

PENGARUH EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN TULUNGAGUNG

THE INFLUENCE OF THE LEADERSHIP EFFECTIVENESS ON THE EMPLOYEES'
WORKING DISCIPLINE AT THE OFFICE OF TRANSPORTATION, COMMUNICATION AND
INFORMATION, TULUNGAGUNG REGENCY

ABSTRACT

By

DENI SUSANTI

The objectives of the study are to know: 1) the level of the leadership effectiveness at the Office of Transportation, Communication and Information, Tulungagung Regency, 2) the level of the employees' working discipline at the Office of Transportation, Communication and Information, Tulungagung Regency, the research is done starting from September 28m 2011 to January 15, 2012 at the Office of Transportation, Communication and Information, Tulungagung Regency, at the Office of Transportation, Communication and Information, Tulungagung Regency, in the period of 5 months. While the location of the research is at the Office of Transportation, Communication and Information, Tulungagung Regency.

The type of the research used in this study is of survey research type, i.e. it is carried out at the big or small population, but the data studied are those from the sample taken from the population, so the relative happenings, distribution, and the interrelationship variables, sociologically and psychologically have been found. The Analysis of Simple Regression technique is used to predict the influence of a free variable on a dependent variable. While the formula used to look for the equity of simple regression line.

Based on the data analysis that has been discussed, it can be concluded that: 1) The Director of the Office of Transportation, Communication and Information, Tulungagung Regency is effective in doing his job and his leadership function, 2) the employees at the Office of Transportation, Communication and Information, Tulungagung Regency show their discipline in doing their job to reach their goals, 3) there is a significant influence of the leadership effectiveness held by the Director of the Office of Transportation, Communication and Information, Tulungagung Regency on the employees' working discipline at the Office of Transportation, Communication and Information, Tulungagung Regency.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menjadi seorang pemimpin, dalam suatu organisasi menghadapi berbagai problem. Salah satu problem yang menuntut perhatian adalah masalah disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi apakah itu organisasi yang bergerak dalam bisnis atau sosial, ketrampilan dalam mencapai keadaan disiplin yang baik merupakan kualifikasi yang penting bagi pemimpin. Pemimpin memiliki kecakapan untuk mengembangkan penerimaan dan

kepatuhan terhadap peraturan organisasi diantara para anggotanya agar bekerjasama menyesuaikan diri dan mengatur diri masing-masing tanpa merasakan adanya penekanan kekuasaan oleh pemimpin.

Jadi upaya untuk menyiapkan pegawai yang profesional, tidak terlepas dari peran atau tugas kepemimpinan organisasi. Sehubungan dengan hal ini dalam Inpres No 2 tahun 1988 dinyatakan bahwa integritas kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari upaya-upaya menegakkan disiplin (GDN, 1996). Dengan kata lain bahwa salah satu tugas pokok pimpinan adalah

membina disiplin kerja bawahannya agar patuh dan taat terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pokok pikiran diatas dapatlah dikatakan bahwa sebagai seorang pemimpin, Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung harus dapat melaksanakan kepemimpinannya secara efektif agar organisasi yang dipimpinnya berhasil mencapai tujuan. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif akan terwujud yaitu tercapainya tujuan organisasi tepat pada waktunya. Kepemimpinan adalah suatu sumbangan dari setiap orang yang dapat bermanfaat di dalam menetapkan dan mencapai tujuan kelompok secara bersama. Hakekat kepemimpinan adalah kemampuannya untuk mempengaruhi bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau dan suka bekerja sama secara ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerjaan mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang yang kemudian dikenal dengan istilah kepemimpinan diperlukan dalam setiap kerjasama, karena tanpa ada yang mampu mengarahkan dan membimbing, hasil kerjasama tidak akan mencapai tingkat keefektifan yang diharapkan.

Tujuan Pembangunan Nasional Negara Republik Indonesia (2009-2014) mengisyaratkan salah satu ciri tenaga yang berkualitas adalah disiplin, yang berarti setiap tenaga pelaksana termasuk pegawai sebuah perusahaan harus berdisiplin dalam menjalankan tugasnya. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional disiplin bagi bangsa Indonesia merupakan masalah yang amat penting. Hal ini terlihat dalam berbagai konteks yang mencantumkan kata disiplin. Disiplin nasional sebagai salah satu krida dalam panca krida kabinet Indonesia bersatu, yaitu meningkatkan disiplin nasional yang dipelopori oleh aparaturnegara, menuju terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berwibawa dalam memberikan pelayanan pada rakyat pada rakyat Indonesia.

