

## **PERANAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP TANAH BUMBU**

Muhammad Prayoga . NPM.17.12.0167 Peranan Kepemimpinan Terhadap Penegakan dan Pembinaan Disiplin Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tanah Bumbu. Pembimbing I Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos, M.Ap dan Pembimbing II Fika Fibriyanita, S.Ap, M.Ap. Latar belakang penelitian ini untuk mengetahui keberhasilan dan hambatan dari peranan pimpinan dalam penegakan pembinaan disiplin kepada semua Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tanah Bumbu.

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui peranan pimpinan dalam memberikan penegakan disiplin kepada semua Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tanah Bumbu.

Manfaat penelitian diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep-konsep maupun teori yang berkaitan dengan kepemimpinan terhadap penegakan disiplin Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tanah Bumbu.

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif artinya peneliti berusaha menguraikan masalah penelitian yaitu mengenai kepemimpinan dalam memberikan pembinaan disiplin kepada semua Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tanah Bumbu.

Hasil penelitian menemukan bukti bahwa pimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam penegakan pembinaan disiplin kepada semua Pegawai dengan 70,59% responden Pegawai melaksanakan tugasnya tidak pernah terlibat konflik dengan Pegawai lain; ada 76,47% responden yang menyatakan bahwa pimpinan sering membina disiplin Pegawai, ada 70,59% responden yang menyatakan bahwa pimpinan sering memberikan keteladanan kepada, terutama pada jam masuk kerja kantor; dan ada 76,47% responden yang menyatakan bahwa pimpinan sering memperhatikan kesejahteraan terhadap Pegawai. Faktor penghambat penegakan pembinaan disiplin Pegawai meliputi: masih ada Pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada organisasi; kesadaran Pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas, pemberian sanksi secara langsung terhadap pelaku pelanggaran dan sistem pengawasan terhadap pelanggaran disiplin yang masih perlu ditingkatkan lagi. Upaya yang dilakukan penegakan pembinaan disiplin Pegawai adalah lebih meningkatkan sosialisasi peraturan pemerintah PP No 53 Tahun 2010, diperlukan ketegasan dari pimpinan dalam memberikan sanksi kepada Pegawai meningkatkan sistem pengawasan terkait dengan

penetapan standar kedisiplinan, dan melakukan perbandingan antara standar kedisiplinan Pegawai dengan pelaksanaan kedisiplinan tersebut.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, penegakan dan pembinaan disiplin

**A. PENDAHULUAN,** yang terdiri dari :

**1. Latar Belakang**

Keberhasilan sebuah institusi berkaitan erat dengan kemampuan pimpinan dalam memposisikan, menginterpretasi, mengapresiasi, dan memperlakukan sumber daya manusia yang ada, termasuk bagaimana mengelola sumber daya manusia lainnya. Adalah tugas dan kewajiban organisasi terutama di tingkat pimpinan untuk melakukan pembinaan agar Pegawai yang memiliki potensi sehingga untuk menjalankan pembinaan seorang pimpinan dituntut untuk melakukan teknik-teknik tertentu, salah satunya adalah dengan bentuk pembinaan. Sehingga seorang pimpinan harus dapat mengetahui karakteristik, keinginan, harapan dan cita-cita yang diarahkan menjadi perilaku organisasional, sehingga menurut Santoso (2015 : 81), suatu organisasi pemerintah adalah ibarat building team yang diwakili oleh semua personil yang memiliki pengetahuan dan kemampuan improvisasi yang berbeda-beda tetapi mampu menyajikan pelayanan yang bisa ditonton dan dinikmati. Sebelum tampil mereka selalu latihan secara intensif dan sangat disiplin agar penampilan terlihat baik dan memuaskan semua penontonya, disini peran sang dalang sangat menentukan baik dan tidaknya penampilan yang diperagakan, begitu juga dengan organisasi pemerintah, baik tidaknya penampilan organisasi di mata masyarakat sangat ditentukan oleh bagaimana organisasi mengelola atau melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia, agar efektif mendukung tujuan-tujuan organisasi sehingga pembinaan SDM memegang peranan yang sangat menentukan terhadap perilaku dan kedisiplinan kerja, dalam hal ini adalah Pegawai .

