

PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI DI BAGIAN PROTOKOLER KABUPATEN TANAH BUMBU

Warno Sugianto¹,
Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kalimantan., Indonesia
*[email:](#) (corresponding)

ABSTRACT

Managers play a very important role in the development of discipline in all employees. This can be seen from the results of the interviews, and we found the following: 76% of respondents tell the truth, often encouraging employee discipline. 70.59% of respondents admitted that managers often set an example for their employees, especially during working hours. And 76.47% of respondents said honestly that they often care about employee welfare. Factors that hinder the formation of employee discipline include: A weak employee mentality that puts personal interests above the organization. Employees who are less aware of behavior and discipline in carrying out activities. Weak direct sanctions against violators. Lack of a monitoring system for disciplinary violations. Efforts to improve employee discipline

Keywords: Leadership, enforcement and discipline development

ABSTRAK

Manajer memainkan peran yang sangat penting dalam menegakkan pengembangan disiplin pada semua karyawan. Hal ini terlihat dari hasil wawancara, dan kami menemukan sebagai berikut: 76,47% responden mengatakan yang sebenarnya bahwa kepemimpinan seringkali mendorong kedisiplinan karyawan. 70,59% responden mengakui fakta bahwa manajer sering memberi contoh kepada karyawannya, terutama pada jam kerja. Dan 76,47% responden mengatakan sejujurnya bahwa pemimpin seringkali peduli dengan kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor yang menghambat terbentuknya disiplin pegawai antara lain: Mentalitas karyawan yang lemah yang mendahulukan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi. Karyawan kurang sadar akan perilaku dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Sanksi langsung yang lemah terhadap pelaku pelanggaran. Kurangnya sistem pengawasan terhadap pelanggaran disiplin. Upaya penguatan disiplin pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, penegakan dan pembinaan disiplin

I. PENDAHULUAN

Beberapa sikap yang kurang tepat dalam masyarakat pamong praja mencerminkan bagaimana peran organisasi umumnya diwakili oleh pemimpin yang menempatkan, menafsirkan, mengevaluasi dan memperlakukan sumber daya manusia yang ada, termasuk pengelolaan sumber daya manusia lainnya. selesai. Merupakan tanggung jawab dan tanggung jawab organisasi, terutama di tingkat manajemen senior, untuk memberikan pembinaan sehingga karyawan yang mungkin memberikannya didorong untuk mempraktikkan teknik-teknik khusus yang mencakup beberapa bentuk pembinaan. Dan bagi penulis, pemimpin dapat mengetahui karakteristik, keinginan, harapan, dan cita-cita yang menjadi pedoman perilaku organisasi. Meminjam analogi Santoso (2015, 81), organisasi pemerintah seperti tim konstruksi yang diidentifikasi. Semua karyawan memiliki berbagai tingkat pengetahuan dan keterampilan improvisasi, tetapi mampu memberikan layanan yang dapat diamati dan dinikmati. Sebelum tampil, mereka selalu berlatih secara intensif dan sangat disiplin, agar penampilan terlihat bagus dan bisa memuaskan semua penonton. Demikian pula, untuk instansi pemerintah, bagaimana suatu organisasi mengelola atau mengarahkan orang-orangnya untuk secara efektif mendukung tujuannya dapat sangat menentukan citranya di masyarakat. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perilaku dan keberhasilan kerja pegawai semua lembaga negara. Dari sudut pandang ini, jelas bahwa untuk peran pemimpin di pemerintahan saat ini, perlu untuk mendapatkan pekerjaan tambahan, yang merupakan kewajiban dasar untuk melakukan kerja keras. Masyarakat Sipil, Pegawai Pemeliharaan Sumber Daya Manusia, Kantor Wilayah Kabupaten Thana Bumbu menjadi fokus kajian ini untuk kualifikasi lebih lanjut. Pentingnya peningkatan PNS, khususnya PNS, secara normatif tertuang dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2017 tentang Kepegawaian.

