**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA**

**KABUPATEN MAHAKAM ULU**

**Natalia Mega Inuq**

H. Marsuq, S.Sos, M.Si dan , H. Ahmad Jubaidi, S.Sos, M.Si

Ilmu Administrasi Negara Fakultas ISIPOL

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

**ABSTRACT**

Natalia Mega Inuq, skripsi dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mahakam Ulu Kalimantan Timur

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mahakam Ulu**.** Analisa data yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel menggunakan instrument analisis koefisiensi korelasi product moment, perhitungan analisa menggunakan program SPSS 17,0 for windows.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 91 orang, dengan rincian sebanyak 29 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sebanyak 62 orang pegawai honor dan TK2D dijadikan responden. seluruh populasi dijadikan responden penelitian dengan menggunakan metode sensus untuk mendapatkan dara primer penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan analisa data diperoleh harga r hitung sebesar 0,609 kemudian dibandingkan dengan harga kritik pada tabel r Produk Moment pada N = 91 dengan taraf signifikansi 95 % diperoleh harga kritik = 0,202. Hal ini terbukti dengan : r hitung = 0,609 > r tabel = 0,202 pada σ = 95 %, Dengan demikian dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mahakam Ulu.

Berdasarkan tabel interpretasi nilai (r) sebesar 0,609 terletak antara 0,600 sampai dengan 0,799 yang termasuk dalam kategori kuat. Dengan demikian hipotesis kerja (hi) diterima kebenarannya dan menolak hipotesis nol (ho). Hal ini berarti bahrwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehata Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mahakam Ulu.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t hitung sebesar 4.240 hasil tersebut kalau dibandingkan dengan t table maka didapat t hitung> t tabel (4.240 >1.688), dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan siginifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas KesehataProvinsi Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mahakam Ulu Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil perhitunggan koefisiensi determinasi, diperoleh R Square atau r2 sebesar 65%. dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan seperti : wibawa, keteladanan pimpinan, ketegasan pimpinan dalam sikap dan tindakan, komunikasi dan koordinasi serta pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pada saat melaksanakan pekerjaan, dan sebesar 35 % disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lainnya yang di ukur dalam penelitian ini, dan dilanjutkan oleh penelitian yang akan datang.

*Keyworld : leadership*

1. **PENDAHULUAN**

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi bisnis maupun organisasi publik atau organisasi milik pemerintah terlebih di era teknologi informasi ditandai dengan era digital, namun disisi yang lain bahwa fakta menunjukkan secanggih apapun teknologi sangat tergantung pada peranan manusia, the man behend the gun yaitu peran pimpinan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan.

Keberhasilan seorang pimpinan salah satunya adalah tergantung bagaimana menerapkan gaya kepemimpinan kepada bawahannya, menurut Danim (2004 : 23) mengatakan bahwa banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja disiplin ini adalah faktor peran kunci kepemimpinan. Sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh teladan perilaku terhadap para pegawai. peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi.

Menurut Harsey (2008 : 16) mengatakan bahwa 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. Didukung oleh pendapat 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.

Dengan demikian jelaslah bahwa kepemimpinan 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 (Adji, 2015 : 12).

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)

Berdasarkan uraian di atas bahwa strategi utama dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin sebagai anggota organisasi dapat menjalankan fungsinya sebagai anggota organisasi. Dengan kata lain strategi ini hanya dapat dilakukan secara baik apabila diawali dengan sikap dan perilaku pemimpin yang mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari anggota organisasi. Dengan kata lain pemimpin harus mampu menempatkan diri sebagai orang dalam (*in* *group*), dan tidak dirasakan atau dilihat anggota kelompok sebagai orang luar (*out group*), dengan demikian pemimpin dalam melakukan tugasnya dapat secaraoptimal.

Akan tetapi seorang pemimpin juga harus memperhatikan batasan-batasan tertentu agar tidak lebur dalam perasaan, pikiran dan perilaku anggota kelompok yang dapat berdampak kehilangan peran (wibawa) sebagai pemimpin. Pemimpin merupakan tulang punggung organisasi karena tanpa pemimpin ang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Masing-masing pemimpin mempunyai gaya tersendiri atau gaya sendiri dalam 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 mengurusi masalah lingkungan manusia (pegawai). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan , disiplin dan motivasi pada pegawai perlu memperhatikan karesteristik pegawai yang bersangkutan. Hal ini didukng oleh studi yang dilakukan oleh Amalia (2006: 21) membandingkan antara pegawai dan supervisor sektor publik dan swasta memberikan hasil yang berbeda. Pada pegawai sektor publik lebih cendrung motivasi kerja mereka disebabkan oleh adanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai faktor utama yang berpengaruh. Sedangkan untuk pegawai sektor swasta motivasi mereka bekerja sangat dipengaruhi oleh tingginya gaji yang mereka peroleh dan kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi. Pada tingkat supervisor, motivasi pegawai dalam bekerja pada instansi publik dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalam memberikankontribusi dalam membuat keputusan-keputusan yang penting. Selain itu kestabilan dan keamanan kerja masih dominan untuk instansi publik.