Dari pandangan tersebut, jelas menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam suatu lembaga pemerintahan sekarang ini, perlu mendapat pekerjaan tambahan, yang merupakan kewajiban pokok untuk melakukan pembinaan yang tidak ringan agar daya juang dan sikap mental SDM, khususnya Pegawai yang menjadi fokus dalam penelitian ini menjadi lebih berkualitas sehingga pentingnya pembinaan bagi Pegawai secara normatif telah tertuang dalam Sapta Marga dan undang-undang nomor 43 tahun 2009 tentang pokok-pokok kepegawaian.

Dalam bab penjelasan undang-undang tersebut disebutkan bahwa sebagai bagian dari pembinaan pegawai, dalam hal ini Pegawai pembinaan perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya berdasarkan pada perpaduan sistem perestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi

kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai yang berprestasi baik untuk meningkatkan kemampuan secara profesional dan berkompetisi secara sehat.

Dalam suatu penelitian diperlukan suatu pembatasan terhadap ruang lingkup permasalahan yang hendak diteliti. Hal ini dimaksudkan untuk lebih memperjelas pokok permasalahan yang akan dibahas, disamping untuk menghindari hal-hal yang bersifat rancu dalam menafsirkan masalah-masalah yang diketengahkan. Sebab jika tidak ditentukan ruang lingkup permasalahannya, masalah yang akan dikaji akan menjadi sangat luas dan kemungkinan besar berada di luar kemampuan penulis sendiri.

Menurut hemat penulis, berhasil dan tidaknya suatu lembaga di dalam mencapai tujuan yang telah dicanangkan, karena di dalam pelaksanaannya tersebut terdapat banyak masalah yang cukup kompleks, diantaranya adalah keluhan rendahnya kepuasan yang dialami oleh Pegawai terhadap kepemimpinan di dalam lingkungan organisasi, sehingga banyak Pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga untuk menghindari itu semua maka penulis mencoba mengadakan penelitian dengan mengedepankan sejauhmana pengaruh kepemimpinan pimpinan terhadap pembinaan kedisiplinan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Banjarmasin.

Oleh karena itu, salah satu indikator meningkatnya kinerja Pegawai tidak lepas dari kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya sehingga untuk membiasakan kedisiplinan tersebut perlu dituntut seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam membina, mengarahkan dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai dibawahnya.

Secara langsung penjelasan dalam undang-undang tersebut menegaskan bahwa sistem pembinaan yang dilakukan secara terencana, sistematis, terintegrasi melalui organisasi penyelenggaraan manajemen Pegawai akan berpengaruh terhadap perilaku disiplin Pegawai, jika Pegawai mempunyai perilaku yang positif diharapkan pada akhirnya kinerja Pegawai juga meningkat sehingga dengan mempertimbangkan masalah itulah, pentingnya penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul “Peranan Pimpinan terhadap Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu”.

## **2. Permasalahan**

Berhasil dan tidaknya suatu lembaga di dalam mencapai tujuan yang telah dicanangkan, karena di dalam pelaksanaannya tersebut terdapat banyak masalah yang cukup kompleks, diantaranya adalah keluhan rendahnya kepuasan yang dialami oleh Pegawai terhadap kepemimpinan di dalam lingkungan organisasi, sehingga banyak Pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga untuk menghindari itu semua maka penulis mencoba mengadakan penelitian dengan mengedepankan sejauhmana

pengaruh kepemimpinan pimpinan terhadap pembinaan kedisiplinan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Banjarmasin .

### 3. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Sejauhmana Peranan Pimpinan terhadap Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu ?
2. Faktor yang menjadi penghambat dan pendukung Pimpinan dalam Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu ?
3. Upaya-upaya apa saja yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan masalah hambatan Pimpinan terhadap Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu ?

## B. METODOLOGI PENELITIAN, yang terdiri dari :

### 1. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu penulis menyimak dan menelaah buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, yang akhirnya dapat membantu sekali dalam penulisan skripsi ini.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yakni penulis dalam melakukan penelitian ini langsung menggali data di lapangan penelitian.

### 2. Jenis Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menceritakan hasil penelitian sesuai dengan hasil temuan dilapangan untuk kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 1998). Kemudian hasil analisisnya ditafsirkan berdasarkan teori yang dipahami peneliti (Sevilla dkk. 1992).

### 3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu. Penelitian dilakukan selama satu semester, mulai September 2020 sampai dengan Januari 2021.