II. METODELOGI PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana peneliti menyadap lingkungan alam dengan mengumpulkan narasumber dari karyawan, dan peneliti diminta untuk mendeskripsikan sumber informasi tentang motivasi kerja, pengalaman, dan gaya kerja karyawan. karyawan perusahaan Anda. Penelitian ini bersifat deskriptif karena pendekatan kualitatif yang digunakan.

Basis penelitian

Pemeriksaan dilakukan di Bagian Humas (Kepegawaian) dan Protokoler Pemerintahan Jalan Gunung Tinggi, Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan.

populasi dan sampel

1. Populasi

Definisi populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek/subjek penelitian dan dapat berupa orang, benda atau hal-hal yang ada dan mampu memberikan informasi data penelitian. Penelitian ini memakan waktu kurang dari satu tahun. Metode tersebut adalah metode cross-section, yaitu suatu metode penelitian dimana suatu objek dipelajari dalam kurun waktu tertentu (issumiant). b.Jumlah penduduk

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Tanabumbu yang berjumlah 16 pegawai.

2. Sample

Definisi Sampel

Sampel menurut definisi Ismiyanto adalah sebagian dari keseluruhan objek studi atau sebagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili karakteristik populasi yang ditentukan dengan teknik tertentu.

1) metode pengambilan sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling yang menentukan sampel dari sudut pandang tertentu dan sangat cocok untuk penelitian kualitatif semacam ini (Sugishirono - halaman 156).

2) sampel

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada “group sample” dengan mengelompokkan 4.444 pegawai Kantor Protokol Pemerintah Tana Bunburi menurut pangkat dan jabatan sebagai berikut:

Manajer personalia	= 1 orang
Manajer Subdepartemen	= 3 orang
Staf Penegakan Protokol	= 10 orang
Panitia Pelaksana Manajemen Informasi	= 10 orang
Markas Besar Pers/Komunikasi Massa	= 10 orang
Jumlah	= 34 orang

Dengan demikian, total sampel responden untuk survei ini adalah 34 responden. Sumber data dan teknik pengumpulan data

1. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah Bagian Humas (Kepegawaian) dan Protokoler Pemerintahan Jalan Gunung Tinggi, Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan.

2. Teknologi pengumpulan data

Teknik pengumpulan data meliputi:

Mengumpulkan data secara sistematis melalui wawancara langsung dengan staf Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tanabungbu guna mendapatkan informasi dari para pemangku kepentingan yang dapat memberikan informasi dan data yang akurat tentang masalah yang diwawancarai, diselidiki atau diamati. b. Observasi, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang rinci tentang pertanyaan penelitian. c. Kuesioner, sistem penyerahan amplop tertutup yang ditujukan kepada Thanabunbu, Direktur Personalia Bagian Protokol Pemerintah Kabupaten.

III. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Peranan Pimpinan Bagian Kepegawaian terhadap Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu

Untuk menganalisis data penelitian tentang bagaimana peranan Pimpinan Bagian Kepegawaian terhadap training kedisiplinan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu , maka dikumpulkan Kuesioner yg sudah disebarakan dilapangan, sinkron menggunakan jumlah sampel yg sudah ditetapkan, maka data yg berhasil terkumpul pada lapangan sebesar 34 responden, lalu menurut jawaban 34 responden tersebut, dihitung, ditabulasi, & lalu dianalisis.

Hubungan antara atasan & bawahan dalam bagian Kepegawaian Setda Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu , berjalan menggunakan baik, yg menyatakan sangat serasi sebesar 58,82 % Responden, yg berkata nir serasi sebanyak 23,53 % responden & yg menyatakan ragu-ragu sebesar 17,65 % responden, merupakan terdapat 58,82 % responden membenarkan bahwa interaksi antara atasan & bawahan dalam bagian Kepegawaian Setda Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu , berjalan sangat serasi, lalu terdapat 23.53 % responden yg menyatakan interaksi antara atasan & bawahan dalam bagian Kepegawaian Setda Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu , nir berjalan serasi & sisanya 17,65 % responden menyatakan interaksi antara atasan & bawahan dalam bagian Kepegawaian Setda Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu , ragu-ragu.

