

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN CANDI LARAS UTARA KABUPATEN TAPIN

Madinatul Munawarah, Uhaib Pembimbing 1, Nikhrawi Pembimbing 2

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, 12, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM.16120344

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, 12, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 1106036001

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, 12, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 1105026401

Munawarahmadinatul2@gmail.com

ABSTRAK

Madinatul Munawarah, NPM. 16120344, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin*”. Bimbingan Bapak Dr. H.M. Uhaib As’ad, M.Si sebagai pembimbing utama dan Bapak A. Nikhrawi Hamdie, S.Sos.,SH.,MH sebagai Co Pembimbing. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan yang diterapkan kepada pegawai Kecamatan Candi Laras Utara, mengetahui tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Kecamatan Candi Laras Utara, serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kecamatan Candi Laras Utara. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan ditentukan dengan menggunakan teknik deep interview. Dengan menggunakan analisis data melalui reduksi data dengan merangkum, memilih hal-hal yang penting sehingga dengan mereduksi data akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan kepada pegawai Kecamatan Candi Laras Utara adalah Gaya Kepemimpinan Demokratik. Tingkat kedisiplinan pada Kecamatan Candi Laras Utara sudah cukup tinggi dengan diterapkannya asistem absensi menggunakan Face Recognition (absensi scan wajah). Dari gaya kepemimpinan demokratik yang diterapkan maka mempengaruhi terhadap disiplin kerja pada Kecamatan Candi Laras Utara, gaya kepemimpinan yang diterapkan menghasilkan kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

ABSTRACT

Madinatul Munawarah, NPM. 16120344, “*The Effect of Leadership Style on Employee Work Discipline on sub-district Candi Laras Utara district Tapin*”. Guidance of Mr Dr. H.M. Uhaib As’ad, M.Si as the main supervisor and Mr. A. Nikhrawi Hamdie, S.Sos.,SH.,MH as Co-Supervisor. The purpose of this study was to determine the leadership style applied to the employees of the North Laras Temple District, to know the level of employee work discipline in the Candi Laras Utara District, and to determine the influence of the leadership style on the employee work discipline in the North Laras Temple District. This research method uses a qualitative approach to the type of descriptive qualitative research. Data collection methods through in-depth interviews, observation, and documentation. Informants were determined using deep interview techniques. By using data analysis through data reduction by summarizing, choosing things that are important so that reducing data will facilitate researchers in conducting this research. The results of this study indicate that the Leadership Style applied to the employees of the North Laras Temple District is the Democratic Leadership Style. The level of discipline in the District of North Laras Temple is already quite high with the application of attendance systems using Face Recognition (face scan attendance). From the democratic leadership style that is applied then it affects the work discipline in Candi Laras Utara District, the leadership style that is applied produces active, dynamic and directed leadership.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline

I. PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil "Disiplin PNS adalah kemampuan PNS untuk mematuhi kewajibannya dan menghindari larangan yang diberlakukan oleh peraturan perundang-undangan dan / atau peraturan resmi, jika tidak mematuhi atau melanggar larangan tersebut akan dikenakan sanksi.". Mengenai sanksi pelanggaran disiplin yang dapat dikenakan kepada Pegawai Negeri Sipil, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang menyatakan:

1. Kalimat ringan dalam bentuk: lisan, teguran tertulis dan ketidakpuasan tertulis.

2. Bentuk tindakan disipliner yang tepat adalah: menunda kenaikan gaji rutin sampai satu tahun, menunda kenaikan gaji biasa sampai satu tahun, dan menundanya sampai satu tahun.

3. Sanksi disiplin berat memiliki bentuk sebagai berikut: hukuman tertinggi adalah penurunan pangkat satu tahun di tingkat yang lebih rendah, pencopotan jabatan, dan pemberhentian sesuai dengan persyaratan PNS..

Disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, disiplin tentunya memiliki pengaruh yang besar dalam pencapaian organisasi yang efektif dan efisien.

Dalam sebuah organisasi penerapan disiplin tidaklah mudah, namun tanggung jawab sulit untuk diterapkan, tentunya disiplin berkaitan dengan berbagai perilaku individu atau kelompok. Namun disiplin dapat diterapkan pada karyawan untuk mencapai organisasi yang efektif dan efisien.

Penerapan disiplin dalam suatu organisasi tentunya akan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemimpin organisasi, karena pemimpin memiliki andil yang besar dari berbagai penerapan yang akan diterapkan.

Upaya pendisiplinan pimpinan untuk mempengaruhi karyawan dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung melalui proses komunikasi. Dari hasil penelitian, ketepatan dan kejelasan komunikasi akan mempengaruhi perilaku dan kesadaran karyawan tersebut.

Sebagai orang yang berpengaruh dalam organisasi, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan dan mampu bekerja secara kolaboratif dalam penerapan disiplin untuk mewujudkan organisasi yang disiplin.