### 4. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu, yang berjumlah sebanyak 34 orang.

#### b. Sampel

Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan “sampling jenuh” yakni dengan mengambil semua anggota untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jadi keseluruhan populasi yang dijadikan sampel berjumlah 34 orang responden.

## 5. Pengumpulan dan Analisis Data

### a. Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini, data dibagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data skunder. Kedua jenis data tersebut dikumpulkan dengan cara:

- 1) Data primer, data yang berkaitan dengan variabel penelitian ini dikumpulkan secara langsung dari responden dengan menggunakan instrumen yang telah dipersiapkan.
- 2) Data sekunder, data mengenai wilayah, struktur organisasi, dan lain lain yang berkaitan dengan masalah penelitian ini diambil dari dokumen terkait.

### b. Analisis Data

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

$$\text{Rumus: } p = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

p = persen

f = frekuensi

N = jumlah sampel

Hasil perhitungan tabel frekuensi tersebut di atas, kemudian diinterpretasikan sesuai dengan konsep konsep dan teori-teori yang dikuasai oleh peneliti.

## C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1. Peranan Pimpinan terhadap Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu

Sebagaimana kita ketahui bahwa Kepala dinas Lingkungan Hidup mempunyai beberapa bawahan yang yang mempunyai tugas masing-masing, yang semuanya perlu diberi program dan pertunjuk kerjanya sehingga semuanya itu tidak lepas dari peran pimpinan untuk membina kedisiplinan Pegawai dibawahnya, sehingga dapat mengembangkan kemampuannya masing-masing. Disinilah biasanya dituntut seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan interpersonal, sehingga dapat mempengaruhi dalam menjalankan pembinaan tersebut, guna dapat meningkatkan kedisiplinan terhadap Pegawai tersebut.

Dari hasil penelitian sebagaimana yang akan diuraikan pada bagian pembahasan ini, pengaruh pimpinan terhadap kedisiplinan Pegawai

dibawahnya ditunjukkan oleh data yang diambil dari responden, untuk pertanyaan kedisiplinan disini di bagi tiga yaitu :

1. Pendisiplinan Preventif

yaitu mendorong Pegawai agar memiliki disiplin diri.

2. Pendisiplinan Korektif

yaitu suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan.

3. Pembinaan disiplin

yaitu suatu yang dilakukan pimpinan, agar Pegawai mengetahui dan sekaligus mencegah tindakan pelanggaran disiplin.

Untuk menganalisis data penelitian mengenai bagaimana peranan Pimpinan terhadap pembinaan kedisiplinan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu , maka dikumpulkan Kuesioner yang telah disebarakan dilapangan, sesuai dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden yang kemudian jawaban dihitung, ditabulasi, dan kemudian dianalisis, yang hasilnya dapat digambarkan dalam beberapa tabel yang tersebut dibawah ini.

Tabel 4.1

Apakah saudara mengetahui hubungan antara atasan dan bawahan di Dinas Lingkungan Hidup berjalan dengan baik

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Harmonis	20	58,82
Tidak Harmonis	8	23,53
Ragu-Ragu	5	17,65
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.1 tersebut diatas, yang menanyakan apakah saudara mengetahui hubungan antara atasan dan bawahan di berjalan dengan baik, ternyata yang menyatakan sangat harmonis sebanyak 58,82% Responden, yang mengatakan tidak harmonis sebanyak 23,53% responden dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17,65% responden, kemudian ada 23.53% responden yang menyatakan hubungan antara atasan dan bawahan tidak berjalan harmonis dan sisanya 17,65% responden menyatakan ragu-ragu tentang hubungan antara atasan dan bawahan dapat di analisa bahwa sebagian besar Pegawai yang dijadikan responden 58,82%.

Tabel 4.2

Pimpinan mendorong para Pegawai bawah nya untuk mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan telah ditetapkan

Alternatif jawaban	F	%
Kadang-Kadang	5	17.64
Tidak Sama Sekali	28	82.36
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.2 tersebut diatas, yang menanyakan apakah pimpinan mendorong para Pegawai untuk mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan di Dinas Lingkungan Hidup Banjarmasin, ternyata yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 17,64% Responden, kemudian 82.36% responden menyatakan tidak sama sekali, artinya ada 17.64% responden menyatakan kadang-kadang, bahwa Pimpinan mendorong para Pegawai untuk mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan di Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu, kemudian ada 82.36% responden menyatakan tidak sama sekali bahwa Pimpinan mendorong para Pegawai nya untuk mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan di Dinas Lingkungan Hidup Banjarmasin, Ini berarti sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan tidak sama sekali mendorong para Pegawai untuk mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan di Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu .

Tabel 4.3

Apakah Pimpinan mendorong Pegawai agar memiliki disiplin diri, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	-	-
Seringkali	30	88.24
Kadang-Kadang	4	11.76
Tidak Sama Sekali	-	-
Tidak Tahu	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.3 tersebut diatas, menanyakan apakah Pimpinan mendorong Pegawai agar memiliki disiplin diri, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa, ternyata yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 11,76% Responden, kemudian 88.24% responden menyatakan seringkali, artinya ada 11.76% responden menyatakan kadang-kadang, bahwa pimpinan mendorong Pegawai agar memiliki disiplin diri, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa, kemudian ada 88.24% responden menyatakan bahwa Pimpinan sering mendorong Pegawai agar memiliki disiplin diri, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa pimpinan mendorong Pegawai untuk menegakkan disiplin diri walaupun dipaksa-paksa.

Tabel 4.4  
Apakah Pimpinan mendorong Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu agar mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	-	-
Seringkali	-	-
Kadang-Kadang	27	79.41
Tidak Sama Sekali	7	20.59
Tidak Tahu	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.4 tersebut diatas, menanyakan Apakah Pimpinan mendorong Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu agar mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi, ternyata yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 79.41% Responden, kemudian 20.59% responden menyatakan tidak sama sekali, dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa pimpinan mendorong Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu agar mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi.



Tabel 4.5  
Apakah Pimpinan memberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	-	-
Seringkali	-	-
Kadang-Kadang	29	85.30
Tidak Sama Sekali	5	14.70
Tidak Tahu	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.5 tersebut diatas, menanyakan apakah Pimpinan memberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tanah Bumbu, ternyata yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 85,30% Responden, kemudian 14.70% responden menyatakan tidak sama sekali, artinya ada 85.30% responden menyatakan kadang-kadang, bahwa Pimpinan memberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi Pegawai, kemudian ada 14.70% responden menyatakan tidak sama sekali bahwa Pimpinan memberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tanah Bumbu.

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa pimpinan memberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu.

Tabel 4.6  
Apakah Pimpinan mendorong Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	-	-
Seringkali	-	-
Kadang-Kadang	11	32.36
Tidak Sama Sekali	20	85.82
Tidak Tahu	3	8.82
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.6 tersebut diatas, menanyakan Apakah Pimpinan mendorong Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku, ternyata yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 32,36% Responden, kemudian 85.82% responden menyatakan tidak sama sekali, dan yang menyatakan tidak tahu 8.82% responden, artinya ada 32.36% responden menyatakan kadang-kadang, bahwa Pimpinan mendorong Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku, kemudian ada 85.82% responden menyatakan tidak sama sekali bahwa Pimpinan mendorong Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku dan sisa nya 8.82% responden menyatakan tidak tahu bahwa pimpinan mendorong Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa pimpinan tidak sama sekali mendorong Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Banjarmasin menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Tabel 4.7  
Apakah Pimpinan memberikan sanksi kepada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu yang melanggar peraturan

Alternatif jawaban	F	%
Seringkali	3	8.82
Kadang-Kadang	20	58.81
Tidak Sama Sekali	11	32.35
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.7 tersebut diatas, menanyakan Apakah Pimpinan memberikan sanksi kepada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu yang melanggar peraturan, ternyata yang menyatakan seringkali 8.82%, yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 58,81% Responden, kemudian 32.35% responden menyatakan tidak sama sekali, artinya ada 8.82% responden menyatakan seringkali bahwa Pimpinan memberikan sanksi kepada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu yang melanggar peraturan, kemudian ada 32.35% responden menyatakan kadang-kadang bahwa Pimpinan memberikan sanksi kepada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Banjarmasin yang melanggar peraturan, sedangkan 32.35% responden menyatakan tidak sama sekali bahwa Pimpinan memberikan sanksi kepada Pegawai yang melanggar peraturan sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa Pimpinan memberikan sanksi kepada Pegawai yang melanggar peraturan kadang-kadang saja.