Pimpinan Bagian Kepegawaian mendorong para pegawainya buat mentaati aneka macam peraturan atau ketentuan yg berlaku & memenuhi baku yg sudah ditetapkan pada Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu , yg menyatakan kadang-kadang sebesar 17,64 % Responden, lalu 82.36 % responden menyatakan nir sama sekali, merupakan terdapat 17.64 % responden menyatakan kadang-kadang, bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian mendorong para pegawainya buat mentaati aneka macam peraturan atau ketentuan yg berlaku & memenuhi baku yg sudah ditetapkan pada Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu , lalu terdapat 82.36 % responden menyatakan nir sama sekali bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian mendorong para pegawainya buat mentaati aneka macam peraturan atau ketentuan yg berlaku & memenuhi baku yg sudah ditetapkan, ini berarti sebagian akbar responden menyatakan bahwa Pimpinan Kepegawaian nir sama sekali mendorong para pegawainya buat mentaati aneka macam peraturan atau ketentuan yg berlaku & memenuhi baku yg sudah ditetapkan pada Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu .

Pimpinan Bagian Kepegawaian mendorong pegawai supaya memiliki disiplin diri, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa wajib dipaksa, ternyata yg menyatakan kadang-kadang sebesar 11,76 % Responden, lalu 88.24 % responden menyatakan nir sama sekali, merupakan terdapat 11.76 % responden menyatakan kadang-kadang, bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian mendorong pegawai supaya memiliki disiplin diri, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa wajib dipaksa, lalu terdapat 88.24 % responden menyatakan nir sama sekali bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian mendorong pegawai supaya memiliki disiplin diri, berusaha menegakkan disiplin diri tanpa wajib dipaksa.

Pimpinan Bagian Kepegawaian mendorong pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu supaya memiliki rasa memiliki, ternyata yg menyatakan kadang-kadang sebesar 79.41 % Responden, lalu 20.59 % responden menyatakan nir sama sekali, merupakan terdapat 79.41 % responden menyatakan kadang-kadang, bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian mendorong pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu supaya memiliki rasa memiliki, lalu terdapat 20.59 % responden menyatakan nir sama sekali bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian mendorong pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu supaya memiliki rasa memiliki.

Pimpinan Bagian Kepegawaian menaruh penerangan mengenai aneka macam ketentuan yg harus ditaati & baku yg wajib dipenuhi pegawai pada Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu , ternyata yg menyatakan kadang-kadang sebesar 85,30 % Responden, lalu 14.70 % responden menyatakan nir sama sekali, merupakan terdapat 85.30 % responden menyatakan kadang-kadang, bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian menaruh penerangan mengenai aneka macam ketentuan yg harus ditaati & baku yg wajib dipenuhi pegawai pada Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu , lalu terdapat 14.70 % responden menyatakan nir sama sekali bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian menaruh penerangan mengenai aneka macam ketentuan yg harus ditaati & baku yg wajib dipenuhi pegawai pada Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu .

Pimpinan Bagian Kepegawaian mendorong pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu memilih sendiri cara-cara pendisiplinan diri pada kerangka ketentuan-ketentuan yg berlaku, yg menyatakan kadang-kadang sebesar 32,36 % Responden, lalu 85.82 % responden menyatakan nir sama sekali, & yg menyatakan nir memahami 8.82 % responden, merupakan terdapat 32.36 % responden menyatakan kadang-kadang, bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian mendorong pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu memilih sendiri cara-cara pendisiplinan diri pada kerangka ketentuan-ketentuan yg berlaku, lalu terdapat 85.82 % responden menyatakan nir sama sekali bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian mendorong pegawai

Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu memilih sendiri cara-cara pendisiplinan diri pada kerangka ketentuan-ketentuan yg berlaku. Dan residu nya 8.82 % responden menyatakan nir memahami Pimpinan Kepegawaian mendorong pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu memilih sendiri cara-cara pendisiplinan diri pada kerangka ketentuan-ketentuan yg berlaku.