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 ideal dalam suatu organisasi, namun dalam tahap implementasi teori kepemimpinan tersebut di atas ternyata tidak semudah yang kita bayangkan banyak mengalami hambatan dan bahkan kegagalan pada organisasi publik, salah satunya disebabkan oleh kurang optimalnya peran kemepimpinan dalam disiplin kerja pegawai sehingga seringkali terjadi pelanggaran disiplin oleh pegawai pada lembaga tersebut.

**II. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi permasalahan sebelumnya, penulis rumuskan masalah dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut **: Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan** **terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mahakam Ulu.**

**III. METODE PENELITIAN**

**3.1. Jenis 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 atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2015 : 11).

**3.2. Populasi dan Sampel**

Sesuai dengan wilayah atau lokasi penelitian, maka penulis mengambil populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mahakam Ulu sebanyak 91 orang, dengan rincian sebanyak 29 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sebanyak 62 orang pegawai honor dan TK2D dijadikan responden. Mengingat jumlah populasi tidak terlalu banyak tidak ada penarikan sampel, seluruh populasi dijadikan responden penelitian dengan menggunakan metode sensus untuk mendapatkan dara primer penelitian.

**3.3. Teknik Pengumpulan Data**

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.

b. Interview

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

c. Angket

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

**3.4. Definisi Operasional**

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka dan beberapa teori yang telah dikemukakan maka penulis memberikan batasan dari variabel yang akan diamati dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pimpinan menerapkan metode gaya kepemimpinannya dalam rangka untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan mengatur pegawai agar mentaati, menghormati peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang efesien dan efektif menuju pegawai yang bersih dan berwibawa. Penulis mengemukakan batasan indikator-indikator dari masing-masing variabel yang akan diamati, sebagai berikut :

Kepemimpinan sebagai Independent variabel indikatornya terdiri dari

* 1. Keteladanan dan kewibawaan
  2. Ketegasan dalam mengambil keputusan
  3. Komunikasi dan koordinasi
  4. Kemampuan pengawasan

1. Disiplin pegawai adalah sikap dan perilaku seseorang pegawai dengan penuh kesadasaran memiliki ketaatan dalam memenuhi aturan-aturan yang berlaku dan meninggalkan larangan-larangan dan kesiapan menerika sanksi jika melanggar peraturan yang berlaku untuk mewujudkan pegawai yang jujur, bersih dan berwibawa (PP No. 53 Tahun 2010).
2. Ketaatan terhadap peraturan jam kerja kantor
3. Tanggungjawab terhadap pekerjaan dan jabatan
4. Ketaatan terhadap peraturan, SOP yang berlaku
5. Ketaatan menerima sanksi

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penulis mengambil lokasi penelitian pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mahakam Ulu, berkaitan dengan gambaran umum wilayah penelitian dapat digambarkan dan dijelaskan sebagai berikut.

Kabupaten Mahakam Ulu dengan Ibu kota Ujoh Bilang merupakan pemekaran dari wilayah Kabupaten Kutai Barat yang telah ditetapkan berdasarkan

1. Nomor 2 Tahun 2013’. Dengan luas wilayah sekitar 15.315 Km2 atau kurang lebih 7,26 persen dari luas Provinsi Kalimantan Timur.

**4.2. Hasil Penelitian**

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.

Adapun indikator dari kepemimpinan sebagai independen variabel, indikatornya terdiri dari : keteladanan dan kewibawaan, ketegasan, komunikasi dan koordinasi dan pengawasan. Sedangkan disiplin pegawai sebagai dependen variabel dengan indikator terdiri: Ketaatan terhadap peraturan jam kerja kantor, Tanggungjawab terhadap pekerjaan dan jabatan, Ketaatan terhadap peraturan, SOP yang berlaku danKetaatan menerima sanksi

Untuk mengukur variabel kepemimpinan sebagai independen variabel terhadap disiplin kerja pegawai sebagai dependen variabel, penulis menggunakan 8 (delapan) indikator yaitu 4 (empat) indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan dan 4 (empat) indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja.

