**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN NEGARA (RUTAN) KELAS II A SAMARINDA**

**DENI SAPUTRO**

**15.11.1001.3509.023**

H. Ahmad Jubaidi, S.Sos. M.Si dan Dr. Marjoni Rachman, M.Si

Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

1. mail: dndenyds@gmail.com

**ABSTRAK**

Deni Saputro, skripsi dengan judul Pengaruh KepemimpinanTerhadap Disiplin Kerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II A Samarinda.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh KepemimpinanTerhadap Disiplin Kerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II A Samarinda. Analisa data yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja, menggunakan instrument analisis koefisiensi korelasi product moment (pearson), perhitungan analisa menggunakan program SPSS 17,0 for windows.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II A Samarinda berjumlah sebanyak 125 orang pegawai, penulis mengambil sampel penelitian sebanyak 98 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proportionate stratified random sampling, dengan pertimbangan populasi tidak homogen dan berstrata secara proporsional dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, umur, dan lainnya. Perhitungan jumlah sampel yang dipergunakan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu.

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan uji product Moment dapat diketahui nilai koefisien korelasi r sebesar = 0,649. Selanjutnya nilai tersebut dicocokakan pada tabel interpretasi menurut ukuran yang konservatif. Berdasarkan pada tabel interpretasi nilai (r) sebesar 0,694 terletak antara 0,600 sampai dengan 0,800 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Dengan demikian hipotesis kerja (hi) diterima kebenarannya dan menolak hipotesis nol (ho). Hal ini berarti bahrwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II A Samarinda.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja**

1. **PENDAHULUAN**

Tuntutan global di era revolusi informasi saat ini dan yang akan datang,telah menyadarkan kita bersama baik organisasi bisnis maupun organisasi publik terus mengalami perubahan dan persaingan dalam memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu kata kuncinya adalah arti penting sumberdaya manusia sebagai aset terpenting organisasi, khususnya peran pemimpin dalam mempengaruhi keefektifan kinerja pegawai, baik secara individu, kelompok ataupun organisasi secara keseluruhan. Sejauh mana seorang bawahan berhasil dalam menjalankan tugasnya, akan sangat tergantung pada peran yang dimainkan oleh pemimpin sebagai panutan, khususnya disiplin kerja pegawai.

Salah satu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan adalah faktor pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinannya,**t**erlebih lagi pada era global saat ini, karena adanya perubahan di berbagai bidang kegiatan diperlukan pegawai yang berkualitas dan tangguh. dalam upaya mengembangkan sumberdaya manusia, salah satu prinsip dalam teori Y dari Mc Gregor dapat dijadikan rujukan, yaitu bahwa tugas utama pimpinan adalah mengatur kondisi, iklim, serta metode kerja dalam kegiatan organisai, agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan keinginan lembaga (Tri, 2013 : 7).

Pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan kepada para pegawai menurut Fuad Masud (2014 : 23) mengatakan bahwa banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yangmenyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Faktor yang sangatumum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja disiplin ini adalah faktor perankunci kepemimpinan. Sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan jugapemberian contoh teladan perilaku terhadap para pegawai. peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi.

Keberhasilan pimpinan dalam mempengaruhi bawahan salah satunya ditentukan oleh penerapan gaya kepemimpinan, merupakan pola tingkah laku yang dirancang sedemkina rupa untuk mempengaruhi bawahannya, agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja dan tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan (Harsey, 2008 : 16).

Beberapa penjelasan tersebut di atas didukung oleh Tjiptono (2016 : 53) mengatakan bahwa kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan, mempengaruhi interprestasi mengenai peristiwa-peristiwa kepada para pengikutnya, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Disisi yang lain Robbins (1996 : 36) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan, karena itu kepemimpinan adalah merupakan suatu yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu tanpa paksaan. Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh, bukan paksaan untuk memotivasi orang guna mencapai tujuan tertentu.