Pimpinan Bagian Kepegawaian menaruh hukuman pada pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melanggar peraturan, yg menyatakan tak jarang 8.82 % , yg menyatakan kadang-kadang sebesar 58,81 % Responden, lalu 32.35 % responden menyatakan nir sama sekali, merupakan terdapat 8.82 % responden menyatakan tak jarang bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian menaruh hukuman pada pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melanggar peraturan, lalu terdapat 32.35 % responden menyatakan kadang-kadang bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian menaruh hukuman pada pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melanggar peraturan, sedangkan 32.35 % responden menyatakan nir sama sekali bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian menaruh hukuman pada pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melanggar peraturan.

Pimpinan Bagian Kepegawaian memberitahukan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melanggar kesalahan apa yg sudah diperbuatnya, yg menyatakan tak jarang sebesar 8,82 % responden, kadang-kadang sebesar 52,94 % Responden, lalu 38.24 %

responden menyatakan nir sama sekali, merupakan terdapat 8.82 % responden menyatakan bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian memberitahukan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yang melanggar kesalahan apa yang telah diperbuatnya, ada 52.94 % responden menyatakan kadang-kadang bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian memberitahukan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yang melanggar kesalahan apa yang telah diperbuatnya, kemudian ada 38.24 % responden menyatakan tidak sama sekali bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian memberitahukan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yang melanggar kesalahan apa yang telah diperbuatnya.

Pimpinan Bagian Kepegawaian memberikan kesempatan kepada pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yang melanggar untuk membela diri, yang menyatakan seringkali sebanyak 41,18 % Responden, kemudian 58.82 % responden menyatakan kadang-kadang. artinya ada 41.18 % responden menyatakan seringkali, bahwa Pimpinan Kepegawaian memberikan kesempatan kepada pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yang melanggar untuk membela diri, kemudian ada 58.82 % responden menyatakan kadang-kadang bahwa Pimpinan Kepegawaian memberikan kesempatan kepada pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yang melanggar untuk membela diri.

Pimpinan Bagian Kepegawaian pernah melaporkan kesalahan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu kepada atasannya, yang menyatakan seringkali sebanyak 44,11 % Responden, kemudian 55.89 % responden menyatakan kadang-kadang.

Pimpinan Bagian Kepegawaian melaporkan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yang melakukan pelanggaran berat kepada atasannya, sehingga pegawai tersebut diberhentikan, yang menyatakan selalu sebanyak 52,94 % Responden, kemudian 47.06 % responden menyatakan seringkali, artinya ada 52.94 % responden menyatakan seringkali, bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian melaporkan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yang melakukan pelanggaran berat kepada atasannya, sehingga pegawai Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melanggar kesalahan apa yg sudah diperbuatnya, terdapat 52.94 % responden menyatakan kadang-kadang bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian memberitahukan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melanggar kesalahan apa yg sudah diperbuatnya, lalu terdapat 38.24 % responden menyatakan nir sama sekali bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian memberitahukan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melanggar kesalahan apa yg sudah diperbuatnya.

Pimpinan Bagian Kepegawaian menaruh kesempatan pada pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melanggar buat membela diri, yg menyatakan sering sebesar 41,18 % Responden, lalu 58.82 % responden menyatakan kadang-kadang.ialah terdapat 41.18 % responden menyatakan seringkali, bahwa Pimpinan Kepegawaian menaruh kesempatan pada pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melanggar buat

membela diri, lalu terdapat 58.82 % responden menyatakan kadang-kadang bahwa Pimpinan Kepegawaian menaruh kesempatan pada pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melanggar buat membela diri.

Pimpinan Bagian Kepegawaian pernah melaporkan kesalahan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu pada atasannya, yg menyatakan sering sebesar 44,11 % Responden, lalu 55.89 % responden menyatakan kadang-kadang.