**4.3.3. Pembahasan**

Setelah perhitungan dan analisis data, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan antara beberapa teori yang digunakan dengan fakta, fenomena hasil penelitian. Interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu diklasifikasikan, yang berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden.

Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang diperoleh dari jawaban responden untuk masing-masing variabel penelitian dapat gambarkan pembahasan sebagai berikut.

Berdasarkan tabel dua di atas, dapat digambarkan jawaban responden untuk pertanyaan tentang keteladanan dan kewibawaan pimpinan menjadi panutan dan contoh bagi bawahannya, sebanyak sepuluh orang pegawai atau sebesar 10,9% menjawab sangat setuju, sebanyak 59 pegawai atau sebesar 64,9% menjawab setuju, sebanyak 20 orang pegawai atau sebesar 21,9% menjawab cukup setuju dan hanya 2 orang pegawai atau sebesar 2,2% menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keteladanan pimpinan akan menjadi panutan atau contoh bawahannya.

Uraian tersebut di atas didukung oleh wawancara penulis dan pertanyaan terbuka pada kuesioner yang dijawab oleh responden bahwa keteladanan pimpinan selaku kepala dinas telah menjadi panutan bawahan, hal ini berdampak positif bagi bawahan, menjadi 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.

Berdasarkan gambaran fakta tersebut di atas, berkaitan dengan keteladanan pimpinan didukung pendekatan teoritis menurut Nawawi (2010; 115) kemampuan yang harus diwujudkan pemimpin sebagai leader dapat dianalisis dari aspek keteladanan akan mencerminkan kepribadian. Kepribadian menurut Gibson dkk dalam Djarkasih (1995; 70), adalah pola perilaku dan proses mental yang unik, yang mencirikan seseorang. Kepribadian leader akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan.

**V.KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1. 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 0,609 kemudian dibandingkan dengan harga kritik pada tabel r Produk Moment pada N = 91 dengan taraf signifikansi 95 % diperoleh harga kritik = 0,202. Hal initerbukti dengan : r hitung = 0,609 > r tabel = 0,202 pada σ = 95 %, Dengan

demikian dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif antara variabel

kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mahakam Ulu Kalimantan Timur.

1. Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan uji product Moment dapat diketahui nilai koefisien korelasi r sebesar = 0,609. Selanjutnya nilai tersebut dicocokakan pada tabel interpretasi menurut ukuran yang konservatif. Berdasarkan pada tabel interpretasi nilai (r) sebesar 0,609 terletak antara 0,600 sampai dengan 0,799 yang termasuk dalam kategori kuat. Dengan demikian hipotesis kerja (hi) diterima kebenarannya dan menolak hipotesis nol (ho). Hal ini berarti bahrwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas KesehataProvinsi Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mahakam Ulu.
2. Berdasarkan hasil perhitunggan koefisiensi determinasi, diperoleh R Square atau r2 sebesar 35%. Sehingga berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa

besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mahakam Ulu adalah sebesar 35%, dan sebesar 65% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Maknanya adalah bahwa sebesar 35% disiplin kerja pegawai di pengaruhi oleh faktor kepemimpinan seperti : wibawa, keteladanan pimpinan, ketegasan pimpinan dalam sikap dan tindakan, komunikasi dan koordinasi serta pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pada saat melaksanakan pekerjaan.

1. Berdasarkan uji regresi yang akan dilkukan dalam penelitian ini bahwa faktor pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat besar pengaruh nya terhadap disiplin kerja, selanjuntnya faktor yang kedua adalah faktor teladan dan wibawa pimpinan juga sangat berengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Sebesar 65% disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lainnya yang di ukur dalam penelitian ini, dan dilanjutkan oleh penelitian yang akan datang.

**5.2. Saran - Saran**

Sehubungan dengan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disarankan hal-hat sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Mahakam Ulu salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh kepala dinas dan kepala bagian adalah aspek keteladanan, kewibawaan, 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.

