

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI
KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA KANTOR PEMDA
KABUPATEN KAPUAS**

Oleh:

Ratna Juwita

NPM 16.12.0278

ABSTRAK

Abstrak : Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas. Latar belakang penelitian ini dilakukan, dikarenakan pimpinan Setda Kabupaten Kapuas dinilai cukup berhasil dalam memotivasi kedisiplinan pegawai. Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa bagaimana Kepemimpinan Pemda Kabupaten Kapuas Dalam Memotivasi Kedisiplinan Pegawainya. Manfaat penelitian diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep kepemimpinan dalam hal ini kepemimpinan dalam memotivasi pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-korelasional. Penelitian deskriptif-korelasional artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kesimpulan menemukan bukti bahwa kepemimpinan memotivasi kedisiplinan pegawai supaya dapat meningkatkan kinerjanya di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, dan hal ini cukup berhasil. ini bisa dilihat pada bukti berupa; kepemimpinan Pemda dalam membina, mengarahkan, dan mengawasi pegawai negeri sipil dapat meningkatkan kualitas pegawai; kemampuan kepemimpinan Pemda dalam mempengaruhi dan memberikan bimbingan kepada pegawai negeri sipil sudah cukup sangat baik; pemberian motivasi pegawai negeri sipil yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Kata Kunci: Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin

PENDAHULUAN

Pemimpin pemerintah daerah Kabupaten Kapuas yang disebut dengan Kepala Daerah Kabupaten (Bupati) sama dengan pemimpin instansi pemerintah lainnya, yang dapat memotivasi dan mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk meningkatkan disiplin pegawai, guna dapat mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang optimal dalam bekerja.

Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang ada di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, memerlukan seorang Pemimpin yang dapat memotivasi disiplin kerja bawahannya, sehingga nantinya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan secara maksimal dalam melaksanakan pembuatan Renstra di Kabupaten Kapuas.

Maka pemimpin yang baik dengan kepemimpinan yang efektif, akan banyak membantu kelancaran kerjasama yang kooperatif untuk mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan khususnya sasaran pembangunan nasional. Berkaitan dengan persoalan itulah, pentingnya penelitian ini dilakukan, dengan mengambil judul “Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kedisiplinan Pegawai Kantor Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Kapuas.”

Dengan mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan peran Kepemimpinan Pemda dalam memotivasi kinerja pegawai untuk meningkatkan disiplin pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, akhirnya dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Kepemimpinan Pemda Kabupaten Kapuas Dalam Memotivasi Kedisiplinan Pegawai?
2. Faktor-faktor yang menjadi penghambat Peran Kepemimpinan Pemda Kabupaten Kapuas Dalam Memotivasi Kedisiplinan Pegawai?
3. Upaya-upaya apa saja yang dapat dilakukan dalam mengatasi hambatan Peran Kepemimpinan Pemda Kabupaten Kapuas Dalam Memotivasi Kedisiplinan Pegawai?

METODE

Berdasarkan asumsi di atas pembinaan disiplin yang dilakukan oleh organisasi dapat mengarahkan perilaku setiap pegawai yang memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda, menjadi perilaku yang sesuai dengan tuntutan dan harapan organisasi. Jika pembinaan disiplin kerja dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan oleh pimpinan organisasi kepada para pegawai sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi. Dapat

disimpulkan bahwa pembinaan disiplin yang dilakukn secara sistematis, terarah dan berkesinambungan akan membawa dampak perilaku yang positif bagi pegawai dalam mendukung tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research), yaitu penulis menyimak dan menelaah buku-buku yang berhubungan dengan obyek penelitian ini yang akhirnya dapat membantu dalam penulisan skripsi ini.
2. Penelitian Lapangan (Field Research), yakni penulis dalam melakukan penelitian ini langsung menggali data-data lapangan.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-korelational. Penelitian deskriptif-korelational artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2008).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pemerintah Daerah (Pemda)Kabupaten Kapuas,penelitian dilakukan selama satu semester, mulai bulan September 2019 sampai dengan Desember2019.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor PemdaKabupaten Kapuas, yang berjumlah 200 lebih pegawai.

