**PENGARUH KEDISIPLINAN PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Nanik Pujiastuti1, Diana2**

**1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia**

**2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.**

**Email:**[**ronaldjefy90@gmail.com**](mailto:ronaldjefy90@gmail.com)

**ABSTRAK**

Pengaruh Kedisiplinan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kedisiplinan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel Kedisiplinan Pemimpin dan variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi *r* adalah sebesar 0.984 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat diantara kedua variabel.

Sementara itu untuk uji *–t* (*t-test*) menunjukkan bahwa *t* empiris yang dihasilkan adalah sebesar =31.050 hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis *t* untk n-2 adalah 3.374, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari Kedisiplinan Pemimpin dan Kinerja Pegawai. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat diselesaikan dan hipotesis dapat dibuktikan.

**Kata Kunci : Kedisiplinan Pemimpin, Kinerja Pegawai**

1. **PENDAHULUAN**

Disiplin merupakan sebuah sikap yang sangat dibutuhkan didalam diri setiap orang, sehingga apa yang diharapkan baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan bermasyarakat mampu berjalan dengan baik. Selain Sumber Daya manusia yang baik, kedisiplinan merupakan syarat utama dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka apa yang di tugaskan dan diharapkan pasti dapat terwujud dengan baik.

Dalam hal lain Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat sentral dalam sebuah organisasi ataupun instansi. Sumber daya Manusia yang kompeten itu sendiri memiliki peranan penting di dalam sektor pembangunan dan sektor administrasi ketatapemerintahan. Oleh karna hal itu maka setiap organisasi atau pun instansi yang ingin aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka organisasi maupun instansi tersebut harus memiliki pegawai yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan kedisiplinan kerja yang tinggi dalam mengelola organisasi maupun instansi yang dipimpinnya dengan seoptimal mungkin, sehingga kinerja para pegawai pun meningkat dan tujuan organisasi atau instansi juga dapat tercapai.

Untuk meningkatkan kualitas tersebut maka hal utama yang harus diperhatikan adalah faktor tenaga kerja yang merupakan faktor utama untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Karena keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas tergantung daripada unsur Sumber Daya Manusianya yang sebagai tenaga kerjanya, sebaik apapun peralatan, banyaknya sumberdaya alam yang tersedia serta besarnya modal yang tersedia tetap saja masih tergantung pada manusia itu sendiri. Oleh karna itu unsur manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai harus diberikan perhatian yang lebih khusus dibandingkan dengan unsur yang lain. Karena perhatian tersebut dapat membuat pegawai lebih meningkatkan kinerjanya sesuai dengan sasaran dan tujuan yang diharapkan.

Sebagaimana di amanatkan dalam **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian** bahwa “sesuai dengan tuntutan Nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, serta bebas dari praktik KKN”.

Tujuan dari suatu penelitian adalah untuk memecahkan atau menemukan jawaban terhadap suatu masalah. Dari uraian di atas, nampak bahwa penelitian yang akan di lakukan oleh penulis mencari hubungan antara dua fenomena yaitu hubungan kedisiplinan pemimpin dengan kinerja pegawai. Sehingga penelitian ini dapat di rumuskan sebagai Berikut : “Apakah Kedisiplinan Pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur”.

Berpijak pada uraian diatas, maka penulis mengemukakan tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk mengetahui “Pengaruh kedisiplinan pemimpin terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur”

Setiap penelitian yang dilaksanakan tentunya memiliki manfaat, demikian juga penelitian yang penulis lakukan juga mempunyai manfaat, yaitu :

1. Sebagai masukan/informasi bagi Pemimpin dan Pegawai di lingkungan kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.
2. Melatih penulis berfikir dan menulis karya ilmiah, serta mengembangkan pengetahuan yang penulis peroleh selama kuliah.
3. Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
4. **PERMASALAHAN**

*“Apakah Kedisiplinan Pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur”.*

1. **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian explanative. Menurut Martono (2015; 201) Penelitian explanative adalah jenis penelitian yang tujuannya untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala itu terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat.