Nawawi (2010 : 3 juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai suatu sarana, suatu instrumen, atau alat untuk membuat sekelompok orang-orang mau bekerja sama dan berdaya upaya, mentaati segala sesuatunya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, tujuan mana dipandang sebagai dinamika dari pada suatu organisasi yang membuat orang-orang bergerak, bergiat secara kesatuan organisasi.

Selain itu juga fakta menunjukkan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi moral, disiplin dan etos kerja, pegawai suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan paranan penting dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam memberikan arahan kepada pegawai secara bersama-sama untuk mencapai tujuan. Setiap orang mempunyai pengaruh atas pihak lain, dengan latihan dan peningkatan pengetahuan oleh pihak maka pengaruh tersebut akan bertambah dan berkembang. Kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam wujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan lebih dahulu. Dewasa ini kebanyakan para ahli beranggapan bahwa setiap orang dapat mengembangkan bakat kepemimpinannya dalam tingkat tertentu (Rivai, 2003 : 21)

Sehubungan dengan itu strategi utama dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin sebagai anggota organisasi dapatmenjalankan fungsinya sebagai anggota organisasi. Dengan kata lain strategi inihanya dapat dilakukan secara baik apabila diawali dengan sikap dan perilakupemimpin yang mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari anggotaorganisasi. Dengan kata lain pemimpin harus mampu menempatkan diri sebagaiorang dalam (*in group*), dan tidak dirasakan atau dilihat anggota kelompoksebagai orang luar (*out group*), dengan demikian pemimpin dalam melakukan tugasnyadapat secara optimal.

Akan tetapi seorang pemimpin juga harusmemperhatikan batasan-batasan tertentu agar tidak lebur dalam perasaan, pikirandan perilaku anggota kelompok yang dapat berdampak kehilangan peran (wibawa)sebagai pemimpin. Pemimpin merupakan tulang punggung organisasi karenatanpa pemimpin ang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi.Masing-masing pemimpin mempunyai gaya tersendiri atau gaya sendiridalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama (AW. Widjaja, 2006 : 81).

Berdasarkan uraian beberapa pendapat pakar tersebut di atas, menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dijelaskan oleh Simamora dalam bukunya (2008; 25) sebagai berikut: faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah faktor persepsi dan motivasi yang berasal dari faktor psikologis, dan kepemimpinan yang berasal dari faktor organisasi. Faktor individu mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu dalam hal ini bekerja seperti pemberian target oleh organisasi yang mengharuskan individu untuk menghasilkan target yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan organisasi menggunakan bentuk kepemimpinan untuk mengawasi kerja para karyawan untuk tidak bekerja dengan seenaknya sendiri seperti istirahat sebelum waktunya.

Melengkapi uraian tersebut di atas berkaitan dengan kepemimpinan, hasil penelitian menunjukkan menurut House et al (2003) menyatakan bahwa sekitar 30% dari waktu para pimpinan digunakan untuk mengurusimasalah lingkungan manusia (pegawai). Pendekatan yang digunakan dalammemberikan , disiplin dan motivasi pada pegawai perlu memperhatikan karesteristik pegawai yang bersangkutan. Hal ini didukng oleh studi yang dilakukan oleh Jurkeiwick (2006: 121) membandingkan antara pegawai dan supervisor sektor publik dan swasta memberikan hasil yang berbeda.Pada pegawai sektor publik lebih cendrung motivasi kerja mereka disebabkan olehadanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai faktorutama yang berpengaruh. Sedangkan untuk pegawai sektor swasta motivasi merekabekerja sangat dipengaruhi oleh tingginya gaji yang mereka peroleh dan kesempatanuntuk meraih jenjang yang lebih tinggi. Pada tingkat supervisor, motivasi pegawaidalam bekerja pada instansi publik dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalammemberikan kontribusi dalam membuat keputusan-keputusan yang penting. Selain itu kestabilan dan keamanan kerja masih dominan untuk instansi publik.