Dari populasi tersebut selanjutnya dilakukan penarikan sampel, adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel insidensial atau insidental sampling yaitu penentuan sampel secara kebetulan" yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Sugiyono (2005:96). Dan kebetulan yang cocok sebagai sumber data didapat 43 orang, sehingga sampel yang didapat berjumlah 43 orang sebagai responden..

Di dalam mengumpulkan data penulis melakukan pengumpulan data dengan Teknik Observasi dan Teknik Wawancara. Untuk Teknik observasi, teknik ini dipergunakan untuk lebih memperjelas segala data dan fakta yang diperoleh melalui teknik wawancara yang sudah dilakukan, yaitu dengan cara mengamati secara langsung fenomena-fenomena yang diteliti. Sedangkan untuk, teknik Wawancara Penulis secara langsung melakukan Tanya jawab para responden atau informan secara berstruktur dengan mengacu pedoman wawancara.

Analisis data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan dicari nilai-nilai kualitas, yang dengan nilai-nilai kualitas tersebut akan dapat dilakukan analisis

dengan menggunakan kerangka dasar teoritis sehingga berdasarkan hasil analisis inilah nantinya akan diperoleh kesimpulan secara induktif.

Analisis data, dalam rangka memahami hasil data yang dikumpulkan, maka untuk menganalisis datanya digunakan analisis kualitatif sederhana yaitu menggunakan tabel frekuensi, dengan rumus:

f

Rumus: $p = \frac{f}{n} \times 100$

n

Keterangan:

p = persen

f = frekuensi

n = jumlah sampel

Kemudian dari analisis kualitatif tersebut diatas, diinterpretasikan atau ditafsirkan sesuai dengan teori-teori yang dikuasai oleh peneliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kedisiplinan Pegawai Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Kapuas.

Selanjutnya, untuk menganalisis data penelitian mengenai sejauhmana Kepemimpinan Setda dalam memotivasi kedisiplinan pegawai pada Kantor Setda Kabupaten Kapuasyang dikumpulkan dari kuesioner yang disebarakan dilapangan, sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, maka data yang berhasil terkumpul di lapangan sebanyak 43 responden. Kemudian, dari jawaban 43 responden tersebut, dihitung, ditabulasi, dan kemudian dianalisis, yang hasilnya dapat digambarkan dalam beberapa tabel yang tersebut dibawah ini:

Tabel 1

Partisipasi Kepemimpinan Pemda didalam membina, mengarahkan, dan mengawasi pegawai dapat meningkatkan kualitas pegawai

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Baik	29	67,44
Tidak Baik	8	18,61

Tidak Tahu	6	13,95
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2019

Dari analisis diatas artinya ada lebih dari 50% atau 67,44 % responden yang mengakui atau membenarkan, bahwa partisipasi kepemimpinan Kantor Pemda Kabupaten Kapuas dalam membina, mengarahkan, dan mengawasi pegawai dapat meningkatkan kualitas pegawai di Kantor Pemda yang masih mengikuti pembinaan dan pelatihan.

Tabel 2

Pembagian bidang tugas dan penempatan kerja telah sesuai dengan tingkat kecakapan dan pendidikan pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Telah Sesuai	27	62,78
Tidak Sesuai	8	18,61
Tidak Tahu	8	18,61
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2019

Dari analisis penulis, berarti ada 50% lebih responden atau tepatnya 62,78% responden mengakui dan membenarkan bahwa pembagian bidang tugas dan penempatan kerja telah sesuai dengan tingkat kecakapan dan pendidikan pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.

Selanjutnya marilah kita lihat tanggapan responden terhadap keadilan kepemimpinan Kantor Pemda Kabupaten Kapuas dalam memberikan penghargaan kepada pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.