Menghadapi era globalisasi dan era perdagangan bebas pada tahun 2020 yang akan datang bangsa Indonesia harus mempersiapkan diri, terwujudnya disiplin nasional bangsa

Indonesia yang handal dan mantap merupakan kebutuhan mendesak dan sebagai salah satu prasyarat utama bagi peningkatan mutu sumber daya manusia guna mencapai sasaran peningkatan mutu produktivitas nasional.

Disiplin nasional itu hanya bisa terwujud melalui proses pembangunan pemahaman, penghayatan dan pengamalan hukum dan norma yang berlaku, yang hasilnya tercermin pada perilaku disiplin pribadi dari setiap individu warga negara Indonesia termasuk pula pada masyarakat dan individu di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Kenyataan dewasa ini, kondisi disiplin masyarakat perusahaan masih memprihatinkan terbukti dari terus berlangsungnya berbagai macam perilaku yang kurang patuh dan kurang tertib, kadar budaya kerja yang masih rendah, terlihat dari banyaknya penggunaan waktu yang tidak produktif. Disamping itu ada kecenderungan orientasi yang bukan mengarah kepada meraih produktivitas organisasi, melainkan kepada perolehan-perolehan lain yang menguntungkan diri sendiri.

Disiplin kerja yang terlaksana secara konsisten merupakan iklim yang memungkinkan berlangsungnya proses pelayanan dengan baik. Disiplin kerja pegawai sangat penting karena dialah yang menangani dan melayani pasien dan masyarakat secara langsung. Dalam hal ini fungsi pemimpin adalah sebagai pembina bagi pegawai oleh sebab itu dibutuhkan pemimpin yang benar-benar kompeten. Karena perwujudan tujuan suatu organisasi erat kaitannya dengan pengelolaan organisasi, dimana aspek pengelola yang utama adalah kepemimpinan (Koontz, Donnell & Wehrich, 1990).

Dari pendapat dan uraian diatas, memberi arti bahwa disiplin kerja itu tidak timbul begitu saja tanpa ada intervensi pihak lain yang

dalam hal ini adalah pimpinan. Kecuali pokok-pokok pikiran di atas, hal lain yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah kurangnya frekuensi penelitian terhadap aspek efektivitas kepemimpinan ini terutama pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Tulungagung.

1.2. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan di atas, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Tingkat keefektifan kepemimpinan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung .
2. Tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung .
3. Pengaruh antara keefektifan kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung .

METODE PENELITIAN

2.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung yang dimulai tanggal 10 September 2011 sampai dengan 21 Januari 2012.

2.2 Teknik Analisa Data

2.2.1 Mean dan Standar Deviasi

Menggunakan ukuran tendensi sentral yaitu mean dan ukuran keragaman yaitu dengan simpang baku (standard deviation). Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang berhubungan dengan tujuan pertama dan kedua.

Masing-masing sebagai berikut:

a. Rumus mean : $\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$

Dimana \bar{X} = mean / rata-rata hitung

X = frekuensi jawaban responden

n = total populasi

b. Rumus standar deviasi (simpang baku) :

$$SD = \sqrt{\frac{\sum X^2 - (\sum X)^2}{N}}$$

Dimana:

SD = Standar Deviasi

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat tiap-tiap skor

$(\sum X)^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan

N = Jumlah kasus (subyek)

2.2.2 Koefisien Korelasi Sederhana

Teknik ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penghitungan koefisien korelasi sederhana menggunakan rumus product moment dari pearson yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{N\sum(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasinya digunakan uji t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{sb}$$

2.2.3 Analisa Regresi Sederhana

Teknik ini digunakan untuk memprediksi pengaruh suatu variabel bebas terhadap suatu variabel terikat.