Sebagai bahan pembanding dalam doktrin kepemimpinan militer disebutkan bahwa untuk menjamin berhasilnya pembinaan dan pelaksanaan tugas satuan, masalah kepemimpinan memegang peranan sangat penting. Kepemimpinan yang tangguh merupakan landasan bagai keberhasilan pembinaan satuan dan juga merupakan kunci keberhasilan satuan tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Pembinaan kepemimpinan secara intensif dari tingkatan terendah sampai yang tertinggi dilaksanakan melalui dua cara, yaitu: mempelajari teori prinsip dan teknik kepemimpinan yang ada dan aspek-aspek tingkah laku manusia, dan mempraktekkan apa yang telah dipelajari dalam usaha dan kegiatan yang nyata.Kedua cara dimaksud saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Bila seorang pemimpin mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, maka ia berkewajiban untuk mempelajari kembali teori-teori yang diketahui dan dipelajari, berkonsultasi kepada yang lebih berpengalaman atau mendiskusikan hal tersebut dengan teman sejawat (Adjie, 2015 : 30)

Beberapan pendekatan uraian kepemimpinan tersebut di atas memberikan pencerahan kepada kita peran dan fungsi pemimpin idela dalam suatu organisasi, namun dalam tahap implementasi teori kepemimpinan tersebut di atas ternyata tidak semudah yang kita bayangkan banyak mengalami hambatan dan bahkan kegagalan, misalnya di lembaga pemasyarakatn atau rumah tahanan Negara yang menjadi obyek penelitian ini menunjukkan adanya gejala lemah peran kemepimpinan dalam disiplin kerja pegawai sehingga seringkali terjadi pelanggaran disiplin oleh pegawai pada lembaga tersebut.

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2015 : 11).

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data,antara lain adalah sebagaiberikut:

1. Riset Kepustakaan, disini penulis mengadakan penelaahan kepustakaan guna mendapatkan informasi ilmiah berupa teori dan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
2. Riset Lapangan, disini penulis mengadakan penelitian dengan cara terjun langsung ke lapangan dimana obyek penelitian berada. Untuk penelitian lapangan ini penulis melakukannya dengan beberapa metode, yaitu :

a. Observasi

Yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala subyek yang diselidiki. Dalam observasi ini penulis menggunakan observasi partisipan, artinya penulis tidak mengambil jarak dengan subyek yang diselidiki, melainkan merupakan bagian dari subyek yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan agar data dan informasi yang diperoleh lebih valid adanya.

1. Interview

Interview atau wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengadakan tanya jawab kepada responden, dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan kepada tujuan penelitian.

1. Angket

Disini penulis membuat angket/daftar pertanyaan dan menyebarkannya kepada seluruh responden yang di teliti.

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Lokasi Penelitian**

**Hasil Penelitian**

Wilayah penelitian ini berada di Kota Samarinda, tepatnya pada kantor Rumah Tahanan Negara (Rutan) Kelas II A Samarinda. Alamat di Jalan Wahid Hasyim 2 No.36, Sempaja Selatan, Samarinda Utara, kota Samarinda, Kalimantan Timur 75119. Rumah Tahanan Negara (disingkat Rutan) adalah tempat [tersangka](https://id.wikipedia.org/wiki/Tersangka) atau [terdakwa](https://id.wikipedia.org/wiki/Terdakwa) ditahan selama proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan pada proses sidang [pengadilan](https://id.wikipedia.org/wiki/Pengadilan) di [Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia). Rumah Tahanan Negara merupakan [unit pelaksana teknis](https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Unit_pelaksana_teknis&action=edit&redlink=1) di bawah [Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Kementerian_Hukum_dan_Hak_Asasi_Manusia_Indonesia)Republik Indonesia (dahulu Departemen Kehakiman).