Selain itu, pemimpin harus berusaha untuk menjalin dan menjaga hubungan baik dengan karyawan saat melaksanakan tugas agar dapat bekerja dengan baik.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinan akan mendukung gaya kepemimpinan yang efektif.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dianut oleh pemimpin ketika bekerja dengan orang lain, yang mana diperhatikan oleh orang lain. Pola perilaku konsisten yang disebutkan di sini adalah pola yang terjadi ketika orang mulai bereaksi dengan cara yang sama dalam kondisi yang sama, dan membentuk kebiasaan perilaku, yang setidaknya dapat diprediksi oleh orang yang bekerja dengan orang lain. (Kartono 2005: 46).

Sebagaimana teori kontingensi Fiedler adalah Proses di mana seorang pemimpin memberikan pengaruh tergantung pada situasi tugas kelompok dan gaya kepemimpinannya, kepribadian dan sikapnya terhadap kelompok. Menurut Fiedler, ada tiga faktor yang menentukan gaya atau perilaku seorang pemimpin yang efektif, yaitu: hubungan antara pemimpin dan bawahan, struktur tugas, dan kewenangan posisi pemimpin.

Terdapat Lima gaya kepemimpinan Menurut Siagian (2002), Yaitu: pertama. Jenis pemimpin otoriter. Pemimpin otokratis adalah pemimpin yang: (a) menganggap organisasi sebagai milik pribadi; (b) menggunakan tujuan organisasi untuk menentukan tujuan pribadi; (c) menggunakan ini sebagai alat saja; (d) menolak untuk menerima kritik, saran, dan Opini; (e) Ketergantungan yang berlebihan pada kekuasaan formal; (f) Penggerak sering menggunakan metode yang mengandung unsur-unsur punitive (punishing) coercive dalam perilakunya. kedua. Tipe pemimpin militeristik. Harus ditunjukkan sebelumnya bahwa pemimpin militer mengacu pada pemimpin modern. Pimpinan militer adalah pemimpin yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) Sering menggunakan sistem komando saat menggerakkan bawahan; (b) Bawahan suka mengandalkan pangkat dan jabatan; (c) Prosedur boros; (d) Bawahan dituntut tegas dan Disiplin. ketiga. Jenis pemimpin paternalistik: (a) Berpikir bahwa menjadi seseorang tidak dewasa; (b) Overprotektif; (c) Jarang memberi bawahan kesempatan pengambilan keputusan; (d) Jarang memberi bawahan kesempatan untuk mengambil inisiatif; (E) Sedikit kesempatan bagi bawahan untuk mengembangkan kreativitas dan fantasi; (f) Sering ingin tahu. keempat. Tipe pemimpin yang karismatik. Harus diakui bahwa situasi tentang pemimpin ini sangat perlu, tetapi sifatnya yang sangat negatif lebih baik daripada yang positif. kelima. Tipe pemimpin demokratis. Pemahaman kepemimpinan membuktikan

bahwa pemimpin demokratis paling cocok untuk organisasi modern karena: (a) suka menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya; (b) selalu berusaha mengutamakan kerja sama tim dalam mencapai tujuan; (c) umum Berusaha untuk lebih sukses dari dia; (d) Selalu berusaha untuk mengembangkan kemampuan pribadinya sebagai pemimpin.

Gaya kepemimpinan di Kecamatan Candi Laras Utara menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, pasal nya penerapan kedisiplinan yang diperoleh dari hasil penelitian ini bahwa sudah cukup disiplin dengan diterapkannya sistem absensi menggunakan Face Recognition atau sering disebut absen scan wajah, yang mana dengan sistem absensi tersebut dapat mengurangi ketidaksiplinan para pegawai.

Penyelenggaraan pemerintahan kecamatan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

II. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pegawai Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin.

2. Bagaimana tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin.

3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin ?

III. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditentukan peneliti agar sesuai dan tidak melebar jauh dari tujuan, maka penelitian ini difokuskan dan diarahkan pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kecamatan Candi Laras Utara, dengan mengacu pada teori kontingensi Fiedler gaya kepemimpinannya, kepribadiannya dan pendekatannya dengan kelompoknya

IV. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian, yaitu:

a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada pegawai Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin.

b. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin.

c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai

pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin.

V. Kegunaan Penelitian

A. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini peneliti merupakan salah satu kajian bagi perkembangan Ilmu Administrasi Publik khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Candi Laras Utara dan secara keilmuan dapat dikaitkan dalam mata kuliah kepemimpinan

B. Kegunaan praktis

1. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan Kepemimpinan pada Kecamatan Candi Laras Utara dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.

2. Untuk Memenuhi persyaratan menyelesaikan studi dan meraih gelar serjana Ilmu administrasi publik pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik di Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.

VI. TINJAUAN PUSTAKA

1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi pemimpin atau memberi contoh bagi pengikut, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Cara alami untuk mempelajari kepemimpinan adalah dengan "berpegang teguh pada pekerjaan" dan mengadopsi beberapa teknik, seperti berpegang pada seniman, pengrajin, atau praktisi.

Menurut Kartono (2003:49) menjelaskan pasalnya Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi perilaku manusia atau kemampuan untuk membimbing orang.

Sedangkan menurut Robbins (2009:39) Mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi tim untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli, Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam membimbing dan mempengaruhi seseorang untuk mencapai tingkatan organisasi yang sama.

2. Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Tampubolon (2008; 15), Gaya kepemimpinan merupakan ciri khas seorang pemimpin, ia sedang dalam proses membimbing, mempengaruhi, dan membuat perilaku pengikut atau bawahan berkembang menuju tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yang berbeda dalam organisasi akan berdampak berbeda pada partisipasi individu dan perilaku kelompok.

Sedangkan menurut Rivai (2014:42) menyatakan Gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan merupakan gaya perilaku dan strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung menunjukkan keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari perilaku dan strategi, hasil dari kombinasi filosofi, keterampilan, karakteristik, dan sikap, dan pemimpin biasanya mengadopsi gaya ini ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Definisi tersebut diartikan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi orang atau kelompok lain untuk melakukan pekerjaan terbesar yang ditentukan oleh tujuan organisasi. Jika pemimpin memiliki keterampilan di bidangnya masing-masing, dan setiap pemimpin memiliki keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, humanistik, dan konseptual, maka organisasi akan berfungsi dengan baik. Sedangkan bawahan mengacu pada individu atau sekelompok orang yang siap untuk melaksanakan suatu perintah atau tugas yang disepakati bersama untuk mencapai suatu tujuan. Dalam sebuah organisasi bawahan memiliki peran strategis yang sangat penting, karena sukses tidaknya seorang pemimpin sangat bergantung pada pengikutnya.

3. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Beberapa ahli telah mengungkapkan pandangan berikut tentang berbagai gaya kepemimpinan :

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dibedakan menjadi dua kategori gaya ekstrim, yaitu:

a. Gaya kepemimpinan otokrasi, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan pada status dan penggunaan otoritas.

b. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini berkaitan dengan kemampuan pribadi dan partisipasi pengikut dalam pemecahan masalah dan proses pengambilan keputusan.

Menurut Robins (2009:448) menentukan empat jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Kharismatik.

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang *heroic* atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima indikator pemimpin kharismatik sebagai berikut:

1) Visi dan ekspresi. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan yang ideal, harapan untuk masa depan yang lebih baik dari status quo, dan dapat menjelaskan pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.

2) Rasio pribadi. Pemimpin karismatik rela mengambil resiko pribadi yang lebih tinggi, menanggung biaya yang besar, dan mengorbankan diri untuk mewujudkan cita-cita mereka.

3) Peka terhadap lingkungan. Mereka dapat menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang diperlukan untuk membuat perubahan..

4) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin karismatik adalah perseptual (sangat menyadari) kemampuan orang lain dan dapat menanggapi kebutuhan dan perasaan mereka.

5) Perilaku tidak konvensional. Perilaku pemimpin karismatik dianggap baru dan melanggar norma.

b. Gaya kepemimpinan Tradisional.

Pemimpin tradisional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi pengikutnya menuju tujuan yang telah ditetapkan dengan menjelaskan persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan tradisional lebih memperhatikan hubungan antara pemimpin dan bawahan daripada berusaha menciptakan perubahan bagi bawahan.. Terdapat empat indikator pemimpin transaksional sebagai berikut:

1) Imbalan kontingen: bertukar imbalan untuk kerja keras, memberi penghargaan kepada orang-orang yang berkinerja baik, dan menghargai kinerja.

2) Manajemen pengecualian (proaktif): Menemukan dan menemukan penyimpangan dari aturan dan standar, dan mengambil tindakan korektif.

3) Manajemen pengecualian (pasif): Intervensi hanya jika standar tidak terpenuhi.

c. Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Pemimpin transformasional memperhatikan masalah dan kebutuhan pengembangan setiap pengikut. Pemimpin transformasional membantu pengikut melihat masalah lama dengan cara baru untuk mengubah kesadaran pengikut mereka tentang masalah, dan dapat memotivasi, menginspirasi, dan menginspirasi pengikut. Memberikan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok. Terdapat empat indikator pemimpin transformasional sebagai berikut:

1) Pesona: Memberikan rasa visi, misi dan misi, menanamkan rasa bangga, serta memenangkan rasa hormat dan kepercayaan.

2) Inspirasi: menyampaikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk fokus pada usaha, dan mendeskripsikan niat penting secara sederhana.

3) Stimulasi intelektual: Mendorong kecerdasan, rasionalitas, dan kemampuan memecahkan masalah.

4) Pertimbangan pribadi: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan memberikan nasihat.

d. Gaya Kepemimpinan Visioner.

Bersedia menciptakan dan mengartikulasikan visi masa depan yang realistis, kredibel dan menarik dari suatu organisasi atau unit organisasi yang jauh lebih besar daripada pertumbuhan dan peningkatan saat ini. Jika Anda memilih dan mengimplementasikan visi ini dengan benar, Anda memiliki kekuatan yang kuat, sehingga Anda dapat mencapai tujuan ini dengan mengembangkan keterampilan, bakat, dan sumber daya, sehingga Anda dapat melompat ke era secepat mungkin.