Pimpinan Bagian Kepegawaian melaporkan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melakukan pelanggaran berat pada atasannya, sebagai akibatnya pegawai tadi diberhentikan, yg menyatakan selalu sebesar 52,94 % Responden, lalu 47.06 % responden menyatakan sering, ialah terdapat 52.94 % responden menyatakan sering, bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian melaporkan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melakukan pelanggaran berat pada atasannya, sebagai akibatnya pegawai tadi diberhentikan, lalu terdapat 47.06 % responden menyatakan sering bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian melaporkan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melakukan pelanggaran berat pada atasannya, sebagai akibatnya pegawai tadi diberhentikan, menurut analisis diatas membuktikan bahwa sebagian akbar responden mengakui bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian melaporkan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu yg melakukan pelanggaran berat pada atasannya, sebagai akibatnya pegawai tadi diberhentikan, sering.

Pimpinan Bagian Kepegawaian menciptakan peraturan –peraturan & rapikan tertib yg wajib dilaksanakan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu , yg menyatakan kadang-kadang sebesar 82,35 % Responden, lalu 17.65 % responden menyatakan nir sama sekali. ialah terdapat 82.35 % responden menyatakan kadang-kadang, bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian menciptakan peraturan –peraturan & rapikan tertib yg wajib dilaksanakan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu , lalu terdapat 17.65 % responden menyatakan nir sama sekali bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian menciptakan peraturan –peraturan & rapikan tertib yg wajib dilaksanakan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu . Dari analisis diatas membuktikan bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian menciptakan peraturan –peraturan & rapikan tertib yg wajib dilaksanakan pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu , kadang-kadang saja.

Pimpinan Bagian Kepegawaian menciptakan hukuman bagi pelanggar disiplin pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu , yg menyatakan kadang-kadang sebesar 85,29 % Responden, lalu 14.71 % responden menyatakan nir sama sekali. Artinya terdapat 85.29 % responden menyatakan kadang-kadang, bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian menciptakan hukuman bagi pelanggar disiplin pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu , lalu terdapat 14.71 % responden menyatakan nir sama sekali bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian menciptakan hukuman bagi pelanggar disiplin pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu . Dari analisis diatas membuktikan bahwa sebagian akbar

responden mengakui bahwa Pimpinan Bagian Kepegawaian menciptakan Responden menyatakan kadang-kadang, bahwa pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu ikut dan pada setiap aktivitas upacara yg diwajibkan, lalu terdapat 38.24 % responden menyatakan nir sama sekali bahwa pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu ikut dan pada setiap aktivitas upacara yg diwajibkan.

Begawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi, ternyata yg menyatakan kadang-kadang sebesar 85.29 % Responden, lalu 14.71 % responden menyatakan nir sama sekali, merupakan terdapat 85.29 % responden menyatakan kadang-kadang, bahwa pegawai bagian Kepegawaian Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi, lalu terdapat 14.71 % responden menyatakan nir sama sekali bahwa pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu memiliki semangat & gairah kerja dan prakarsa para pegawai lain pada melakukan pekerjaannya, ternyata yg menyatakan kadang-kadang sebesar 58,82 % Responden, lalu 41.18 % responden menyatakan nir sama sekali, merupakan terdapat 58.82 % responden menyatakan kadang-kadang, bahwa pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu memiliki semangat & gairah kerja dan prakarsa para pegawai lain pada melakukan pekerjaannya, lalu terdapat 41.18 % responden menyatakan nir sama sekali bahwa pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu memiliki semangat & gairah kerja dan prakarsa para pegawai lain pada melakukan pekerjaannya.

2. Faktor yang menjadi penghambat dan pendukung Peranan Pimpinan Bagian Kepegawaian terhadap Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu

Dari kajian di atas terlihat bahwa upaya kepala SDM dalam pencegahan kedisiplinan sudah sangat baik, yang terlihat jelas dari jawaban responden yang menunjukkan bahwa kepala SDM sering melakukan tindakan pendisiplinan preventif. Namun, masih ada beberapa faktor mengkhawatirkan yang dapat menghambat dan membantu Kabag Humas dalam menertibkan pegawai Sekretariat Daerah Pemkab Tanah Bumbu, khususnya dalam pengawasan dan pembenahan disiplin. Faktor penghambatnya adalah:

- 1) Pengawasan tidak berjalan dengan baik.
- 2) Kurangnya insentif bagi pegawai dinas merasa menjadi bagian dari 4.444 pegawai dinas protokoler Bupati Tanah Bumbu.
- 3) Kurangnya insentif bagi karyawan untuk memutuskan tindakan disiplin diri mereka sendiri dalam kerangka ketentuan yang ada.