Rumah Tahanan Negara (Rutan) didirikan pada setiap ibukota [kabupaten](https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten) atau [kota](https://id.wikipedia.org/wiki/Kota), dan apabila perlu dapat dibentuk pula cabang rutan. Di dalam rutan, ditempatkan tahanan yang masih dalam proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di [Pengadilan Negeri](https://id.wikipedia.org/wiki/Pengadilan_Negeri), [Pengadilan Tinggi](https://id.wikipedia.org/wiki/Pengadilan_Tinggi), dan [Mahkamah Agung](https://id.wikipedia.org/wiki/Mahkamah_Agung).

Rumah Tahanan Negara (Rutan) Kelas II A Samarinda pertama kali di bangun pada Tahun 2001, Pada hari Rabu, 15 Januari 2003 Rutan Kelas IIA Samarinda, pertama kali di buka dan di Resmikan oleh Bapak Prof. Dr. Yusril Ihza Mahendra, SH, M.Sc., yang waktu itu menjabat sebagai Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI.

Pada bagian ini penulis akan menyajikan hasil penelitian yang ada hubungannya dengan variabel yang diteliti. Data dalam penelitian ini adalah semua gejala yang meliputi semua gejala yang berhubungan dengan kepemimpinan sebagai independen variabel dan disiplin kerja sebagai dependen variabel.Rumah Tahanan Negara (Rutan) Kelas II A Samarinda.

Adapun indikator dari variabel kepemimpinan sebagai independen variabel, indikatornya terdiri dari : keteladanan, ketegasan dan pengawasan. Sedangkan disiplin pegawaisebagai dependen variabel dengan indikatorterdiri: kehadiran jam kerja, tanggungjawab terhadap tugas, pekerjaan dan ketaatan menerima sanksi.

Untuk mengukur variabel kepemimpinan sebagai independen variabel terhadap disiplin kerja pegawai sebagai dependen variabel, penulis menggunakan 6(enam) indikator yaitu 3 (tiga) indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan dan 3 (tiga) indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja.

Dalam pengukuran penelitian ini penulis menggunakan jenjang 5 (lima), berarti dalam setiap pertanyaan akan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan skor penilaian sebagai berikut : (1) jika responden menjawab A, diberi skor 5 ; (2) jika responden menjawab B, diberi skor 4; (3) jika responden menjawab C, diberi skor 3 ; (4) jika responden menjawab D, diberi skor 2; dan (5) responden menjawab E, diberi skor 1.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh r*hit* = 0,649, hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan table harga-harga kritis koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), yaitu r*hit* = 0,649, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan table harga-harga kritis koefisien korolasi Product Moment (Pearson), yaitu rhit = 0,649> rtab = 0,202 untuk N = 98 pada tingkat signifikansi 0,05.

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi r sebesar = 0,649. Selanjutnya nilai tersebut crosscek pada tabel interpretasi menurut ukuran yang konservatif. Berdasarkan pada tabel interpretasi nilai (r) sebesar 0,604 terletak antara 0,600 sampai dengan 0,800 yang termasuk dalam kategori cukup taat.

bahwa hasil uji t adalah sebesar 3.420. dari hasil tersebut kalau dibandingkan dengan t table maka didapat t hitung> t tabel (3.420 >1.688), dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan disiplin kerja, dengan demikian dapat dikatakan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Kelas II A Samarinda.

**Pembahasan**

Setelah perhitungan dan analisis data dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah pembahasan data yang telah diuraikan diatas. Interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu diklasifikasikan, yang berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden.

Berdasarkan uraian tinjauan tersebut di atas yang dikemukakan oleh para ahli untuk mendukung variabel dan indikator penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Pendekatan secara teoritis menunjukkan adanya hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian ini berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh r*hit* = 0,649, hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan table harga-harga kritis koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), yaitu r*hit* = 0,649, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan table harga-harga kritis koefisien korolasi Product Moment (Pearson), yaitu rhit = 0,649> rtab = 0,202 untuk N = 98 pada tingkat signifikansi 0,05.