Pemimpin transformasional diyakini lebih berhasil dalam mendorong perubahan organisasi karena teguhannya emosi pengikut serta kesediaannya mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Sementara itu, pemimpin transaksional tidak sifat pemimpin tadi, maupun mengembangkan ikatan emosi yang kuat dengan pengikutnya ataupun menginspirasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang mereka pikir biasa (Hughes, 2012:542).

Hasil penelitian terhadap kepemimpinan transformasional dan transaksional yang dilakukan oleh Bass mengindikasikan kepemimpinan transformasional dapat ditemui di seluruh Negara, institusi dan level rendah dalam organisasi. Kedua, ditemukan begitu banyak bukti bahwa kepemimpinan transformasional merupakan predictor keefektifan organisasi yang secara signifikan lebih baik dari pada kepemimpinan transaksional maupun *laissez-faire*. Pemimpin transformasional dalam manajer pabrik, tampaknya lebih efektif daripada pemimpin transaksional dalam mendorong perubahan organisasi dan memperoleh hasil (Hughes, 2012:543).

Selain itu menurut Setyawan (2007: 19), beberapa gaya kepemimpinan lainnya adalah sebagai berikut

a. Gaya kepemimpinan Kooperatif.

Gaya kepemimpinan kooperatif adalah pengembangan kepemimpinan kolaboratif antara subsistem atau komponen dalam suatu organisasi. Ciri-ciri gaya kepemimpinan kooperatif adalah:

1) Pembinaan dan pembinaan kebebasan berpikir dan berekspresi, baik individu maupun kelompok, adalah mengumpulkan data / informasi dari anggota kelompok untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2) Cari dan dorong pertemuan opini / ide dengan rasa hormat.

3) Membangun suasana kerjasama yang efektif dengan menghargai dan mengakui kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin, sehingga percaya diri dan menghargai orang lain sesuai dengan kemampuannya.

4) Membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi individu maupun kelompok dengan memberikan bimbingan untuk mengatasi kesulitan, sehingga memiliki kemauan untuk menyelesaikan masalah secara mandiri.

b. Gaya kepemimpinan Komunikatif

Gaya kepemimpinan komunikatif merupakan perkembangan komunikasi atau interaksi yang harmonis antara berbagai subsistem atau komponen dalam organisasi.. Ciri-ciri gaya kepemimpinan komunikatif adalah:

1) Tukarkan semua kebijaksanaan, wujudkan dalam diskusi kelompok, dan buat keputusan dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.

2) Kegiatan komunikasi dan diskusi, langkah-langkah umum untuk merumuskan tujuan kelompok, jika diperlukan bimbingan teknis, pemimpin merekomendasikan untuk memilih dua atau lebih prosedur alternatif.

3) Anggota bebas untuk bekerja dengan siapa pun yang mereka pilih, dan pembagian tugas ditentukan oleh grup.

c. Gaya kepemimpinan *Low Profile*

Gaya kepemimpinan *Low Profile* adalah pemimpin yang memiliki karakteristik sesuai dengan kedudukan pemimpin dan bawahannya. Pemimpin tidak berpikir bahwa mereka adalah atasan dan harus dihormati dan dihormati oleh bawahan, tetapi rekan yang setara. Ciri-ciri gaya kepemimpinan *low profile* adalah:

1) Pemimpin tidak memosisikan diri sebagai atasan yang harus dihormati atau ditakuti.

2) Pemimpin mengizinkan bawahannya untuk mengatur dan mengelola tanggung jawab dan pekerjaan mereka.

3) Pemimpin menentukan kebijakan dan tujuan umum dalam organisasi. Bawahan dapat membuat keputusan yang relevan dengan cara apa pun yang mereka anggap sesuai untuk mencapai tujuan mereka.

Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang banyak diketahui dan diakui keadaanya adalah sebagai berikut :

a. Tipe Otokratik

Pemimpin tipe ini percaya bahwa kepemimpinan adalah hak pribadi (pemimpin), sehingga tidak perlu bernegosiasi dengan orang lain, dan tidak ada orang lain yang dapat mengganggu. Pemimpin yang tergolong diktator memiliki sederet ciri yang umumnya dianggap sebagai ciri negatif. Pemimpin otokrasi egois. Pemimpin otokrasi akan menunjukkan sikap menekankan diri, dan selalu mengabaikan peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan, serta menolak untuk menerima saran dan pendapat dari bawahan.

b. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*)

Dalam jenis kepemimpinan ini, pemimpin biasanya menunjukkan perilaku pasif dan sering menghindari tanggung jawab. Pemimpin dengan kendali bebas cenderung memilih peran pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan kecepatannya sendiri. Di sini, pemimpin dapat memberikan kebebasan terbesar kepada bawahannya dan dengan demikian memiliki keyakinan kebebasan, sehingga semua usahanya akan segera berhasil.

c. Tipe Paternalistik

d. Pemahaman pemimpin paternalistik tentang perannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan dipengaruhi oleh ekspektasi bawahannya. Harapan bawahan diungkapkan dengan harapan agar pimpinan dapat berperan melindungi bapak dan layak dijadikan sebagai wadah tanya jawab, memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan. Pemimpin patriarki berharap legitimasi pemimpin dapat menerima peran kepemimpinannya dalam kehidupan organisasi.

e. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki ciri khas, yaitu sangat menarik, sehingga dapat memperoleh banyak pengikut, dan pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara spesifik mengapa orang tersebut. kekaguman.

f. Tipe Militeristik

Pemimpin militer adalah pemimpin yang memimpin bawahannya untuk lebih sering menggunakan sistem komando, mereka suka mengandalkan pangkat dan jabatan, dan mereka suka terlalu formal.