Tabel 3

Keadilan Kepemimpinan Pemda dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	28	65,12
Tidak Setuju	9	20,93
Tidak Tahu	6	13,95
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari analisis di atas lebih dari 50 % atau tepatnya 65.12 % responden menyetujui dan memberikan bahwa kepemimpinan Pemda dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, dapat diterima sebagian besar pegawai.

Selanjutnya marilah kita lihat kemampuan kepemimpinan Setda dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas dalam mempengaruhi dan memberikan bimbingan kepada pegawainya.

Tabel 4

Kemampuan Kepemimpinan dalam mempengaruhi dan memberikan bimbingan kepada pegawai Kantor Pemda Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Baik	30	69,77
Tidak Baik	7	16,28
Tidak Tahu	6	13,95
Jumlah	43	100

Sumber:
Data

Primer 2019

Dari analisis di atas lebih dari 50 % responden atau 69.77 % responden mengakui bahwa kemampuan kepemimpinan dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas dalam mempengaruhi dan memberikan bimbingan kepada pegawainya, berjalan dengan baik.

Selanjutnya marilah kita lihat tanggapan responden terhadap rasa adil di lingkungan kerja yang diciptakan oleh kepemimpinan kepada pegawai yang melanggar peraturan kerja pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.

Tabel 5

Rasa adil terhadap lingkungan kerja yang diciptakan oleh kepemimpinan kepada pegawai yang melanggar peraturan kerja pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Adil	31	72,10
Tidak Adil	6	13,95

Tidak Tahu	6	13,95
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2019

Dari analisis di atas lebih dari 50 % responden atau 72,10 % responden membenarkan bahwa rasa adil terhadap lingkungan kerja yang diciptakan oleh kepada pegawai yang melanggar peraturan kerja pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, dirasakan sangat adil.

Selanjutnya marilah kita lihat tanggapan responden terhadap fasilitas sarana dan prasarana pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.

Tabel 6
Terhadap fasilitas sarana dan prasarana pegawai
pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Baik	32	74,42
Tidak Baik	7	16,28
Tidak Tahu	4	9,30
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2019

Dari analisis tersebut di atas menunjukkan bahwa lebih dari 50 % atau tepatnya ada 74,42 % responden menyatakan keberannya, terhadap fasilitas sarana dan prasarana pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, yang dianggap sangat memadai.

Selanjutnya marilah kita lihat tanggapan responden terhadap pemberian motivasi pegawai yang diberikan kepada pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Tabel7

Tarhadap pemberian motivasi pegawai yang diberikan kepemimpinan Setdadapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	39	90,70
Tidak Setuju	3	6,98
Tidak Tahu	1	2,32
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2019

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa lebih dari 50 % atau 90,70 % responden meyakini kebenarannya, bahwa terhadap pemberian motivasi pegawai yang diberikan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Selanjutnya marilah kita lihat tanggapan responden terhadap pemberian gaji dan insentif yang layak dari manajemen Kantor Kabupaten Kapuas.

Tabel 8

Terhadap pemberian gaji dan insentif yang layak dari manajemen Kantor Pemda Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sudah Layak	30	69,77
Tidak Layak	7	16,28
Tidak Tahu	6	13,95
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2019

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa lebih dari 50 % atau 69,77 % responden meyakini kelayakannya, terhadap pemberian gaji dan insentif yang layak dari manajemen Kantor Pemda Kabupaten Kapuas. Artinya dari hasil observasi ditemukan bukti bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Pemda sangat membenarkan pemberian gaji dan insentif yang layak terhadap pegawai.

Selanjutnya marilah kita lihat tanggapan responden terhadap jabatan berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.

Tabel 9

Terhadap jabatan berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sudah Diterapkan	32	74,42
Belum Diterapkan	6	13,95
Tidak Tahu	5	11,63
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2019

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa lebih dari 50 % atau 74,42 % responden, menyatakan kebenarannya bahwa jabatan berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas selalu dilandaskan pada pendidikan dan pengalaman, lamanya bekerja.