Tabel 4.8  
Apakah Pimpinan memberitahukan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu yang melanggar kesalahan apa yang telah diperbuatnya

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	-	-
Seringkali	3	8.82
Kadang-Kadang	18	52.94
Tidak Sama Sekali	13	38.24 -
Tidak Tahu	-	
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.8 tersebut diatas, menanyakan Apakah Pimpinan memberitahukan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu yang

melanggar kesalahan apa yang telah diperbuatnya, ternyata yang menyatakan seringkali sebanyak 8,82% responden, kadang-kadang sebanyak 52,94% Responden, kemudian 38.24% responden menyatakan tidak sama sekali, artinya ada 8.82% responden menyatakan bahwa Pimpinan memberitahukan kepada Pegawai yang melanggar kesalahan apa yang telah diperbuatnya, ada 52.94% responden menyatakan kadang-kadang bahwa Pimpinan memberitahukan Pegawai yang melanggar kesalahan apa yang telah diperbuatnya, kemudian ada 38.24% responden menyatakan tidak sama sekali sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa Pimpinan memberitahukan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu yang melanggar kesalahan apa yang telah diperbuatnya, kadang kadang saja.

Tabel 4.9

Apakah Pimpinan memberikan kesempatan kepada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Banjarmasin yang melanggar untuk membela diri

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	-	-
Seringkali	14	41.18
Kadang-Kadang	20	58.82
Tidak Sama Sekali	-	--
Tidak Tahu	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.9 tersebut diatas, menanyakan Apakah Pimpinan memberikan kesempatan kepada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu yang melanggar untuk membela diri, ternyata yang menyatakan seringkali sebanyak 41,18% Responden, kemudian 58.82% responden menyatakan kadang-kadang.artinya ada 41.18% responden menyatakan seringkali, bahwa pimpinan memberikan kesempatan kepada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu yang melanggar untuk membela diri, kemudian ada 58.82% responden menyatakan kadang-kadang, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa pimpinan memberikan kesempatan kepada Pegawai yang melanggar untuk membela diri, kadang-kadang saja.

Tabel 4.10  
Apakah Pimpinan pernah melaporkan kesalahan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu kepada atasannya

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	15	44.11
Seringkali	19	55.89
Kadang-Kadang		
Tidak Sama Sekali		
Tidak Tahu		
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.10 tersebut diatas, menanyakan apakah Pimpinan pernah melaporkan kesalahan Pegawai kepada atasannya, ternyata yang menyatakan seringkali sebanyak 44,11% Responden, kemudian 55.89% responden menyatakan kadang-kadang, artinya ada 41.11% responden menyatakan seringkali, bahwa Pimpinan pernah melaporkan kesalahan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu kepada atasannya, kemudian ada 55.89% responden menyatakan kadang-kadang, sehingga dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa Pimpinan pernah melaporkan kesalahan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu kepada atasannya, kadang-kadang saja.

Tabel.4.11  
Apakah Pimpinan melaporkan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu yang melakukan pelanggaran berat kepada atasannya, sehingga Pegawai

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	18	52.94
Seringkali	16	47.06
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.11 tersebut diatas, menanyakan Apakah Pimpinan melaporkan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu yang melakukan pelanggaran berat kepada atasannya, sehingga Pegawai tersebut diberhentikan, ternyata yang menyatakan selalu sebanyak 52,94%

Responden, kemudian 47.06% responden menyatakan seringkali, dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa Pimpinan melaporkan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Banjarmasin yang melakukan pelanggaran berat kepada atasannya sehingga Pegawai tersebut diberhentikan, seringkali.

Tabel.4.12

Apakah Pimpinan membuat peraturan –peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu

Alternatif jawaban	F	%
Kadang-Kadang	28	82.35
Tidak Sama Sekali	6	17.65
Tidak Tahu		
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.12 tersebut diatas, menanyakan Apakah Pimpinan membuat peraturan –peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu , ternyata yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 82,35% Responden, kemudian 17.65% responden menyatakan tidak sama sekali, artinya ada 82.35% responden menyatakan kadang-kadang, bahwa Pimpinan membuat peraturan –peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan Pegawai , kemudian ada 17.65% responden menyatakan tidak sama sekali bahwa Pimpinan membuat peraturan–peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Banjarmasin. Dari analisis diatas menunjukkan bahwa Pimpinan membuat peraturan –peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu , kadang-kadang saja.