Bawahannya menuntut disiplin yang ketat dan kaku, dan mereka sulit menerima kritik.

g. Tipe Pseudo-demokratik

Ciri khas dari kepemimpinan semacam ini adalah sikap pemimpin, yaitu pemimpin berusaha menyampaikan keinginannya kemudian membentuk panitia untuk berpura-pura bernegosiasi, namun nyatanya tidak ada cara lain untuk memverifikasi usulannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai penutup untuk kemenangan tertentu. Pemimpin demokrasi semu hanya tampak demokratis ketika mereka sebenarnya otoriter. Pemimpin ini berkeras pada demokrasi semu dan lebih cenderung pada aktivitas pemimpin otoriter dalam bentuk yang halus dan tidak jelas.

h. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah Tipe pemimpin demokratis, bukan karena pemimpin dipilih secara demokratis. Kepemimpinan adalah cara kepemimpinan yang pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat dan saran dari karyawan dan bawahan, serta mencapai mufakat melalui konsultasi. Pemimpin demokratis adalah pemimpin yang aktif, dinamis dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

4. Azas dan Fungsi Kepemimpinan

Asas atau landasan kepemimpinan adalah soal asas, karena itu menentukan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang baik tersebut memiliki ciri-ciri antara lain : karakteristik, pribadi, dan pola yang dapat dibedakan dengan kepemimpinan yang baik.

Hakikat azas kepemimpinan merupakan pedoman bagi seorang pemimpin. Pendapat Kartono (2010:81) azas-azas kepemimpinan yaitu :

a. Kemanusiaan pembimbing manusia untuk mengembangkan potensi dan kemampuan individu guna mencapai tujuan

b. Efisien berkaitan dengan teknis maupun sosial, keterbatasan sumber daya atau prinsip penghematan.

c. Kesejahteraan dan kebahagiaan yang merata menuju tahap kehidupan yang lebih baik. Adapun fungsi kepemimpinan adalah memadukan, menuntun, membimbing, membangun atau memberi motivasi kerja, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan

membawa para bawahannya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan perencanaan

5. Definisi Disiplin

Menurut Indah (2014:182), mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada rasa senang hati. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam (Edi, 2009:86), Ia mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kemauan seseorang, seseorang mau patuh dan patuh pada norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar karyawan mau mengubah perilakunya, serta berusaha meningkatkan kesadaran dan kemauannya untuk menunggu semua undang-undang perusahaan dan norma sosial yang berlaku..

Pembahasan tentang disiplin karyawan dalam pengelolaan sumber daya manusia menyimpang dari pandangan bahwa tidak ada yang sempurna, tidak ada kesalahan, kesalahan, dan pandangan yang salah. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai peraturan dan standar yang harus dipatuhi oleh anggotanya. Disiplin adalah ukuran manajemen yang mendorong anggota organisasi untuk memenuhi berbagai persyaratan. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai menurut Sondang (2014:306), adalah Suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar karyawan tersebut dapat berusaha bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan prestasi kerjanya..

6. Definisi Disiplin Kerja Pegawai

Kedisiplin merupakan syarat untuk mencapai hasil yang maksimal baik dalam bentuk formal maupun informal dalam suatu organisasi, oleh karena itu harus selalu ada dalam setiap peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan di suatu instansi pemerintah atau perusahaan manapun. Hal ini dikarenakan pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan organisasi. . (Iis, 2012:86).

Pemerintah dan organisasi swasta pada dasarnya berharap agar setiap pegawai atau setiap pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, karena dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan masyarakat dapat mewujudkan visi dan misi organisasi. Menurut Hasibuan (2007: 190), Disiplin adalah "kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial saat ini". Sedangkan menurut Handoko (2001: 208),

disiplin adalah "Penerapan kegiatan manajemen standar organisasi".

7. Indikator Gaya Kepemimpinan

Mengacu pada pendapat Hersey dan Blanchard (1995: 178), disusun definisi konseptual Gaya Kepemimpinan dipandang sebagai gaya kepemimpinan situasional yang terbentuk dari dinamika hubungan kerja di antara unsur-unsur pimpinan dan staf yang terungkap dari kadar bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin; Perilaku hubungan diantara pemimpin dan pengikut; dan level kesiapan pengikut dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi konseptual tersebut diturunkan menjadi tiga dimensi kajian, yaitu dimensi Kadar bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin, dimensi perilaku hubungan diantara pemimpin dan pengikut, dan dimensi level kesiapan pengikut dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu. Dimensi kadar bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin dijabarkan menjadi indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Bimbingan pimpinan terhadap staf dalam perencanaan kebijakan.
- b. Bimbingan pimpinan terhadap staf dalam pelaksanaan kebijakan.
- c. Bimbingan pimpinan terhadap staf dalam laporan hasil pelaksanaan kebijakan.
- d. Arahan pimpinan terhadap staf dalam perencanaan pekerjaan.
- e. Arahan pimpinan terhadap staf dalam pelaksanaan pekerjaan.
- f. Arahan pimpinan terhadap staf dalam laporan pekerjaan