Selanjutnya marilah kita lihat tanggapan responden terhadap Komunikasi yang dibangun kepemimpinan terhadap pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.

Tabel 10

Komunikasi yang dibangun kepemimpinan terhadap pegawai di Kantor Setda Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Baik	21	48,84
Tidak Baik	15	34,88
Tidak Tahu	7	16,28
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2019

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa masih kurang dari 50 % atau tepatnya hanya 48.84% responden menyatakan kebenarannya, terhadap Komunikasi yang dibangun kepemimpinan terhadap pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, dapat berjalan dengan baik. Artinya masalah komunikasi yang dibangun pimpinan ini dianggap dapat

mengganggu atau merupakan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan ini perlu untuk terus diperbaiki untuk selalu menjalin komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan bawahan atau sebaliknya.

Selanjutnya marilah kita lihat tanggapan responden terhadap kemampuan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.

Tabel 11

Kemampuan Kepemimpinandalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Baik	20	46,51
Tidak Baik	17	39,54
Tidak Tahu	6	13,95
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2019

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa masih kurang dari 50 % atau 46,51 % responden meyakini setuju, terhadap kemampuan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.

Selanjutnya marilah kita lihat tanggapan responden terhadap usaha peningkatan keterampilan dan kemampuan dari kepemimpinan Setda kepada pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.

Tabel 12

Usaha peningkatkan keterampilan dan kemampuan dari Kepemimpinan kepada pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sudah Dilaksanakan	19	44,19
Belum Dilaksanakan	17	39,53
Tidak Tahu	7	16,28
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2019

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa ada 44,19 % responden menyatakan setuju, artinya masih kurang dari 50 % responden menyatakan bahwa usaha peningkatan keterampilan dan kemampuan dari kepemimpinan kepada pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, sudah dilaksanakan. Ini merupakan salah satu faktor penghambat pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya marilah kita lihat tanggapan responden terhadap ketaatan pegawai Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.

Tabel 13

Ketaatan pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Patuh	22	51,16
Tidak Patuh	16	37,21
Tidak Tahu	5	11,63
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2019

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan ada 51,16 % responden menyatakan setuju, terhadap ketaatan pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, sudah dipatuhi.

Selanjutnya marilah kita lihat tanggapan responden lingkungan kerja yang mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.

Tabel 14

Terhadap lingkungan kerja yang mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Mendukung	21	48,83
Tidak Mendukung	19	44,19
Tidak Tahu	3	6,98
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2010

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa kurang dari 50 persen atau tepatnya 48,83 % responden meyakini setuju, terhadap lingkungan kerja yang mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, sehingga dianggap merupakan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Selanjutnya marilah kita lihat tanggapan responden terhadap pelaksanaan tugas kerja yang diembankan pegawai, apakah dapat diselesaikan dengan baik dan benar.

Tabel 15

Pelaksanaan tugas kerja yang diembankan pegawai, apakah dapat diselesaikan dengan baik dan benar

Alternatif jawaban	F	%
Sudah	29	67,44
Belum	10	23,26
Tidak Tahu	4	9,30
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer, 2019

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa lebih dari 50 % responden atau tepatnya 67,44 % responden meyakini setuju, bahwa pelaksanaan tugas kerja yang diembankan pegawai sudah dapat diselesaikan dengan baik dan benar pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.

2. Faktor penghambat Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kedisiplinan Pegawai Kantor Pemda Kabupaten Kapuas

Faktor-faktor yang menjadi hambatan dari Kepemimpinan dalam memotivasi kedisiplinan pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, meliputi beberapa faktor berikut ini:

- a. Kurangnya fasilitas, terutama sarana dan prasarana dalam menunjang aktivitas operasional pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, sehingga dapat menghambat pemberian motivasi dari Kepemimpinan terhadap peningkatan disiplin pegawai.
- b. Kurangnya komunikasi yang dibangun oleh kepemimpinan terhadap pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, mengakibatkan kurangnya koordinasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan di kantor, sehingga banyak pekerjaan diselesaikan tidak tepat waktu.