1. **Variabel Independen**

Kedisiplinan pemimpin merupakan salah satu sarat utama untuk menjadi seorang pemimpin yang baik, sedangkan deskripsi dari kepemimpinan itu sendiri merupakan kegiatan seseorang yang dinilai sebagai pemimpin, dan memiliki aspek-aspek, yaitu: a). posisi sebagai pusat: b). peranannya sebagai pemberi arah: c) sebagai penggerak atau stimulator dari aktivitas atau kegiatan: d)memberi bentuk dalam kegiatan secara terarah dan jelas. Dalam menjalankan segala aspek-aspek tersebut seorang pemimpin tentunya harus memiliki sifat disiplin yang tinggi baik dalam pekerjaan maupun dalam bersikap, kedisiplinan pemimpin sebagai variabel bebas *(Independent Variable).* yang terdiri dari Indikator..

1. disiplin waktu,
2. disiplin menegakkan dan mentaati Peraturan,
3. disiplin Dalam Bersikap
4. Variabel Dependen

Kinerja sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan dari sebuah hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik. Kinerja sebagai variabel terikat (Dependent Variable), terdiri dari indikator:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y), untuk menghitung hubungan variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus statistika Koefesien Korelasi Product Moment dari Karl Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS. Sugiyono (2004:104) mengatakan Untuk menguji hubungan dari antara variabel bebas dan variabel terikat dapat digunakan rumus sebagai berikut :

Rumus Korelasi *product moment*

Keterangan :

*r =* Koefisien Korelasi

*x =* Independen Variabel

*y =* Dependen Variabel

*n =* Jumlah Pengamatan (sampel)

Untuk menguji tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen digunakan table harga-harga kritis rs Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga rs empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis rs teoritis (tabel) maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependenpada tingkat signifikansi 5%.Jika rs empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis rs teoitis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Disamping dengan metode tersebut, maka untuk dapat menerbitkanpenafsiran terhadap Koefisien Korelasi Product Moment dapat pula berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut ini.

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,02 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penelitian menggunakan uji-t sebagai perangkatnya. Sugiyono (2010: 187) menjelaskan bahwa uji-t dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

Rumus Uji-t

Dimana :

t = Uji-t

r = Koefisien Korelasi

n =Jumlah Pengamatan ( Sampel)

harga t hitung tersebut selanjutya dibandingan dengan harga t tabel. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = n – 2 dengan hipotesis : Ha diterima, apabila t hitung lebih besar dari t tabel, yang berarti hubungankedua variabel signifikan (mempunyai keberartian). Ho diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian).

Semua perhitungan di dalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 2.5 for Windows

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Penelitian**

Peneliti melaksanakan penelitian di Kantor Dinas Perhubungan (DISHUB) Provinsi Kalimantan Timur yang terletak pada Jl. Kesuma Bangsa No.1 Sungai Pinang Luar, Samarinda Kota. Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur merupakan unsur pelaksana teknis Pemprov, dan Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dipimpin oleh Ir. H. Salman Lumoindong, MM selaku Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Melalui Sekretaris Daerah. Berikut adalah penjabaran tentang Dinas Perhubungan Kalimantan Timur.

**Hasil Penelitian**

Dalam bab ini penulis akan menyajikan data dari masing-masing variabel yaitu, Variabel Independen (Kedisiplinan pemimpin) dan Variabel Dependen (Kinerja Pegawai). Untuk Kepentingan pengukuran data dan pengumpulan data maka masing-masing variabel terdiri dari tiga (3) indikator untuk Variabel Independen dan lima (5) indikator untuk variabel Dependen.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada responden. Sebagaimana dijelaskan pada bab terdahulu bahwa jawaban setiap pernyataan didalam kuisioner menggunakan skala lima (5) dengan jenjang-jenjang sebagai berikut :

1. Jawaban SS (Sangat Setuju) : 5
2. Jawaban S (Setuju) : 4
3. Jawaban N (Netral) : 3
4. Jawaban KS (Kurang Setuju) : 2
5. Jawaban STS (Sangat Kurang Setuju: 1

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui instrumen kuesioner untuk mendapatkan data primer dari responden, berikut ini dapat digambarkan penyajian data dan mendeskripsikan data dalam bentuk table yang memuat ferkuensi dan presentase data , dan jumlah jawaban. Penyajian dalam bentuk tabel dan deskripsinya untuk memudahkan, memahami penyebaran data hasil jawaban responden.