Tabel 4.13

Apakah Pimpinan membuat sanksi bagi pelanggar disiplin Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu

Alternatif jawaban	F	%
Kadang-Kadang	29	85.29
Tidak Sama Sekali	5	14.71 -
Tidak Tahu	-	
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.13 tersebut diatas, menanyakan Apakah Pimpinan membuat sanksi bagi pelanggar disiplin Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Banjarmasin, ternyata yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 85,29% Responden, kemudian 14.71% responden menyatakan tidak sama sekali, artinya ada 85.29% responden menyatakan kadang-kadang, bahwa Pimpinan membuat sanksi bagi pelanggar disiplin Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Banjarmasin, kemudian ada 14.71% responden menyatakan tidak sama sekali bahwa Pimpinan membuat sanksi bagi pelanggar disiplin Pegawai . Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa Pimpinan membuat sanksi bagi pelanggar disiplin Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu , kadang-kadang saja.

Tabel 4.14

Apakah Pimpinan melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan yang terus menerus pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu

Alternatif jawaban	F	%
Selalu	-	-
Seringkali	-	-
Kadang-Kadang	30	88.24
Tidak Sama Sekali	4	11.76 -
Tidak Tahu	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.14 tersebut diatas, menanyakan Apakah Pimpinan melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan yang terus menerus pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu , ternyata yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 88,24% Responden, kemudian 11.76% responden menyatakan tidak sama sekali. Artinya ada 88.24% responden menyatakan kadang-kadang, bahwa Pimpinan melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan yang terus menerus pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu , kemudian ada 11.76% responden menyatakan tidak sama sekali bahwa Pimpinan melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan yang terus menerus pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu . Dari analisis diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa Pimpinan

melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan yang terus menerus pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Tanah Bumbu , kadang-kadang saja.

## **2. Faktor yang menjadi Penghambat dan Pendukung Peranan Pimpinan terhadap Pembinaan Disiplin Pegawai**

Dari penelitian diatas terlihat bahwa upaya Pimpinan dalam pendisiplinan preventif sudah bagus hal ini terlihat dari jawaban responden yang menunjukkan bahwa Pimpinan seringkali melakukan upaya pendisiplinan preventif. Tapi masih ada beberapa faktor yang seharusnya menjadi perhatian yang bisa menjadi hambatan dan pendukung Pimpinan terhadap kedisiplinan Pegawai , khususnya pada pengawasan dan pendisiplinan korektif.

### **Faktor penghambat tersebut adalah :**

1. Supervisi yang tidak berjalan dengan baik.
2. Kurangnya dorongan kepada Pegawai agar mempunyai rasa memiliki terhadap Dinas Lingkungan Hidup . Tanah Bumbu
3. Kurangnya dorongan Pegawai agar menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku.
4. Pimpinan kurang tegas dalam melaksanakan usaha pendisiplinan korektif, seperti pemberian sanksi kepada Pegawai , memberitahukan Pegawai yang melanggar kesalahan apa yang telah diperbuatnya atau melaporkan kesalahan Pegawai kepada atasannya.
5. Pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan masih kurang.

Karena beberapa faktor penghambat diatas sehingga menimbulkan melemahnya disiplin kerja para Pegawai yang terlihat pada :

1. Pegawai Masuk terlambat.
3. Gairah kerja menurun.
4. Berkembang rasa tidak puas.
5. Lambat dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Bisa menimbulkan konflik antara Pegawai dan atasan.

### **Kemudian faktor pendukung adalah :**

1. Adanya Hukuman
2. Keberanian dalam mengambil tindakan terhadap para pelanggar disiplin.
3. Adanya Pengawasan pimpinan langsung
4. Adanya perhatian dari para Pegawai .
5. Terciptanya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.