1. Pemkab Mahakam ulu perlu menambah tenaga dokter dan perawat, mengingat jumlah warga yang berobat semakin bertambah juga dukungan fasilitas puskesmas atau rumah sakit yang ada saat ini.
2. 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.
3. 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.
4. Dalam rangka meningkatkan kerja disiplin pegawai, aspek penting yang harus diperhatikan dan dilaksanakan oleh kepala Dinas 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.
5. Jika memungkinkan meskipun Kabupaten Mahakam Ulu berada dikawasan pedalaman, perlu absensi kehadiran pengawai dengan system ON LINE, menggunakan internet, setiap saat pimpinan bisa monitor aktivitas pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

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

Amalia, R. 2006. Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Keterlibatan Kerja dan Sikap Positif Karyawan. Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, Surakarta.

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

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

GR. Terry, 1993. Pengembangan sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.

Handayaningrat, Soewarno, 1996, Pengantar Ilmu Pengetahuan dan Manajemen. Gunung Agung, Jakarta.

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

Harsey. 2008. Kunci Sukses Pemimpin Situasional. Delaprasata. Jakarta.

Jasin., 1989. Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional. Dalam Analisis CSIS. No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 1989, Jakarta.Earl Babbie, 2006. Menerapkan Metode Penelitian Survai untuk Ilmu-ilmu Sosial. Palmall, Yogyakarta.

Kartini Kartono, 2002. Psikologi Sosial untuk Managemen dan Industri. Rajawali Pers, Jakarta.

Kartini Kartono, 2007, Pemimpin dan Kepemimpinan, Rajawali Press, Jakarta.

Ig. Suroso, 1992, Disiplin Motivasi Dengan kerja Karyawan Edisi Pertama PT. Intan, Klaten.

Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta

Moh Nazir, 2005. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta

Moekijat, 1999, Manajemen Kepegawaian, Aalumni, Bandung.

Nainggolan, 1997, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Cetakan ke tujuh.

Nawawi, H. Hadari. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Pembangunan Nasional. Seri Pustaka Eksekutif. Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen. 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.

Robins Stephen P., 1996, Perilaku Organisasi, Gramedia, Jakarta.

Robbins, Stephen P and Mary Coulter, 2001, Manajemen (Judul Asli Management) Alih Bahasa T. Hermaya, Prenhallindo, Jakarta.

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

Sastrohadirwiryo, Siswanto, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional), Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Siswanto, Sastrohadiwiryo, B 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, PT Bumi Aksara, Jakarta.

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

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

Sondang P Siagian, 2004, Fungsi-Fungsi Manajerial, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.

Soejono,1997. Disiplin Kerja Karyawan, Penertbit Offside. Jakarta

**DAFTAR PUSTAKA**

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

Amalia, R. 2006. Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Keterlibatan Kerja dan Sikap Positif Karyawan. Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, Surakarta.

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

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

GR. Terry, 1993. Pengembangan sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.

Handayaningrat, Soewarno, 1996, Pengantar Ilmu Pengetahuan dan Manajemen. Gunung Agung, Jakarta.

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

Harsey. 2008. Kunci Sukses Pemimpin Situasional. Delaprasata. Jakarta.

Jasin., 1989. Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional. Dalam Analisis CSIS. No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 1989, Jakarta.Earl Babbie, 2006. Menerapkan Metode Penelitian Survai untuk Ilmu-ilmu Sosial. Palmall, Yogyakarta.

Kartini Kartono, 2002. Psikologi Sosial untuk Managemen dan Industri. Rajawali Pers, Jakarta.

Kartini Kartono, 2007, Pemimpin dan Kepemimpinan, Rajawali Press, Jakarta.

Ig. Suroso, 1992, Disiplin Motivasi Dengan kerja Karyawan Edisi Pertama PT. Intan, Klaten.

Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta

Moh Nazir, 2005. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta

Moekijat, 1999, Manajemen Kepegawaian, Aalumni, Bandung.

Nainggolan, 1997, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Cetakan ke tujuh.

Nawawi, H. Hadari. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Pembangunan Nasional. Seri Pustaka Eksekutif. Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen. 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.

Robins Stephen P., 1996, Perilaku Organisasi, Gramedia, Jakarta.

Robbins, Stephen P and Mary Coulter, 2001, Manajemen (Judul Asli Management) Alih Bahasa T. Hermaya, Prenhallindo, Jakarta.

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

Sastrohadirwiryo, Siswanto, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional), Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Siswanto, Sastrohadiwiryo, B 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, PT Bumi Aksara, Jakarta.

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

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

Sondang P Siagian, 2004, Fungsi-Fungsi Manajerial, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.

Soejono,1997. Disiplin Kerja Karyawan, Penertbit Offside. Jakarta