan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan berdasarkan jumlah dan karakteristiknya. Seluruh subyek investigasi ini adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya, Jl. 7 Tunawijaya Tasikmalaya, Jawa Barat 46123

Orang-orang yang termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini adalah para pejabat Satuan Politik Deppol Provinsi Tasikmalaya. Peneliti percaya bahwa banyak responden yang dipilih menyadari masalah dan bekerja untuk memecahkannya, dan 41 ketika ditanya tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan, saya menemukan bahwa ada 100 orang yang menjawab.

3. Jenis Data dan Pengumpulan Data

Studi ini menggunakan skala Likert, dan tanggapan terhadap setiap pertanyaan berkisar dari sangat positif hingga negatif.

4. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Survei validitas Survei yang dilakukan untuk mengkonfirmasi apakah item kuesioner sudah sesuai. Relevansi atau validitas adalah derajat ketepatan antara data yang diteliti dan kemampuan peneliti untuk melaporkannya.

b. Uji Reliabilitas

Sebaliknya, reliabilitas data diukur dengan rumus alpha dan harus diukur dengan menggunakan rumus Spearman-Brown (split alpha).

Rumus yang digunakan sebagai berikut : (Sugiyono 2016:149)

$$r_i = 2r_b$$

$1+r_b$ Keterangan :

r_i : reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b : korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua.



5. Teknik Analisis Data

Kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup dan alternatif jawaban digunakan untuk pengumpulan data. Selain itu, skala atau skor Likert tidak pernah diterapkan pada respons terhadap item pertanyaan. Tujuan dari skala ini adalah untuk mengukur sikap dan persepsi orang tentang peristiwa sosial. Alternatif respon dalam penelitian ini antara lain:

- a. Selalu diberi skor 5
- b. Sering diberi skor 4
- c. Kadang-kadang diberi skor 3
- d. Jarang diberi skor 2
- e. Tidak pernah diberi skor 1

a. Uji T

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Gunakan tes untuk setiap variabel independen untuk menentukan apakah koefisien regresi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (Sugiyono 2016:216)

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

Keterangan :

t: distribusit

r: koefisien kolerasi

n: jumlah responden

Menentukan nilai kritis dengan level of signifikan $\alpha = 5\%$

T tabel = $t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$

Jika t hitung < t tabel maka H_0 ditolak

Jika r hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a

b. Uji F

Uji minat, yang disebut uji-F, digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen. H_0 diterima jika F hitung lebih kecil dari F variabel, tetapi ditolak jika F hitung lebih besar dari F tabel. Jadi variabel x mempengaruhi variabel y. Tabel nilai F ($V_1 = k, V_2 = n-k-1$)

data :

N : Ukuran Sampel

K : Jumlah Variabel Independen

c. Uji Koefisien Desentralisasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk menunjukkan kesetiaan suatu faktor otonom terhadap variabel terikat. Ketika R^2 tinggi (mendekati 1), variabel independen memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. Namun, ketika R^2 rendah, variabel independen memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel dependen. Ini resepnnya.

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K_d : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

d. Analisis Korelasi Pearson Product Moment

Strategi ini digunakan untuk memeriksa apakah ada hubungan antara faktor independen dan dependen. (Sugiyono, 2016 : 212)

 r

Keterangan :

r = koefisien korelasi pearson
 x = variabel bebas
 y = variabel terikat
 n = sampel

Hasil Penelitian dan Pembahasan

x Dari variabel (metode manajemen), ada 6 metode: Mengajukan pengembangan atau prosedur persiapan, strategi hubungan, metode yang mengagumkan, metode konsistensi perintah, metode dengan kerangka respon yang sesuai, dan metode penugasan pekerjaan Ada sisi-sisinya. Selanjutnya variabel y (disiplin kerja) memiliki empat aspek. rasa hormat, kepatuhan, rasa hormat dan kepatuhan terhadap peraturan. Pandangan penulis atas penerapan kontrol publik ini oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya Namun, tidak semuanya berubah menjadi lebih baik, di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya menerapkan semua teknik kepemimpinan dan disiplin kerja tersebut, namun yang paling berpengaruh adalah teknik kematangan atau persiapan pengikut, teknik hubungan antar pribadi, teknik keteladanan, Teknik kepatuhan dengan perintah, teknik penggunaan, dll, adalah hanya sedikit. Sistem dan teknologi komunikasi yang memadai untuk menyediakan fungsi dan variabel seperti penghormatan, penghormatan, kepatuhan, dan kepatuhan terhadap peraturan masih perlu ditingkatkan. Salah satu contohnya adalah kepatuhan terhadap jam kerja.