Dimensi perilaku hubungan di antara pemimpin dan pengikut dijabarkan menjadi indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Keadaan hubungan formal antar pemimpin.
- b. Keadaan hubungan formal antara pimpinan dan karyawan.
- C. Perlakuan pimpinan kepada bawahan di lingkungan kerja.
- d. Keadaan hubungan informal antar pemimpin.
- e. Keadaan hubungan informal antara pimpinan dan karyawan.
- F. Seorang pemimpin yang memperlakukan karyawan di luar lingkungan kerja.
- G. Sikap pemimpin terhadap karyawan di lingkungan kerja; dan.
- H. Sikap pemimpin terhadap karyawan di luar lingkungan kerja

Dimensi level kesiapan pengikut dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu dijabarkan menjadi indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Persepsi staf dalam menerima arahan pimpinan.
- b. Kemampuan staf untuk melaksanakan tugas.
- c. Kematangan staf dalam mengambil resiko pekerjaan.
- d. kreativitas staf dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Kemampuan staf membaca situasi sesuai gaya kepemimpinan.
- f. Kemampuan komunikasi staf dengan pimpinan.

VII. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif. Menurut Sugiyono, (2016:9) Metode penelitian adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi post-positivisme, yang digunakan untuk meneliti objek-objek alam (awalnya eksperimen), dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknologi pengumpulan data dilengkapi dengan triangulasi (kombinasi), dan analisis datanya dilakukan. Induktif / kualitatif, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2016: 11) Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian untuk mengetahui adanya variabel bebas yang hanya dilakukan pada satu atau lebih variabel (bebas) tanpa ada pembandingan atau keterkaitan satu sama lain. Peneliti mencoba melihat peristiwa dan peristiwa, peristiwa dan peristiwa inilah yang menjadi fokus perhatiannya, oleh karena itu hasil penelitian yang digunakan adalah valid pada saat itu, dan jika digunakan di masa yang akan datang mungkin tidak relevan. Tidak perlu mengolah atau memanipulasi variabel, karena gejala dan kejadian sudah ada, dan peneliti hanya perlu mendeskripsikannya.. Dimana data yang dapat berupa gejala-gejala yang dituangkan dalam bentuk foto, dokumen dan catatan lapangan pada saat penelitian yang selanjutnya dideskripsikan secara narasi.

C. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian dilakukan Di Kecamatan Candi Laras Utara Jl. Gusti Libi No. 86 Margasari Hilir – Kode Pos 71171, Kabupaten Tapin.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Oleh karena itu teknik penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada subyek penelitian, observasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab untuk memperoleh informasi atau informasi tentang sesuatu. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh langsung antara pewawancara dan narasumber terkait dengan gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja pegawai Kecamatan Candi Laras Utara.

3. Dokumentasi

Dokumentasi, teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui berbagai arsip atau dokumen kantor kecamatan dengan objek penelitian yang dalam hal ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin

E. Definisi Operasional Variabel

Menurut Singarimbun (2000:46) Definisi operasional adalah bagaimana mengukur realisasi variabel. Definisi operasional merupakan Operasional dan konsep yang digunakan untuk menyederhanakan aplikasi di lapangan.

Dalam penelitian ini menggunakan 5 gaya kepemimpinan yang akan dicari tahu hubungannya dengan disiplin kerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan otokratik, gaya peternalistik, gaya kharismatik, gaya *Laissez Faire* dan gaya kepemimpinan demokratik sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan otokratik

Gaya kepemimpinan ini mengasumsikan bahwa kepemimpinan adalah hak pribadi (kepemimpinan), sehingga tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain, dan tidak boleh ada yang mencampuri. Pemimpin yang tergolong diktator memiliki sederet ciri yang umumnya dianggap sebagai ciri negatif. Pemimpin otokrasi egois. Pemimpin otokrasi

akan menunjukkan sikap menekankan diri, dan selalu mengabaikan peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan, serta menolak untuk menerima saran dan pendapat bawahan..

Indikator gaya kepemimpinan Otokratik adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin membuat keputusan pekerjaan dan kemudian memberi tahu bawahannya bahwa keputusan telah dibuat
2. Pemimpin menggunakan komunikasi formal saat berhadapan dengan karyawan
3. Pemimpin menggunakan komunikasi formal untuk memberikan tugas kepada karyawan
4. Para pemimpin menggunakan perintah daripada mengundang karyawan
5. Pemimpin tidak menghargai karyawan

b. Gaya kepemimpinan paternalistik

Pemahaman pemimpin paternalistik tentang perannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan dipengaruhi oleh ekspektasi bawahannya. Harapan bawahan diungkapkan dengan harapan agar pimpinan dapat berperan melindungi bapak dan layak dijadikan sebagai wadah tanya jawab, memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan. Pemimpin patriarki berharap legitimasi pemimpin dapat menerima peran kepemimpinannya dalam kehidupan organisasi.