**Kedisiplinan Pemimpin**

Untuk mengetahui sejauh mana sebuah Kedisiplinan pemimpin memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, penulis mengajukan tiga (3) indikator, yaitu:

1. disiplin waktu,
2. Disiplin Menegakkan Dan Mentaati Peraturan,
3. Disiplin Dalam Bersikap

Berikut ini akan penulis kemukakan data yang berhasi dikumpulakan di lapangan dari masing-masing indikator diatas.

Disipilin waktu menjadi sorotan yang utama bagi seorang pemimpin maupun pegawai, waktu tiba atau datang ke kantor biasanya menjadi parameter utama kedisiplinan Pemimpin maupun pegawai.

**Tabel 4.1**

**Jawaban Responden Tentang Indikator Disiplin**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| SS | S | N | KS | SKS |
| 1 | 26  (78.8%) | 7  (21.2%) | - | - | - | 33  (100%) |
| 2 | 20  (60.6%) | 10  (30.3%) | - | 3  (9.1%) | - | 33  (100%) |
| 3 | **-** | 19  (57.6%) | 8  (24.2%) | 6  (18.2%) | **-** | 33  (100%) |

Data yang berhasil dikumpulkan berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan data tersebut diatas nampak terlihat jelas bahwa untuk pernyataan nomor 1 terkait disiplin waktu sesuai dengan yang semestinya responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 78.8%, menjawab Setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, untuk pernyataan nomor 2 terkait disiplin waktu, responden menjawabSangat Setuju sebanyak 20 orang responden atau sebesar 60.6%,menjawab Setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%, dan menjawab Kurang Setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%. Dan untuk pernyataan nomor 3 terkait disiplin waktu, responden menjawabSetuju sebanyak 19 orang responden atau sebesar 57.6%, dan menjawab netral sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%, dan responden yang kemjawab kurang Setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%.

**Kinerja Pegawai**

Seperti yang telah dikemukakan para ahli pada bab sebelumnya bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau perstasi kerja yang diperoleh pegawai dan instansi tempat pegawai tersebut bekerja, kinerja juga adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk variabel Kinerja , penulis memberikan lima (5) indikator, yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Bekerja Sama

Berikut ini akan penulis kemukakan data yang berhasil dikumpulkan di lapangan dari masing-masing indikator diatas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihsilkan, dinyatakan dalam istilah unit, jumlah siklus aktivitas, yang diselesaikan pegawai, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Baik dalam aktivitas kerja di kantor maupun dilapangan tetap dihitung sebagai jumlah aktivitas kerja.

**Tabel 4.2.1**

**Jawaban Responden Tentang Indikator Kuantitas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| SS | S | N | KS | SKS |
| 11 | 10  (30.3%) | 10  (30.3%) | 10  (30.3%) | - | 3  (9.1%) | 33  (100%) |
| 12 | 10  (30.3%) | 16  (48.5%) | 4  (12.1%) | 3  (9.1%) | - | 33  (100%) |

Data yang berhasil dikumpulkan berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan data tersebut diatas nampak terlihat jelas bahwa untuk pernyataan nomor 11terkait Kuantitas, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%, menjawab Setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%, dan yang menjawab Netral sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%, dan untuk responden yang menjawab Sangat Kurang Setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%. Untuk pernyataan nomor12 terkait Kuantitas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%, dan menjawab Setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 4%, dan untuk responden yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%.