- 4) Kepala sumber daya manusia tidak ngotot dalam melaksanakan upaya pendisiplinan korektif, seperti mendisiplinkan karyawan, memberi tahu karyawan atas pelanggaran yang telah dilakukannya, atau melaporkan kesalahan karyawan kepada atasan.
- 5) Pengembangan disiplin melalui pelatihan disiplin masih kurang.

Karena beberapa faktor pembatas di atas, mengurangi disiplin kerja karyawan, menyebabkan:

- 1) Karyawan terkadang tidak hadir.
- 2) Terlambat
- 3) Keinginan bekerja menurun.
- 4) Meningkatnya ketidakpuasan.
- 5) Lambat menyelesaikan pekerjaan.
- 6) Dapat menimbulkan konflik antara karyawan dengan atasan.

Maka faktor pendukungnya adalah :

- 1) Adanya aturan-aturan yang menjadi pedoman.
- 2) Keberanian untuk mengambil tindakan terhadap mereka yang melanggar disiplin.
- 3) Adanya pengawasan oleh manajemen
- 4) Perawatan karyawan.
- 5) Penciptaan kebiasaan mendorong pembentukan disiplin.

3. Upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan masalah hambatan Peranan Pimpinan Bagian Kepegawaian terhadap Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu

Untuk mengatasi kendala peran Kepala Aparatur Sipil Negara Bidang Disiplin Pegawai Protokol Pemerintah Tanah Bumbu , antara lain:

- Terciptanya disiplin kerja yang baik tercermin dari suasana pegawai yang memiliki minat yang besar dalam mencapai tujuan organisasi serta semangat dan dedikasinya terhadap pekerjaan dan inisiatif anggotanya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- Selalu mendorong tanggung jawab untuk melakukan tugas dengan kemampuan terbaik Anda. dibandingkan dengan Mengembangkan semangat keakraban dan solidaritas di antara karyawan.
- Meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan
- Karyawan harus diberitahu tentang berbagai persyaratan yang harus diikuti dan standar yang harus diikuti.
- Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian harus berani menindak para pelaku pelanggaran.

- Penerapan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja harus dilakukan dengan peringatan, segera, konsisten dan tidak spesifik. H. Disiplin kerja karyawan terus digalakkan dan ditingkatkan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Satu kesimpulan

1. Berdasarkan uraian dan penelitian yang telah dilakukan mengenai peran Kabag Humas Bidang Pembinaan Disiplin Pegawai di Sekretariat Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:
 - a) Kepala Bagian Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawainya di Dinas Penerimaan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu.
 - b) Faktor penghambat dan pendukung pengaruh Kabag SDM terhadap pembinaan disiplin pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Bumbu.
2. Terhadap faktor penghambat dan faktor pendukung, pengaruh Kabag SDM terhadap pengembangan disiplin pegawai di Sekretariat Daerah Tanah Bumbu
 - 1) Faktor penghambat, antara lain:
 - a) Pengawasan tidak berjalan dengan baik.
 - b) kurangnya dorongan dari pimpinan sumber daya manusia untuk merasa menjadi bagian dari organ organisasi.
 - c) kurangnya dorongan dari pimpinan sumber daya manusia bagi pegawai untuk menentukan tindakan disiplin diri dalam ketentuan yang berlaku.
 - d) Kepala bagian SDM tidak ngotot melakukan tindakan disipliner korektif seperti memberikan sanksi kepada pegawai.
 - e) menginformasikan kepada pegawai tentang pelanggaran yang dilakukan terhadap manajemen, pembinaan disiplin melalui pelatihan disiplin masih kurang.
 - 2) Faktor pendukung meliputi:
 - a) adanya aturan yang menjadi pedoman.
 - b) keberanian untuk melawan mereka yang melanggar disiplin.
 - c) di bawah pengawasan kepala sumber daya manusia.
 - d) perhatian karyawan.
 - e) penciptaan kebiasaan yang mendorong pembentukan disiplin.
3. Kemampuan menyikapi pengaruh kepala sumber daya manusia terhadap disiplin pegawai, antara lain:
 - a) menciptakan disiplin kerja yang baik dan ditunjukkan dengan suasana minat karyawan yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan semangat kerja serta inisiatif pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