Untuk membuktikan kebenaran program SPSS tersebut, penulis juga menggunakan rumus manual Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson (r xy). Penulis berharap dengan analisis data, yaitu adanya korelasi positif antara kedua variabel tersebut. Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi r sebesar = 0,649. Selanjutnya nilai tersebut crosscek pada tabel interpretasi menurut ukuran yang konservatif. Berdasarkan pada tabel interpretasi nilai (r) sebesar 0,604 terletak antara 0,600 sampai dengan 0,800 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II A Samarinda. Penelitian ini telah menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik pula disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, pekerjaan pada Rumah Tahanan Negara Kelas II A Samarinda.

Uraian tersebut di atas didukung oleh pengamatan dan wawancara penulis kepada beberapa unsur pegawai yang menduduki jabatan struktural dan pegawai non struktural kebanyakkan pegawai penjaga tahanan di rutan, bahwa pimpinan rutan yang ada saat ini mempunyai sifat keteladanan dan wibawa menurut penilaian pegawai. Keteladanan pimpinan akan menjadi panutan, contoh bagi para pegawai untuk bekerja lebih baik dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, dengan keteladanan pimpinan maka akan dapat menjaga dan meningkatkan kinerja para pegawai.

Keteladanan seorang pimpinan akan lebih efektif terhadap disiplin kerja pegawai jika didukung oleh ketegasan sikap pimpinan dalam bertindak dan mengambil keputusan. Ketegasan pimpinan dalam bertindak dan mengambil keputusan dapat mempengaruhi disiplin pegawai dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan kantor salah satunya adalah ditentukan oleh faktor ketegasan pimpinan dalam bertindak yang adil, tidak pandang bulu bagi seluruh pegawai.

Keteladanan dan ketegasan pimpinan dalam mengelola kegiatan kantor akan berpengaruh terhadap kehadiran pegawai sesuai jadwal jam kerja kantor merupakan wujud dari kedisiplinan sangat tinggi yang harus dilakukan pegawai dengan kehadiran pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja dan disiplin sangat menjadi prioritas bagi pegawai. Selain itu juga berpengaruh positif terhadap penerapan sanksi pegawai jika melanggar peraturan dan kedisiplinan pegawai. Penerapansanksi disiplin pegawai akan bisa menjadi efek jera bagi para pegawai yang tidak disiplin. Sanksi disiplin adalah modal yang baik untuk kepribadian pegawai. Sanksi disiplinharus tegas tanpa-ragu-ragu tanpa pandang bulu sesuai kenetuan yang berlaku, hal ini akan berdampak positif terhadap kedisiplinan pegawai.

IV **KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan uraian analisa data dan proses pengujian hipotesis, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

* + - 1. Berdasarkan hasil perhitungan analisa data diperoleh harga r hitung sebesar 0,649 kemudian dibandingkan dengan harga kritik pada tabel r Produk Moment pada N = 98 dengan taraf signifikansi 95 % diperoleh harga kritik = 0,202.Hal ini terbukti dengan : r hitung = 0,649 > r tabel = 0,202 pada σ = 95 %, Dengan demikian dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II A Samarinda.
      2. Berdasarkan hasil analisa datadengan menggunakan uji product Moment dapat diketahui nilai koefisien korelasi r sebesar = 0,649. Selanjutnya nilai tersebut dicocokakan pada tabel interpretasi menurut ukuran yang konservatif. Berdasarkan pada tabel interpretasi nilai (r) sebesar 0,694 terletak antara 0,600 sampai dengan 0,800 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Dengan demikian hipotesis kerja (hi) diterima kebenarannya dan menolak hipotesis nol (ho). Hal ini berarti bahrwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II A Samarinda.
      3. Salah satu keberhasilan pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai antara lain ditentukan oleh keteladanan, ketegasan, keberanian dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, dengan disiplin kerja yang baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja dan sinergitas pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II A Samarinda.