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari persamaan garis regresi sederhana:

$$Y = \alpha + \beta x + \varepsilon$$

Dimana:
 Y = Keefektifan kepemimpinan
 α = Konstanta
 β = Koefisien regresi
 x = disiplin kerja
 ε = error (Cochran; 1991)
 Kemudian pada tahap selanjutnya hasil koefisien regresi tersebut diuji dengan uji-t.

penelitian ini dilakukan terhadap 51 responden dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data primer yang siap dianalisis. Pada tahap selanjutnya, kegiatan yang tidak kalah pentingnya adalah mengadakan pengukuran terhadap instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu dengan jalan melakukan uji validitas dan uji instrumen. Pengukuran tersebut disesuaikan dengan formula yang telah ditentukan sebelumnya, kemudian perhitungannya dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS for windows release 6.0 Adapun hasil pengujian validitas secara detail seperti di bawah ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Di dalam memperoleh gambaran mengenai responden,

1. Hasil Uji Validitas dan Releabilitas

a. Uji Validitas

- Variabel Keefektifan Kepemimpinan

Tabel : 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Pada Variabel X

	Item	r_{xy}	R_{bt}	Status
1	X1.1	0,279	0,6374	Valid
2	X1.2	0,279	0,6251	Valid
3	X1.3	0,279	0,5458	Valid
4	X1.4	0,279	0,5751	Valid
5	X1.5	0,279	0,7654	Valid
6	X1.6	0,279	0,3654	Valid
7	X1.7	0,279	0,7200	Valid
8	X1.8	0,279	0,4869	Valid
9	X1.9	0,279	0,6334	Valid
10	X1.10	0,279	0,5482	Valid
11	X1.11	0,279	0,5058	Valid
12	X1.12	0,279	0,5559	Valid
13	X1.13	0,279	0,5814	Valid
14	X1.14	0,279	0,7441	Valid
15	X1.15	0,279	0,7284	Valid
16	X1.16	0,279	0,5593	Valid
17	X1.17	0,279	0,6603	Valid
18	X1.18	0,279	0,5507	Valid
19	X1.19	0,279	0,3764	Valid
20	X1.20	0,279	0,4542	Valid
21	X1.21	0,279	0,6074	Valid
22	X1.22	0,279	0,5164	Valid
23	X1.23	0,279	0,3456	Valid
24	X1.24	0,279	0,2529	Tidak Valid
25	X1.25	0,279	0,6594	Valid
26	X1.26	0,279	0,7200	Valid
27	X1.27	0,279	0,6588	Valid
28	X1.28	0,279	0,6209	Valid

Sumber: data Primer diolah

Dengan mendasarkan pada Informatika yang diperoleh dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara komprehensif hasil uji validitas terhadap item-item pada variabel keefektifan kepemimpinan (X) menunjukkan adanya tingkat validitas yang juga baik. Hal ini terbukti dari 21 (dua puluh satu) item yang diuji hanya satu item saja yang tidak valid yakni pada item X1.24. Hal ini

mengindikasikan adanya kejituan dan ketelitian instrumen di dalam penelitian yang juga sama baiknya. Dengan demikian di dalam pengukuran validitas terdapat kecocokan jawaban responden dengan hasil yang diharapkan, yakni tidak banyak misInformatika maupun misinterpretasi ganda yang terjadi di dalam memahami kuesioner yang diberikan kepada responden.

- Uji Validitas Variabel Y

Tabel : 2. Hasi1 Uji Validitas Instrumen Pada Variabel Y

Item	r_{xy}	R_{bt}	Status
Y1.1	-0,279	0,4910	Valid
Y1.2	0,279	0,4880	Valid
Y1.3	0,279	0,3960	Valid
Y IA	0;279	0,6669	Valid
Y1.5	0,279	0,3630	Valid
Y1.6	0,279	0,5700	Valid
Y1.7	0;279	0,6548	Valid
Y1.8	0,279	0,4931	Valid
Y1.9	0,279	0,4061	Valid
Y1.10	0,279	0,6508	Valid
Y 1.11	0,279	0,5701	Valid
Y 1.12	0,279	0,6400	Valid
Y 1.13	0,279	0,6377	Valid
Y 1.14	0,279	0,4890	Valid
Y 1.15	0,279	0,6389	Valid
Y 1. 16	0,279	0,445	Valid

Sumber: data Primer diolah

b. Uji Reliabilitas

Setelah perhitungan tingkat validitas memenuhi kriteria yang distandarkan, maka pada bagian ini dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Secara manual untuk menghitung reliabilitas, perlu mengkorelasikan skor total dari dua jenis alat pengukur dengan teknik korelasi Product moment dikenal dengan istilah teknik

bentuk paralel atau alternatif form. Angka korelasi yang diperoleh adalah indeks reliabilitas alai pengukur yang telah disusun. Dalam penelitian ini perhitungan- ini- perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan rtt terhadap p melalui bantuan komputer program SPSS for windows Release 6,0 yang secara mendetail tampak dalam tabel di bawah ini.