### **3. Peran pimpinan dalam menyelesaikan hambatan Pimpinan terhadap Pembinaan Disiplin Pegawai**

Untuk menyelesaikan hambatan Peranan Pimpinan terhadap kedisiplinan Pegawai antara lain :

1. Menciptakan disiplin kerja yang baik tergambar dalam suasana tingginya kepedulian Pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi dan tingginya semangat dan gairah kerja serta prakarsa para Pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Selalu mendorong agar bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
3. Mengembangkan rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi dikalangan Pegawai .
4. Meningkatkan efesiensi dan produktivitas Pegawai
5. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
6. Pimpinan harus berani dalam mengambil tindakan terhadap pelaku pelanggaran.
7. Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja harus dilakukan dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal.
8. Disiplin kerja Pegawai terus dibina dan ditingkatkan.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

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

1. Berdasarkan uraian dan penelitian yang telah dilakukan, mengenai Peranan Pimpinan terhadap Pembinaan Disiplin Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tanah Bumbu, dapat disimpulkan bahwa Pimpinan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan Pegawai .
2. Faktor penghambat Pimpinan dalam Pembinaan Disiplin Pegawai di diantaranya supervisi yang tidak berjalan dengan baik, kurangnya dorongan pimpinan agar mempunyai rasa memiliki terhadap institusi organisasi, kurangnya dorongan pimpinan ke Pegawai agar menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku, pimpinan kurang tegas dalam melaksanakan usaha pendisiplinan korektif seperti pemberian sanksi, memberitahukan Pegawai yang melanggar kesalahan apa yang telah diperbuatnya kepada pimpinan, pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan masih kurang adpun Faktor pendukung Pimpinan dalam Pembinaan Disiplin Pegawai antara lain adanya aturan yang dijadikan pegangan, keberanian dalam mengambil tindakan terhadap para

pelanggar disiplin, adanya pengawasan pimpinan, adanya perhatian dari para Pegawai , terciptanya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

3. Untuk mengatasi permasalahan yang ditemui dalam upaya pendisiplinan Pegawai pimpinan hendaknya menciptakan disiplin kerja yang baik dan tergambar dalam tingginya kepedulian Pegawai dan semangat terhadap pencapaian tujuan organisasi, selalu mendorong Pegawai agar bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, mengembangkan rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi dikalangan Pegawai meningkatkan efisiensi dan produktivitas Pegawai , Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi, pimpinan harus berani dalam mengambil tindakan terhadap pelaku pelanggaran, pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja harus dilakukan dengan memberikan peringatan, kemudian harus sesegera, konsisten dan impersonal, disiplin kerja Pegawai terus dibina dan ditegakkan.

#### **Saran-saran**

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

1. Hendaknya Pimpinan lebih meningkatkan upaya pendisiplinan preventif yaitu dengan mendorong Pegawai agar memiliki disiplin diri, tanpa harus Pimpinan untuk memaksanya, pendek kata keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para Pegawai Sekretariat .
2. Faktor yang menjadi penghambat dan pendukung Pimpinan dalam meningkatkan disiplin Pegawai sedangkan untuk faktor penghambat yang menjadi perhatian dan segera dicari solusinya adalah: Pimpinan harus lebih meningkatkan pendisiplinan korektif kepada para Pegawai dengan demikian jika ada Pegawai yang nyata-nyata melanggar peraturan yang berlaku maka harus dikenakan sanksi atau tindakan indisipliner dengan tuntutan hukuman yang yang berlaku pula. Kemudian untuk faktor pendukung kedisiplinan Pegawai agar senantiasa dipertahankan dan ditingkatkan, agar disiplin pribadi Pegawai makin kokoh dan mempunyai rasa memiliki terhadap institusi organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggono, Wahyu, (2016) : Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada KODAM V Diponegoro, Jurnal.
- As'ad, Moh, (2017) : Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Jakarta, Liberty.
- Charolena jaishartine, 2017, Jurnal Peran Kepala Inspektorat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Malinau, Universitas Mulawarman.

- Bunga Susanti, 2016, Jurnal Kinerja kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat tobelo selatan
- Handoko, T. Hani, 2016, Prinsip Organisasi, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P., 2016, Manajemen Organisasi, Bumi Aksara, Bandung.
- Manullang, Drs. M., 2016, Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman Drs. Dan Dr. Suad Husnan, MBA, 2017, Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta.
- Reza Hafikar, 2015, Skripsi Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi Kasus : PKP2A II LAN kota Makassar)
- Sarwoto, Drs. Gouzali, Bc. TT, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Djambatan, Jakarta.
- Saydam, Drs., 2107, Dasar-dasar Organisasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sondang, Siagian, P., Prof., Dr., MPA, 2016, Fungsi-fungsi Manajerial dalam kepemimpinan Organisasi, Bumi Aksara, Jakarta.