**Saran**

1. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II Samarinda, khususnya pegawai yang menjaga tahanan secara bergantian aspek penting yang perlu diperhatikan oleh kepala rutan adalah keteladanan, ketegasan dan pengawasan. Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh bagi para pegawainya dan bisa menjadi contoh, inspirasi untuk menunjang para pegawainya bekerja lebih baik dan lebih jujur.
2. Dalam rangka menjaga keamanan dan ketentraman lingkungan Rumah Tahanan Negara Kelas II A Samarinda, perlu peningkatan peran pengawasan secara ketat dari peredaran narkoba di dalam rutan, perkelahian dan kekacauan antar sesama tahanan dan antisipasi kejadian lainnya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam rangka untuk mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai standar operasional prosedur penanganan pengunjung dan penghuni rutan.
3. Penerapan sanksi disiplin pegawai yang melanggar peraturan, ketentuan yang berlaku harus lebih tegas, sanksi disiplin adalah bisa menjadi efek jera bagi para pegawai yang tidak disiplin. Sanksi berupa hukuman disiplin kepada pegawai yang melanggar harus tegas tanpa-ragu-ragu, tanpa pandang bulu sesuai kenetuan yang berlaku.
4. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 kepada semua pegawai rutan tentang kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan merupakan isi dari pada peraturan sedangkan hukuman yang diberikan merupakan cara atau alat yang digunakan untuk memberikan sanksi dalam setiap pelanggaran yang dilakukan oleh setiap para pegawai.
5. Dalam rangka meningkatkan kerja disiplin pegawai, aspek penting yang harus diperhatikan dan dilaksanakan oleh pimpinan maupun pegawai antara lain : peraturan-peraturan harus jelas dan terinci serta setiap pelanggaran yang terjadi harus bisa dibuktikan, segala bentuk deskriminasi dan kecenderungan memihak harus dihindarkan dan sanksi keras misalnya pemecatan, hanya dapat dilaksanakan sebagai tindak lanjut dari sanksi lunak, misalnya peringatan.
6. Perlunya implementasi absensi kehadiran pengawai dengan system ONLINE, menggunakan internet, dimana dan kapanpun pimpinan bisa memantau dan memonitor kehadiran pegawai setiap saat, system absensi Online lebih canggih dari pada absensi dengan menggunakan sidik jari.

**BIBLIOGRAFI**

Adji. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Prajurit Korem 091/ Aji Surya Natakesuma. Skripsi. Fisipol Untag 1945 Samarinda.

A .W. Widjaja.2006. Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan, Penerbit Akademi Pressindo, Jakarta.

Amalia, R. 2002. Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Keterlibatan Kerja dan Sikap Positif Karyawan. Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, Surakarta.

Danim, Sudarwan., 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Pustaka Ilmu, Bandung.

Handoko,T.Hani, (2016), Manajemen Edisi 2. Badan Penerbit Fakultas Ekoomi (BPFE). Yogyajakarta.

Hasibuan Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Nawawi Hadari. 2010. Kepemimpinan yang Efektif. UGM Press. Yogyakarta.

R. Aninda., 2005. Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Job Centered dengan Sikap Penerimaan terhadap Penilaian Kerja.Skripsi (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, Surakarta.

Rivai, Dr. Veithzal M.B.A, 2006. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Edisi Kedua dan Ketiga. PT Raja Grafindo Parsada. Jakarta.

Simamora, Henry., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, EdisiI, cet. Ke-I, Yogyakarta.

Sondang P. Siagian, 2005. Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi. Jakarta : Gunung Agung.

Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Penerbit Alfabeta. Bandung

Sugiyono, 2014. Memahami Penelitian Kualitatif. CV. Alfabeta. Bandung

Sugiyono. 2010. Statistik untuk Penelitian, Alfabeta. Bandung

Sutrisno Hadi. (2004), Metode Penelitian Administrasi, Bandung: Penerbit Alfabeta

Tri Wahyuningsih., 2013. Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Motivator Karyawan. Dalam Benefit: Jurnal Manajemen danBinis Volume 7, Nomor 1, Juni 2003. Hal 44-55.