Tabel: 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Faktor	Rn	P	Status
Keefektifan Kepemimpinan (X)	2,5650	0,0112	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	1,9419	0,0516	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan atas Informatika yang dapat diperoleh pada tabel di atas, selanjutnya dapat diketahui bahwa pada kedua variabel penelitian (keefektifan kepemimpinan dan disiplin kerja) memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik. Dengan demikian pada pengukuran reliabilitas tersebut data primer dari variabel disiplin kerja dan keefektifan kepemimpinan yang sudah dianalisis telah memenuhi tingkat keterpercayaan.

Pada tahap selanjutnya untuk mengoptimalkan penyajian hasil analisis data selain dilakukan interpretasi secara kualitatif, maka selanjutnya perlu pula dipertajam secara kuantitatif. Pada bagian ini analisis kualitatif dilakukan melalui penjelasan dalam bentuk tabel-label frekuensi

yang selanjutnya diberikan analisis. Adapun analisis tersebut dapat dijelaskan seperti dibawah ini:

3.2. Hasil Analisis Data

Melalui hasil penghitungan diperoleh t hitung sebesar 6,213 Apabila harga ini diuji pada taraf signifikan 0,05 dimana t tabel 1,684 maka pengaruh kedua variabel tersebut signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah ada pengaruh keefektifan kepemimpinan terhadap disiplin pegawai.

Untuk mengetahui perubahan pengaruh variabel keefektifan kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini digunakan perhitungan dengan persamaan regresi sederhana.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan komputer program SPSS release 6.0. Selanjutnya dapat diketahui kontribusi secara kuantitatif dan dirangkum dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel : 4. Pengaruh Variabel Keefektifan kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Variabel	Regression Coef (β)	Standart Error (SE β)	T	Sig. T
X	0,384146	0,061726	6,223	0,000
Constant	3,173			
F	38,731			
Sig. F	0,000			
Multiple R	0,664			
Adjusted	0,430			

Sumber: Copy output program SPSS Release 6.0, 2011

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan dengan regresi sederhana dapat dimasukkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,173 + 0,384 X + 0,061$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan dengan model regresi

sederhana diketahui konstanta sebesar 3,173 dan koefisien regresi sebesar 0,384. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan keefektifan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung diterima.

Temuan dalam penelitian diketahui ada pengaruh yang signifikan antara keefektifan kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai. Ini berarti semakin efektif kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai. Ini berarti semakin efektif kepemimpinan Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung akan semakin membuka terwujudnya disiplin kerja pegawai. Dengan kata lain, semakin efektif kepemimpinan akan diikuti oleh meningkatnya disiplin kerja pegawai. Temuan penelitian ini] sesuai dengan pendapat Robbins (1990) yang mengatakan bahwa disiplin yang baik merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif, suatu saling pengertian yang jelas antara pimpinan dan pegawai tentang peraturan organisasi serta penerapan hukum yang adil bagi yang menyimpang dari peraturan tersebut. Selanjutnya Yulk (1998) menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah kuasa yang dimiliki oleh pimpinan. Yulk menjelaskan bahwa penggunaan coercive power terhadap bawahan biasanya untuk melatih kedisiplinan. Coercive power diperlukan oleh pimpinan untuk mencegah perilaku yang menyimpang dan merugikan organisasi. Sedangkan Kotter (1982) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pemimpin-pemimpin yang efektif menggunakan perpaduan jenis-jenis kekuasaan yang berbeda-beda yang merupakan alasan adanya kepatuhan bawahan (Yulk:1998).

3.3. Implikasi

3.3.1. Bagi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung

Dari segi keefektifan kepemimpinan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung tergolong efektif, implikasi temuan ini terhadap pengembangan kepemimpinan Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung ,

hendaknya Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung meningkatkan kemampuan profesionalismenya dalam dimensi kepemimpinannya. Dengan demikian diharapkan dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung lebih profesional untuk mengelola Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung. Peningkatan kemampuan ini bisa dilakukan melalui pelatihan, kelompok kerja atau studi lanjut.