Indikator gaya kepemimpinan Paternalistik adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin menggunakan metode pengambilan keputusannya sendiri dan kemudian mencoba menyerahkan keputusan tersebut kepada bawahannya
 2. Pemimpin membimbing karyawan untuk menyelesaikan tugas
 3. Pemimpin percaya bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaannya
- c. Gaya kepemimpinan kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki ciri khusus, yaitu daya tariknya yang sangat besar, sehingga ia bisa mendapatkan banyak follower, namun pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara spesifik mengapa orang tersebut dikagumi..

Indikator gaya kepemimpinan Kharismatik adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan kerja
 2. Karyawan melaksanakan keputusan yang dibuat dengan itikad baik
 3. Pemimpin sangat menarik dalam kepemimpinan
- c. Gaya kepemimpinan Kendali Bebas atau Masa Bodoh (*Laissez Faire*)

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin biasanya menunjukkan perilaku pasif dan sering menghindari tanggung jawab. Pemimpin dengan kendali bebas cenderung memilih peran pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan kecepatannya sendiri. Di sini, pemimpin dapat memberikan kebebasan terbesar kepada bawahannya dan dengan demikian memiliki keyakinan kebebasan, sehingga semua usahanya akan segera berhasil.

Indikator gaya kepemimpinan *Laissez Faire* adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin menyerahkan semua keputusan kerja kepada karyawan
 2. Pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang santai
 3. Pemimpin tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pemimpin
- d. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya demokratis adalah Gaya kepemimpinan demokratis, bukan karena pemimpin dipilih secara demokratis. Sebagai cara kepemimpinan, pemimpin selalu bersedia untuk mencapai kesepakatan melalui forum musyawarah, menerima dan menghargai saran, pendapat dan saran dari karyawan dan bawahan. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terpimpin. Kegiatan pengendalian dilakukan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai dengan pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas, sehingga setiap anggota dapat berpartisipasi secara aktif.

Indikator gaya kepemimpinan Demokratis adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin dapat secara akurat menimbang keputusan yang mereka buat
2. Pemimpin mendorong karyawan untuk menggunakan keterampilan penalaran untuk memecahkan berbagai masalah
3. Pemimpin menggunakan komunikasi informal untuk menjaga hubungan dengan karyawan
4. Pimpinan mendorong karyawan untuk berkreasi saat menjalankan tugas
5. Pemimpin membuat kebijakan secara adil

F. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:89) Analisis adalah proses mencari dan meringkas secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumen. Caranya adalah dengan mengkolaborasikan data dalam kategori, mendeskripsikannya dalam unit, mengintegrasikannya, menyusunnya menjadi pola, dan memilih mana yang penting dan Yang mana yang akan dipelajari. Buatlah kesimpulan

agar Anda dan orang lain dapat memahaminya dengan mudah.

VIII. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan Pada Pegawai Kecamatan Candi Laras Utara

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Kecamatan Candi Laras Utara. dalam penelitian ini menggunakan 5 gaya kepemimpinan yang akan dicari tahu hubungannya dengan disiplin kerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan otokratik, gaya peternalistik, gaya kharismatik, gaya *Laissez Faire* dan gaya kepemimpinan demokratik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di Kecamatan Candi Laras Utara dengan cara wawancara terhadap beberapa informan, maka telah didapat jawaban mengenai pendapat informan. Dengan melihat dari jawaban beberapa pendapat informan, maka peneliti menyimpulkan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh camat adalah gaya kepemimpinan Demokratik. Pasalnya camat tersebut selalu merima pendapat dan saran dari bawahan, serta selalu menerepkan musyawarah untuk mencapai suatu kesepakatan.

2. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Kecamatan Candi Laras Utara

Pada Kecamatan Candi Laras Utara telah diterapkan sistem absensi menggunakan Face Recognition, yang bertujuan meningkatkan disiplin pegawai di kantor kecamatan. Sebelumnya hanya menggunakan absensi manual atau tanda tangan (paraf) saja yang masih bisa diakali, kali ini diterapkan absensi scan wajah.

Dengan sistem absensi menggunakan absensi tersebut dipastikan akan sangat sulit bolos. Sitem absensi menggunakan teknologi pengenalan wajah ini dinilai cukup efektif dan aman karena komputer akan medeteksi wajah seseorang melalui kontur wajahnya. Dengan cara ini, hampir mustahil untuk dipalsukan.

Sistem absensi online ini juga akan berpengaruh kepada penghasilan pegawai. Kalau biasanya penghasilan berupa TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai), sebaliknya kalau malas penghasilan akan sedikit. Termasuk akan menjadi bahan pertimbangan dalam penjatuhan sanksi disiplin pegawai.