- c. Kurangnya ketaatan pegawai terhadap peraturan yang diterapkan pada Manajemen Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, dapat menghambat kepemimpinan dalam memberikan motivasi kedisiplinan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
 - d. Kurangnya lingkungan kerja yang mendukung kelancaran operasional, dapat menghambat pemberian motivasi dari pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai untuk selalu beraktivitas sesuai peraturan yang telah ditetapkan.
 - e. Kurangnya tanggung jawab yang diemban pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas dalam menyelesaikan tugas, juga dianggap dapat penyebab hambatan pemberian motivasi kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawainya.
3. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kedisiplinan Pegawai Kantor Pemda Kabupaten Kapuas

Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi kedisiplinan pegawai oleh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas adalah sebagai berikut:

- a. Secepatnya fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan operasional pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas untuk dilengkapi guna memberikan kelancaran dan kemudahan dalam meningkatkan disiplin pegawai dan kelancaran aktivitas operasional pegawai, sehingga dapat meningkatkan mutu kinerja pegawainya.
- b. Kepemimpinan Setda harus dapat membangun komunikasi dua arah, baik antara atasan ke bawahan maupun dari bawahan ke atasan, guna dapat mempermudah koordinasi pekerjaan dan pemberian motivasi terhadap peningkatan disiplin pegawai, sehingga diharapkan dapat meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.
- c. Peraturan yang telah dibikin oleh manajemen Kantor Pemda Kabupaten Kapuas harus selalu ditegakkan, dilaksanakan dan ditaati guna untuk menjalankan proses organisasi manajemen yang telah ditentukan, dengan tujuan supaya berguna untuk kepentingan pegawai, yaitu meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- d. Lingkungan kerja harus dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik dan harmonis, sehingga dapat memudahkan kepemimpinan memberikan motivasi kedisiplinan pegawai, guna dapat memberikan peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.
- e. Untuk semua pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, hendaknya selalu dapat meningkatkan disiplin pegawai, dan harus mempunyai rasa memiliki (Sense of

Belong) terhadap organisasi tersebut, supaya tugas yang diembankan dapat dengan mudah dilaksanakan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dan dengan pekerjaan yang seoptimal mungkin.

PENUTUP

Dengan memperhatikan masalah-masalah yang telah dibahas pada bab-bab terdahulu, kiranya dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Terhadap peran kepemimpinan dalam Memotivasi Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, ditemukan bukti bahwa;kepemimpinan didalam membina, mengarahkan, dan mengawasi pegawai negeri sipil dapat meningkatkan kualitas pegawai; kemampuan kepemimpinan dalam mempengaruhi dan memberikan bimbingan kepada pegawai negeri sipil sudah sangat baik; pemberian motivasi pegawai negeri sipil yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.
2. Faktor faktor yang menjadi penghambat kepemimpinan terhadap pemberian motivasi kedisiplinan pegawai negeri sipil. di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, adalah;masih kurangnya fasilitas, terutama sarana dan prasarana dalam menunjang aktivitas operasional pegawai;kurangnya komunikasi yang dibangun oleh pimpinan Setda terhadap pegawainya, mengakibatkan kurangnya koordinasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan di kantor; kurangnya ketaatan pegawai terhadap peraturan yang diterapkan pada Manajemen Kantor;kurangnya lingkungan kerja yang mendukung kelancaran operasional dapat menghambat pemberian motivasi dari kepemimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai; dan masih kurangnya tanggung jawab yang diemban pegawai dalam menyelesaikan tugas, ini juga dianggap dapat penyebab hambatan pemberian motivasi pimpinan Inspektur dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil.
3. Adapun upaya –upaya yang dilakukan pimpinan Pemda dalam memotivasi kinerja pegawai negeri sipil, khususnya sub bagian umum dan kepegawaian adalah:secepatnya fasilitas sarana dan prasana yang mendukung kegiatan operasional pegawai negeri sipil di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas untuk dilengkapi guna memberikan kelancaran dan kemudahan dalam peningkatkan disiplin pegawai; peran kepemimpinan harus dapat membangun komunikasi dua arah; peraturan yang telah dibikin oleh manajemen di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas harus selalu ditegakkan, dilaksanakan dan ditaati guna untuk menjalankan proses organisasi manajemen yang telah ditentukan; lingkungan kerja harus

dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik dan hamonis; dan untuk semua pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuastersebut, hendaknya selalu dapat meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil.

Berkaitan dengan saran-saran, yang nampaknya perlu dicantumkan dalam skripsi ini, meliputi hal-hal berikut ini:

1. Untuk peran kepemimpinan, terutama dalam memberikan motivasi terhadap peningkatan disiplin pegawai, hendaknya selalu menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, selalu dapat berkoordinasi dengan baik, dan harus ada kemampuan pimpinan untuk dapat membina dan mengarahkan pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, untuk selalu mempunyai rasa memiliki terhadap organisasinya.
2. Sedangkan faktor yang menjadi penghambat pimpinan dalam memotivasi disiplin pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, seperti sarana dan prasarana, kurangnya komunikasi yang dibangun, kurangnya ketaatan pegawai, kurangnya lingkungan kerja yang mendukung kelancaran operasional, kurangnya tanggung jawab yang diemban pegawai, hendaknya yang dianggap masih kurang harus secepatnya diperbaiki dan dilengkapi, dan mana yang belum dikerjakan harus sesegera mungkin dikerjakan, sehingga peningkatan disiplin pegawai akan terlaksana dengan cepat pula.
3. Terakhir mengenai upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kedisiplinan pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas, maka kepemimpinan Setda harus selalu meningkatkan komunikasi dua arah yang lebih efektif lagi, karena biasanya bawahan akan selalu membuka diri dan menuruti terhadap perintah atasan dalam hal ini kepemimpinan Setda, sehingga diharapkan dengan diefektikan-nya komunikasi dua arah (two way communication), antara pimpinan dan bawahannya dan sebaliknya, akan terjalin koordinasi dan kerjasama yang baik dan berguna dalam memberikan peningkatan kinerja pegawai, ini nantinya diharapkan berdampak positif terhadap peningkatan disiplin pegawai di Kantor Pemda Kabupaten Kapuas

REFERENSI

Jalaluddin Rakhmat, Drs, M.Sc. *Metode Penelitian Sosial*, CV.Remadja Karya, Bandung, 2004.

Kartono, Kartini., *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta, 2002.

Kartini Kartono., Dr. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

Manullang, M., *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.

- Siagian, Sondang P., *Fungsi-fungsi Manajerial*, Bina Aksara, Jakarta, 2009
- Siagian, Sondang P., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005.
- Silalahi, Ulbert., *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Bandung, Mandar Maju, Bandung, 2006.
- Soekarno K., *Dasar-dasar Manajemen*. Miswar, Jakarta, 2005.
- Suganda, Dann., *Kepemimpinan di dalam Organisasi dan Manajemen*. CV Sinar Baru, Bandung, 2001.
- Sugiyono., *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung, 2008.
- Soeharto Rujiatmojo Drs. *Ikhtisar Kepemimpinan Dalam Administrasi Negara Di Indonesia*, Jakarta, 2004.
- Reza Indragiri Amriel., *Kinerja Pegawai Belum Memuaskan*. Tulisan ini disalin dari Koran Tempo, Jakarta, 2005.
- Winardi. Dr. SE, *Asas-Asas Manajemen*, Alumni, Bandung, 2009.
- YW. Sunindhia, SH, *Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2003.