- b) Selalu mendorong karyawan untuk bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Pada tahun
- c) mengembangkan semangat keakraban dan solidaritas di antara karyawan, meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, perlu untuk menjelaskan kepada karyawan berbagai istilah yang harus dipatuhi dan standar yang harus dihormati.
- d) Pimpinan Departemen Organisasi dan Personalia harus berani menindak para pelaku.
- e) Penerapan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja harus dilakukan dengan peringatan, kemudian harus segera, konsisten dan impersonal, disiplin kerja pekerja harus digalakkan, dan dibuat on farm

B. Saran

Saran yang dapat penulis berikan antara lain:

1. Kepala SDM harus lebih memperkuat upaya disiplin preventif, termasuk mendorong pegawai untuk mempraktekkan disiplin diri, tidak dipaksa oleh kepala sumber daya manusia, singkatnya, untuk berhasil. anggota staf Sekretaris Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Faktor penghambat dan pendukung pengaruh Kabag SDM terhadap Disiplin Pegawai Sekretariat Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu. Untuk faktor penghambat perlu dicarikan solusi untuk segera diatasi : Kepala bagian SDM perlu lebih meningkatkan lagi disiplin perbaikan pegawai, sehingga apabila ada pegawai yang jelas-jelas melanggar peraturan yang berlaku harus ada sanksi atau tindakan disiplin disertai dengan hukuman. . Kemudian memberikan unsur-unsur penunjang kedisiplinan pegawai agar selalu dipertahankan dan ditingkatkan, agar kedisiplinan pribadi pegawai semakin kuat dan timbul rasa memiliki terhadap institusi organisasi.
3. Kepala Sumber Daya Manusia harus memperkuat kedisiplinan dengan mendisiplinkan karyawan setiap saat agar karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku maupun organisasi. Disiplin ini juga dimaksudkan agar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mampu melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada semua pihak.

V. REFERENSI

- Anggono, Wahyu, (2013): Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Wiraswasta.
- As`ad, Moh, (2013): Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Jakarta, Liberty.
- Handoko, T. Hani, 1990, Manajer, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, dr. H. Malayu S.P., 2005, Gestion, Bumi Aksara, Bandung.

- Manulang, dr. M., 2016, Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman Drs. Dan Dr. Suad Husnan, MBA, 1993, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Sarwoto, dr. Gouzali, British Columbia. TT, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Djambatan, Jakarta.
- Saydam, Drs., 1994, Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., GS, TS, MPA, 1995, Fonctions manajerials, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sule, Ernieb Tisnawati et Kurniawan Saefullah., 2005, Pendahuluan la gestion, Kencana, Bandung.
- Sutarto, 1998, Dasar-dasar Organisasi, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- J. Winardi. SE. GS. dr. Tahun 2001. Motivasi dan motivasi dalam manajemen. Redaktur PT Raja Grafindo Persada. ibukota Jakarta.
- Komaruddin Sastradipoera, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia; Pendekatan Fungsional Eksekutif, Kappa-sigma, Bandung.
- Listianto dan Setiaji, 2007, Pengaruh Motivasi. Kepuasan dan disiplin de travail sur la performance des Employés, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A.A Anwar P. (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Pemuda Rosdakarya, Bandung.
- Manydaarsyah Simungan, PhD. 1995. Produktivitas apa dan bagaimana. Penerbit: Bumi Aksara. ibukota Jakarta.