**Analisa Hasil Penelitian**

Berdasarkan dengan data yang diperoleh dari penelitian ini, analisa data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah didalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan antar variabel (X) Kedisiplinan Pemimpin dan Valiabel (Y) Kinerja Pegawai.

Dalam pengujian ini penulis menggunakan alat analisis Koefisien Korelasi Produk Moment (Pearson). Seperti yang penulis kemukakan pada bab terdahulu, dibawah ini adalah rumusan koefisien korelasi produk momen.

Dimana :

*r =* Koefisien Korelasi

*x =* Independen Variabel

*y =* Dependen Variabel

*n =* Jumlah Pengamatan (sampel)

Hasil analisis data akan disajikan pada table berikut.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | Kedisiplinan Pemimpin | Kinerja Pegawai |
| Kedisiplinan Pemimpin | Pearson Correlation | 1 | .984\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 33 | 33 |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .984\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 33 | 33 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh hasil =0.984 ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan tabel-tabel harga kritis dari koefisien korelasi produk moment (pearson) untuk n = 33 pada tingkat signifikan 1% yaitu 0.442 atau bisa dikatakan 0.984 > 0.442 ini berarti bahwa ada hubungan yang positif dari variabel Kedisiplinan Pemimpin dan Variabel Kinerja Pegawai.

Sementara itu jika memperhatikan hasil analisis data dapat menggunakan piranti lunak SPSS 2.5 maka mendapat hasil 0,984 sebagaimana yang dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Kedisiplinan Pemimpin dan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

**Uji Hipotesis**

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel (X) terhadap variabel (Y) dan menguji hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini, maka digunakan alat penguji *t-student* atau yang biasa disebut dengan uji –*t* yang rumusannya sebagai berikut :

Dimana :

*t*= Uji –t

*r*= Koefisien Korelasi

*n*= Jumlah Pengamatan (sampel)

Adapun perhitungan untuk uji –*t*  ini pun dilakukan menggunakan program SPSS 2.5 untuk pengguna system operasi Windos 10, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi linear sederhana yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut ini.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 10.273 | 1.006 |  | 10.210 | .000 |
| Kedisiplinan Pemimpin | .838 | .027 | .984 | 31.050 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

Dari hasil perhitungan tabel diatas terlihat bahwa hasil uji –*t* adalah 31.050 ini berarti dapat dikatakan bahwa =31.050 hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga –*t* kritis student ternyata lebih besar, yaitu =31.050 > 3.37490untuk tingkat signifikan 0.001 untuk n-2 = 33 (33-2=31). Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat terbukti kebenarannya.

**Pembahasan**

Setelah analisa data dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan Analisa Korelasi Produk Momen antara variabel Kedisiplinan Pemimpin dan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, menyatakan bahwa hipotesis yang telah diajukan dapat diterima dengan perolehan nilai 31.050 kemudian di konsultasikan pada tabel interpretasi analisa korelasi produk momen, dengan hasil interpretasi sangat kuat, karena 0.984 berada pada interval 0.80 – 1.000. Sehingga dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kedisiplinan Pemimpin dan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Kemudian berdasarkan perhitungan uji –*t*  mendapatkan hasil 31.050 yang berarti dapat dikatakan bahwa =31.050 hasil ini jika dibandingkan dengannilai pada tabel harga-harga kritis ternyata lebih besar, yaitu yaitu =31.050 > 3.37490 untuk tingkat signifikan 0,001 untuk n-2 = 33 (33-2=31).

Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Kedisiplinan Pemimpin dan Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah didalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya dan indikator – indikator yang sudah penulis cantumkan pada Bab 2 memiliki pengaruh, indikator dari kedua variabel antara lain indikator variabel (X) Kedisiplinan Pemimpin adalah disiplin waktu, disiplin menegakkan dan menaati peraturan, dan disiplin dalam bersikap. Untuk variabel (Y) Kinerja Pegawai memiliki indikator antara lain kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama, Antara variabel (X) Berpengaruh terhadap Variabel (Y) sehingga memiliki nilai kebenaran yang dapat dibuktikan

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan bahwa :

1. Kedisiplinan Pemimpin yang diterapkan oleh pimpinan kepada pegawai yang ada pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dinilai berjalan.
2. Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dinilai sudah berjalan sebagaimana mestinya, hal ini berdasarkan hasil analisa peneliti dan pembahasan, bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Kedisiplinan Pemimpin dan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, kemudian dari hasil uji –*t* jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga *t*-kritis student ternyata ternyata lebih besar. Ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kedisiplinan Pemimpin.