Berdasarkan pemeparan diatas dapat disimpulkan tingkat kedisiplinan kehadiran atau absensi pada Kecamatan Candi Laras Utara sudah cukup tinggi, tidak lagi rendah seperti dahulu karena hanya absensi manual namun

sekarang sudah menerapkan sitem absensi menggunakan Face Recognition.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Candi Laras Utara

Sehingga camat dapat mengendalikan dan mengarahkan para pegawai agar tetap tertib, bertanggung jawab, serta mentaati peraturan yang berlaku.

Gaya tersebut juga sangat disukai oleh para pegawai pasalnya dengan gaya tersebut para pegawai merasa dihargai, dan didengarkan oleh camat. Dari gaya tersebutlah sehingga membuat para pegawai menjadi segan dan berusaha untuk mentaati peraturan yang berlaku.

Selain menerapkan gaya kepemimpinan demokratik camat juga sangat menjunjung tinggi peraturan tentang kedisiplinan. Maka dari itu peraturan tentang kedisiplinan yang diterapkan oleh camat dapat diterapkan juga oleh para pegawai sehingga tidak ada lagi para pegawai yang tidak mentaati peraturan yang berlaku.

Salah satu peraturan tentang kedisiplinan adalah diterapkan nya sistem absensi menggunakan Face Recognition, absensi tersebut merupakan peraturan Pemerintah Daerah yang disetujui oleh camat untuk diterapkan di Kecamatan Candi Laras Utara.

IX. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Kecamatan Candi Laras Utara sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh camat pada Kecamatan Candi Laras Utara adalah Gaya Kepemimpinan Demokratik, Pasalnya camat tersebut selalu merima pendapat dan saran dari bawahan, serta selalu menerepkan musyawarah untuk mencapai suatu kesepakatan.
2. Tingkat kedisiplinan pada Kecamatan Candi Laras Utara sudah cukup tinggi, tidak lagi rendah seperti dahulu karena kedisiplinan kehadiran atau absensi dahulu hanya absensi manual namun sekarang sudah menerapkan sitem absensi menggunakan Face Recognition. Dari diterapkan nya sistem absensi tersebut telah maka telah mengurangi ketidakdisiplinan para pegawai.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kedisiplinan kerja pegawai, gaya yang diterapkan oleh camat tersebut menghasilkan kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Sehingga camat dapat mengandalkan dan mengarahkan para pegawai agar tetap tertib, bertanggung jawab, serta mentaati peraturan yang berlaku.
2. Saran
1. Untuk peningkatan kedisiplinan pada kantor Kecamatan Candi Laras Utara sebaiknya lebih diperketat lagi kedisiplinan agar terciptanya kerja pegawai yang aktif dan disiplin
 2. Untuk camat Kecamatan Candi Laras Utara agar bersikap lebih tegas kepada para pegawai sehingga tetap terjalannya gaya yang diterapkan sekarang yaitu gaya kepemimpinan demokratis.
 3. Untuk pegawai Kecamatan Candi Laras Utara perlu adanya kerjasama yang adil dan solid agar terciptanya suasana kerja yang nyaman dan sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 3(4).
- Fahmi, D. (2013). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kepuasan Kerja Pada Organisasi Pecinta Alam Di Universitas Muhammadiyah Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Prasetyawan, Y. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Pradana, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 24-39.
- Prasetyo, N. K. (2012). *Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Hakim, L., Asmony, T., & Inapty, B. A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial (Survey Pada Skpd Sumbawa Dan Sumbawa Barat). *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting*, 4(2), 67-82.
- Tariban, S. R. I. (2013). *GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA KUBULIKU JAYA KECAMATAN BATU TULIS KABUPATEN LAMPUNG BARAT DALAM PELAKSANAAN PEMERINTAHAN DESA*.
- Nurwahidah, U. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SERVIS PADA PT. OBOR SAKTI PUTRA MANDIRI JOMBANG* (Doctoral dissertation, Stie Pгри Dewantara).
- Lisniati, I. (2010). *PERANAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI PADA PT. POS INDONESIA (Persero) PEKANBARU* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Husain, B. A. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDAH KIAT PULP & PAPER*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. *Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Djiu, A. (2017). *KEMAMPUAN KEPEMIMPINAN PEMIMPIN PERBANKAN MENINGKATKANKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN RURAL BANK PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT DI PROVINSI KALIMANTAN TIMUR*. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 1(2), 164-181.
- Utami, I. W., & Rimawati, E. (2017). Pengaruh Motivasi Kedisiplinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Serengan Surakarta.
- Fitriya, L. *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 TAPEN BONDOWOSO*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapin, 2016. *Kecamatan Candi Laras Utara Dalam Angka*.
- Pedoman Penulisan Skripsi, 2018. Program studi ilmu administrasi publik. Fakultas ilmu sosial dan

politik. Universitas islam kalimatan muhammad arsyad al banjari.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANG :

Republik indonesia , 2004. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tapin yang menetapkan Peraturan Daerah Tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tapin

JURNAL :

Azwin Mahmud, 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan camat Labuhan Ratu terhadap penegakkan disiplin pegawai. *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Ragil Nurmaladewi, 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Kelurahan Kamboja Kecamatan Tanjungpinang Barat. *Skripsi*, Program studi ilmu administrasi negara fakultas ilmu sosial dan politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.