Analisis Deskriptif Teknik-Teknik Kepemimpinan

Kerja 4.16
Rekapitulasi Indikator Teknik-Teknik Kepemimpinan
di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Tasikmalaya
(N=41)

No Tabel	Indikator	F (Skor)	Kategori
4.5	Tanggapan responden mengenai kepala bersikap terbuka tentang segala hal yang menyangkut pekerjaan	153	Tinggi
4.6	Tanggapan responden mengenai kepala selalu berkomunikasi dengan para bawahannya dalam menyampaikan program kerjanya	158	Tinggi
4.7	Tanggapan responden mengenai kepala selalu memperlakukan bawahan dengan ramah tamah	154	Tinggi
4.8	Tanggapan responden mengenai kepala selalu memberi teguran dengan cara memanggil bawahannya ke ruangan kerjanya	155	tinggi
4.9	Tanggapan responden mengenai kepala selalu membuat konsep pekerjaan untuk bawahan	158	Tinggi



4.10	Tanggapan responden mengenai kepala menaati jam kerja	159	Tinggi
4.11	Tanggapan responden mengenai kepala menjadi contoh dalam hal bekerja	159	Tinggi
4.12	Tanggapan responden mengenai kepala memberikan ajakan untuk melakukan suatu pekerjaan	166	Tinggi
4.13	Tanggapan responden mengenai kepala memberikan perintah kepada orang yang tepat	156	Tinggi
4.14	Tanggapan responden mengenai kepala melakukan komunikasi secara persuasif dan memberikan kesempatan untuk menyampaikan persoalan secara langsung	153	Tinggi
4.15	Tanggapan responden mengenai kepala menyediakan fasilitas pegawai yang mendukung pekerjaan	166	Tinggi
Jumlah		1.571	Tinggi

Tabel dan skala diatas menunjukkan bahwa jumlah F(skor) yaitu 1.571 terletak pada kategori tinggi, jadi berdasarkan data tersebut dapat diperoleh tingkat persetujuannya yaitu : $1.571 : 2255 \times 100 = 69,6\%$

Analisis Deskriptif Teknik-Teknik Kepemimpinan

Untuk lebih memastikan keakuratan data dari skor masing-masing indikator yang tertera pada tabel sebelumnya, maka penulis juga telah mencantumkan rangkuman seluruh data disiplin kerja pegawai Biro Politik Unit Kabupaten Tasikmalaya. pengikut:

Tabel 4.28
Rekapitulasi Indikator Disiplin Kerja
Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten
Tasikmalaya
(N=41)

No Tabel	Indikator	Nilai F	Kategori
4.17	Hasil kerja pegawai yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya instansi secara kuantitas	173	Sangat tinggi
4.18	Pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan yang telah ditetapkan	174	Sangat tinggi
4.19	Penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya secara tepat waktu	166	Tinggi
4.20	Pegawai hadir tepat waktu	164	Tinggi
4.21	Melakukan tugas kerja sampai selesai setiap harinya	160	Tinggi
4.22	Pegawai merapihkan peralatan kerja setelah selesai dipakai	156	Tinggi
4.23	Pegawai menaati peraturan yang ditentukan	160	Tinggi
4.24	Pegawai selalu mengenakan seragam kerja yang telah ditentukan	158	Tinggi



4.25	Pegawai selalu mengenakan tanda pengenal di dalam kantor	167	Tinggi
4.26	Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	167	Tinggi
4.27	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan	172	Tinggi
Jumlah		1.981	Tinggi