Dari kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

* + - 1. Kepala Dinas atau Pemimpin di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur harus selalu menjaga hubungan baik dan tegas dengan bawahannya, karena kedisiplinan pemimpin dapat memberikan efek yang positif maupun efek negatif dalam pelaksanaan kinerja pegawai.
      2. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam analisanya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh dalam penelitian ini.

**BIBLIOGRAFI**

Arikunto, Suharsimi.2006 Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI, PT Rineka Cipta, Jakarta

Atmosudirjo, S., Prajudi. 2000. Administrasi Manajemen Umum,CV Mas. Haji, Jakarta.

Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, JRBI. Vol 2. No 2, Semarang

Dessler, Gary. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Indeks. Jakarta

Darmawan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Effendy, Onong Uchyana. 2000. Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya, ,Remaja Rosdakarya.Bandung.

Fairchild, Henry Pratt (ed.). Dictionary of Sociology. Totowa, Littlefield, Adams & Co, 2002.New Jersey.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Jakarta.

Gordon, Thomas. 2002. Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Hadi, Sutrisno. 2000. Metodologi Penelitian, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara.

John C. Maxwell. 2001. Developing the Leader Within You Workbook. Injoy, Inc.New York.

James A.F Stonen, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Indeks. Jakarta

Kartini,Kartono K. 2000. Hygiene Mental. CV. Mandar Maju. Jakarta.

Kartono, 2008 : Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Persada.Jakarta.

Kouzes, 2008. Dictionary of Sociology. Totowa, Littlefield. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Kerlinger. Fred N. 2004. “Asas-asas Penelitian Behavioral”.Universitas Gadjahmada. Hal: 56, Yogyakarta.

LAN & BPKP. 2000. Akuntabilitas dan Good Governance.Lembaga Administrasi Negara.Jakarta.

Malayu S. P. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi :Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara, prabu A Prabu , 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, Penertbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

Musanef, 2002, Manajemen Kepegawain di Indonesia. PT. Gunung Agung, Jakarta.

Martono, Nanang, 2015. Metode Penelitian Sosial, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Martoyo, Susilo. 2002. Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat.Jakarta.

Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga.Ghalia Indonesia. Jakarta.

Nitisemito, 2006, Manajemen Personalia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.Jakarta.

Ndraha, Taliziduhu, 2012, Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.

Nawawi. , 2003. Metode Penelitian Bidang Sosial, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

P. Siagian, Sondang.2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

PP No 30 Th 1980 telah dicabut/dinyatakan tidak berlaku dan digantikan dengan PP No 53 Th 2010 yang berlaku mulai 6 Juni 2010.

Siswoyo, Dwi. 2007. Ilmu Pendidikan. UNY Press. Yogyakarta

Siswoyo, 2003. “Analisis Pengaruh KualitasPelayanan, Kepercayaan,dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah: Studi Kasus PadaPTBank Jateng Pemuda Semarang”. Semarang.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.

Sugiyono. 2010-2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Bandung.

Umar, Husein, 2002, “Metodologi Penelitian”, Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, PT. Raja Grafindo Persada.Jakarta

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah di ubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawain

Wirakusuma. 2000. Pengaruh profitabilitas, leverage, kompleksitas oprasi, reputasi KAP dan komite audit pada Audit Delay. Ejurnal Akuntansi universitas Udayana. Jakarta.

Widjaja, 2006, Administraasi Kepegawaian. Rajawali, Bandung.

Wirawan. 2012. Evaluasi:Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi. Depok PT Raja Grafindo Persada. Yogyakarta.