Kemudian dari segi disiplin kerja pegawai ditemukan bahwa tingkat disiplin dapat digolongkan disiplin. Implikasi temuan ini terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai:

- (1) Diharapkan Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung berperan sebagai panutan bagi bawahannya
- (2) Diharapkan direktur bukan hanya membuat aturan-aturan, tetapi dituntut untuk pandai menciptakan suasana yang harmonis dan kerjasama penuh keakraban di antara personil Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung, dan salah satu faktor yang tidak bisa diabaikan adalah penghargaan terhadap jerih payah pegawai. Kondisi semacam ini diharapkan bisa menumbuhkan disiplin pegawai. Selanjutnya, hubungan antara keefektifan kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai terlihat bahwa semakin tinggi keefektifan kepemimpinan maka para pegawai akan semakin berdisiplin. Implikasi dari

kenyataan ini bahwa keefektifan kepemimpinan perlu untuk selalu dipertahankan dan ditingkatkan agar pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi kemudian selanjutnya akan memberikan dampak pada pelayanan kesehatan kepada masyarakat di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung efektif dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinannya.
2. Pegawai yang ada di lingkungan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung menunjukkan disiplin dalam melaksanakan tugasnya untuk tercapainya tujuan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara keefektifan kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung .

4.2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil-hasil perolehan dalam penelitian ini, maka disarankan:

1. Bagi Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung , hendaknya lebih meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya dalam bidang kepemimpinan. Upaya yang bisa dilakukan antara lain:

- a. Melalui kepustakaan profesi atau pelatihan
 - b. Meningkatkan kerjasama antar Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung yang ada untuk saling bertukar pikiran atau pengalaman.
 - c. Dalam pembinaan disiplin kerja pegawai, hendaknya Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung lebih meningkatkan kerjasama dengan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung yang ada sehingga bisa saling bertukar pikiran atau pengalaman dalam masalah pembinaan disiplin kerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, untuk memperluas hasil temuan serta menemukan faktor baru yang lebih akurat, hendaknya diperhatikan penambahan faktor efektifitas kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai pada lokasi dan permasalahan yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, 1996 ***Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek***, Jakarta
- Cohcran, W, 1991 ***Teknik Penarikan Sampel***, Penerjemah: Rudinsyah, Erwin R Osman, UI, Jakarta.
- Gerakan Disiplin Nasional (GDN) menyongsong Era Keterbukaan Tahun 2020***, 1996 CV. Novindo Pustaka Mandiri, Jakarta.
- Gibson, D, Ivancevich, 1997 ***Manajemen***, Jilid: 2 Alih Bahasa: Sularno Tjiptowardoyo dan Imam Nurmawan, Eriangga, Jakarta.
- Iskandar, D,H, 1998 ***Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung, Tenaga Kesehatan, dan Pasien***, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta,

- Koontz, H., O'Donnell Cyril, Weihrich, 1990 **Management**, (Eight Edition), Penerjemah: Gunawan Hutahuruk, Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, Martini, M, 1995 **Kepemimpinan Yang Efektif**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pidarta, M, 1998 **Manajemen Pendidikan Indonesia**, Bina Aksara, Jakarta.
- Robbins, S.P. 1996 **Prilaku Organisasi**, alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins dan Coulter, 1996 **Manajemen**, edisi Indonesia, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono, 1994 **Metode Penelitian Administrasi**, CV Alfabeta, Bandung, 1994
- Thoha, M, 1990 **Kepemimpinan dalam manajemen suatu pendekatan**
- Sikula, A, 1981 **Personal Administrasion and Human Resource management**, John Wiley and Sons Inc. santa Barbara.
- Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian, 1995 **Metode Penelitian Survei**, LP3ES, Jakarta.
- Thoha, Mifta. 1990 **Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Prilaku**, Rajawali, Jakarta
- Sekaran, Uma 1992 **Pengantar Penelitian dalam Pendidikan**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Yulk, Gary, 1998 **Kepemimpinan Dalam Organisasi**, Alih bahasa: Jusuf Udaya, Prenhalindo, Jakarta.