Tabel dan skala diatas menunjukkan bahwa jumlah F(skor) yaitu 1.981 terletak pada kategori tinggi, jadi berdasarkan data tersebut dapat diperoleh tingkat persetujuannya yaitu : $1.981 : 2255 \times 100 = 87,8\%$

Tabel 4.29
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,019	1,601		5,008	,001
Xtotal	,868	,037	,966	23,241	,001

a. Dependent Variable: ytotal

Persamaan regresi linier berikut diturunkan dari tabel di atas.

$$Y = a + b$$

$$Y = 8,019 + 868$$

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) sebesar 8,019 yang berarti variabel Y Disiplin Kerja akan konstan sebesar 8,019 dipengaruhi oleh variabel X yaitu Teknik-Teknik Kepemimpinan.
2. B (Nilai koefisien regr) Teknik- esi X Teknik Kepemimpinan sebesar 868 artinya apabila Teknik-Teknik Kepemimpinan Bertambah 868 bila Disiplin Kerja bertambah 1 satuan. Fakta bahwa koefisien positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X (teknik kepemimpinan) dan Y (disiplin kerja) adalah satu arah. Dengan asumsi prosedur administrasi diperbaiki, disiplin kerja dalam solidaritas publik dan legislasi Perda Tasikmalaya akan diperkuat.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan temuan dan pembahasan di atas mengenai dampak strategi kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Politbiro Bersatu Tasikmalaya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam variabel X (teknik-teknik kepemimpinan) didapatkan bahwa total keseluruhan nilai variabel X tersebut mendapatkan nilai F.Skor yaitu sebesar 1.571 atau 69,6% dengan kategorisasi tinggi.
2. Dalam variabel Y (disiplin kerja) didapatkan bahwa total keseluruhan nilai variabel Y tersebut mendapatkan nilai F.Skor yaitu sebesar 1.981 atau 87,7% dengan kategorisasi sangat tinggi.



3. Teknik-teknik kepemimpinan Berdasarkan temuan dan pembahasan di atas mengenai dampak strategi kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai di Polsek Unit Tasikmalaya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Saran Secara Praktis

Berdasarkan temuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kesatuan Politik Tashmuraya di atas, maka rekomendasi yang dapat peneliti berikan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah:

1. Kepala harus menjaga disiplin kerja dan mendorong perwakilan dengan baik. Hal ini harus dipastikan melalui adanya dan pelaksanaan perintah kerja serta kesiapan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan.. Hal tersebut dilakukan sebagai motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk kedepannya.
2. Untuk mencapai disiplin kerja meningkat maka kepemimpinan kepala melalui teknik-teknik kepemimpinan harus dilaksanakan secara keseluruhan.

Saran Secara Teoritis

1. Bagi para ilmuwan, dengan asumsi mereka tertarik untuk mengeksplorasi mata pelajaran serupa, mereka sangat ingin membuat dan mengembangkan informasi penelitian yang solid sehingga hasil yang diperoleh lebih tepat dan akurat.
2. Penulis berkeyakinan bahwa penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau bahan di masa yang akan datang studi literatur maupun studi kepustakaan baik itu di kampus STIA YPPT Priatim Tasikmalaya maupun di lingkungan organisasi lainnya.

Daftar Pustaka

- Kartono, K. (2014). *Kemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : PT RjagGrafindo. Persada
- Kusnandar. (2010). *Kepemimpinan dalam organisas*. Bandung : Multazam.
- Handyaningrat, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan IX Jilid Yogyakarta BPFE
- Handoko, (2009) *Manajemen industri*. Bandung. Ramadhan Citra Grafika
- Pasolong. (2012). *Teori administrasi publik*. Bandung : Alfabeta.
- Riva'i. (2009). *Pengaruh disiplin kerja pegawai*. Jakarta : PT Bumi Askara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. cetakan ke9 Bandung : Alfabeta.

Toha, M. (2004). *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta : Bumi Aksara.

Tika. (2014). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta : Bumi AKsara.

Asmiarsih. (2006). *Pengaruh disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes* .

Flora, G. E. (2010). *Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan* pad PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Medan Puri hijau.

Mangkunegara, D. dalam Julianto (2001). No Title. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*, 15.