

PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KEDISIPLINAN APARATUR SIPIL
NEGARA DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BANJARBARU

Saila Putri Larasati¹, Murdiansyah Herman², Fika Fibriyanita³

¹Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska, 17120069

²Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska, 1106038903

³Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska, 1121028801

Email : apahabarsaila@gmail.com

ABSTRACT

SAILA PUTRI LARASATI, NPM. 17120069 "The Role of Leadership in Improving the Discipline of the State Civil Apparatus in the Banjarbaru City Communication and Informatics Service" Guidance by Mr. Dr. Murdiansyah Herman S.Sos, M.AP as Main Advisor and Ms. Fika Fibriyanita, S.Sos., M.AP as Co Advisor. The purpose of this study was to determine the role of leadership in improving the discipline of the state civil apparatus as well as obstacles and efforts to overcome disciplinary barriers in the Banjarbaru City Communication and Information Office.

The research method uses a qualitative approach with descriptive qualitative research. The data were collected by interviewing and documenting the informants data reduction, data presentation and drawing conclusions.

The results of the study show that the Role of Leadership in Increasing Apparatus Discipline State Civil In the Department of Communication and Information Technology of Banjarbaru City that the role of leadership has been carried out well in improving discipline and leadership can be seen from the closeness of leaders and employees where leaders can lead in a family way, creating an atmosphere of leadership and discipline that is carried out well.

Keywords: Leadership and Discipline

ABSTRAK

SAILA PUTRI LARASATI, NPM. 17120069 "Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru" Bimbingan Bapak Dr. Murdiansyah Herman S.Sos, M.AP sebagai Pembimbing Utama dan Ibu Fika Fibriyanita, S.Sos., M.AP sebagai Co Pembimbing.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan terhadap peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara serta hambatan dan upaya untuk mengatasi hambatan kedisiplinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara dan dokumentasi kepada informan. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru bahwa peran kepemimpinan sudah terlaksana dengan baik dalam peningkatan kedisiplinan maupun kepemimpinan terlihat dari kedekatan pemimpin dan pegawai yang mana pemimpin bisa memimpin dengan cara kekeluargaan maka terciptalah suasana kepemimpinan dan kedisiplinan yang terlaksana dengan baik.

Kata Kunci : Kepemimpinan dan Kedisiplinan

LATAR BELAKANG MASALAH

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai suatu alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan. Pemimpin menjalin hubungan kerjasama dengan orang-orang yang dipimpinnya. Dengan demikian, semua program kerja akan terlaksana berkat bantuan orang-orang yang dipimpin, karena setiap pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri, dan tidak mungkin bertindak dengan kekuasaannya untuk memerintah orang lain bekerja semata-mata untuk dirinya.

Kepemimpinan yang efektif seperti diatas dapat terlaksana secara dinamis, karena kemampuan pucuk pimpinan dalam mengambil dan menetapkan keputusan- keputusan yang selalu dirasakan sebagai keputusan bersama. Keputusan seperti itu merupakan bagian dari kegiatan pengendalian dalam kepemimpinan yang memerlukan proses. Sebenarnya kepemimpinan akan efektif bila pemimpin dapat memberi inspirasi kepada yang dipimpin untuk bekerja bersama-sama bertindak mencapai tujuan organisasi dan didalam melakukan hal itu yang dipimpin akan mengalami proses pengembangan kepemimpinan sehingga kelak merekapun akan dapat menjadi pemimpin.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, maka setiap aparatur sipil negara yang telah memiliki peran dan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas masing-masing sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, aparatur sipil negara dan masyarakat. Masih terdapat beberapa, aparatur sipil negara yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, diantaranya datang tidak tepat waktu, serta dalam melaksanakan tugasnya pada saat jam kerja sering menyalah gunakan saat bekerja. Misalnya, seringnya meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, seringnya tidak tepat waktu dalam kembali ke kantor pada saat jam istirahat telah habis dan tidak tepat waktu datang kerja dan pulang.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Penerapkan disiplin bertujuan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan oleh para pegawai dilembaga atau instansi tersebut memiliki

produktivitas yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) tidak mungkin dipisahkan dari tujuan perusahaan atau instansi, baik pemerintah. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi. Karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi.

Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya, harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja produktif secara profesional. Dengan demikian secara tidak langsung pun motivasi dari pegawai semakin meningkat karena adanya perhatian atau hubungan baik dari atasan maupun tempat bekerja seperti, perusahaan, instansi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena jika pemimpin saja yang memperlakukan pegawai dengan baik namun tempat bekerja tidak membuat betah pegawai tersebut saya rasa itu akan menjadi masalah tersendiri di diri pegawai itu, namun ada saja kebanyakan para pegawai yang mendapatkan pemimpin dan tempat bekerja yang nyaman seringkali di manfaatkan misalnya saja kantor pemerintah yang akan saya jadikan objek penelitian ini dikatakan oleh salah satu seorang pegawai di kantor pemerintahan tersebut bahwa ada beberapa pegawai yang memanfaatkan waktu kerjanya saat ini, yang mana untuk hal absensi sekarang ini para pegawai bisa melakukannya melalui aplikasi absensi online sebagai pengganti absensi menggunakan fingerprint hal ini di lakukan oleh Pemerintah Kota Banjarbaru untuk mengurangi pegawai tertularnya Virus Covid-19, namun hal ini malah banyak di manfaatkan oleh oknum pegawai untuk datang lebih lambat daripada jam bekerja yang telah di tentukan, di karenakan absensi online tersebut bisa di lakukan di lokasi mana saja tidak hanya di kantor pemerintahan tersebut dengan begitu mereka meakali absensi dengan melakukan absensi sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan tetapi untuk datang ke kantor mereka datang lebih lambat daripada waktu absensi online yang mereka gunakan, hal ini seharusnya pemimpin bisa mengawasi jam kerja para pegawainya dan bisa mengambil tindakan sangsi atau teguran keras karena pegawai sudah melanggar aturan kedisiplinan dalam waktu bekerja apalagi mereka bekerja di sebuah instansi pemerintahan sebagai Aparatur Sipil Negara yang mana seharusnya memberikan contoh yang baik terhadap masyarakat.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini bertujuan untuk membatasi masalah yang akan diteliti sehingga akan memunculkan suatu subjek penelitian agar menjadi terpusat dan terarah karena sudah diberikan batasan masalah. Maka fokus penelitian ini yaitu berdasarkan pengamatan di atas maka dilihat terjadinya inefisiensi kepemimpinan sehingga terjadi kurangnya kedisiplinan di kalangan pegawai dan tingkat kedisiplinan apakah sudah sesuai standar dari instansi lokus penelitian. Kepemimpinan penting dalam menegakan disiplin pegawai maka diambil fokus penelitian disini memfokus tentang mengenai "Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru,

Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran kepemimpinan terhadap pegawai aparatur sipil Negara dalam peningkatan kedisiplinan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru?
2. Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam peran kepemimpinan terhadap pegawai aparatur sipil negara dalam peningkatan kedisiplinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Peran kepemimpinan terhadap pegawai aparatur sipil Negara dalam peningkatan kedisiplinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru serta ingin mengetahui kendala dan upaya apa saja yang terdapat di dalam peran kepemimpinan terhadap pegawai aparatur sipil negara dalam peningkatan kedisiplinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan penambahan wawasan penulis dalam pengembangan ilmu pengetahuan sosial dan ilmu politik, khususnya ilmu Administrasi Publik.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan atau masukkan dalam memberikan informasi secara alternatif dalam hal kinerja aparatur negeri sipil bagi Instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan keustakaan untuk Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.

3. Bagi Penulis

Sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar sarjana(S1) Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya .

Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita di kutip dalam Sunyoto, (2012: 34) "Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situas tertentu".

Hersey dan Blanchart di kutip dalam Sunyoto, (2012:34), "Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda."

Fairchild di kutip dalam Arifin (2012:1) "Pemimpin dalam pengertian luas sebagai seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha atau upaya orang lain, melalui prestise kekuasaan atau posisi. Pengertian sempit didefinisikan sebagai seorang yang membimbing, memimpindengan bantuan kualitas persuasifnya, dan akseptensi (penerimaan) secara suka rela oleh pengikutnya. kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan."

Jika memperhatikan beberapa definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa kepemimpinan

adalah bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. Pemimpin yang baik harus dipandang sebagai peran khusus atau proses pemberian pengaruh. Proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Indikator Kepemimpinan

Secara garis besar indikator kepemimpinan menurut Rivai (2012:53) adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil
Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi
2. Memberi sugesti
Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
3. Mendukung Tujuan
Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.
4. Katalisator
Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.
5. Menciptakan Rasa Aman
Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat

dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6. Sebagai Wakil Organisasi
Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan- panutan. Seorang pemimpin adalah segalagalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.
7. Sumber Inspirasi
Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.
8. Bersikap Menghargai
Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.
Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan adalah menggunakan teori dari Wahjosumidjo yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi

untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Rivai (2011:825) bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2002:195) dalam Safitri, kiki (2015 : 36) indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan, Tujuan dan kemampuan dalam suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan hal tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Agar pegawai bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Kepemimpinan, Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika pemimpin itu sendiri kurang disiplin.
3. Balas jasa, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi

kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan baik pula.
5. Waskat, Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
6. Sanksi, Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
7. Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan, Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Baik hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal. melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

Konsep Aparatur Sipil Negara (ASN)

Upaya yang dilakukan agar ASN dapat melaksanakan segala tugas dan fungsinya sertabertanggungjawab dan profesional sebagaimana yangdiharapkan,maka perlu dilaksanakanpembinaan kedisiplinan, baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun pemberian keteladanandari pimpinan (Darmayanti, 2016) dalam Jamaluddin, Saggaf dan Rahayu (2017:26).

Dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara pada pasal 1 disebutkan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Dalam menjalankan tugasnya Aparatur Sipil Negara harus bersikap profesional dan berkualitas. Secara teoritis sedikitnya ada tiga fungsi yang harus dijalankan oleh aparatur Negara sebagai representasi pemerintah tanpa memandang tingkatannya, yaitu: fungsi pelayanan (public service function), fungsi pemberdayaan (empowerment function), dan fungsi pembangunan (development function) Ryaas Rasyid, 1997 dalam Tambajong (2017).

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahkan tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan dalam Mokodongan, Mantiri dan Kumayas (2019). Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahkan tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahkan tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk

jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang berjudul Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru, menggunakan pendekatan kualitatif, berdasarkan permasalahan yang diajukan dalam penelitian lebih mengutamakan menggambarkan dan mengungkapkan sebuah peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah Sugiyono (2012 :8)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Banjarbaru. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan Bidang Komunikasi dan informatika yang menjadi

kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kota Banjarbaru.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru beralamat Jl. Pangeran Suriansyah No. 05 Loktabat Utara, Banjarbaru Utara. Kota Banjarbaru, 70711. Kalimantan Selatan.

Visi :

“Terwujudnya Pelayanan Publik Yang Menggunakan Teknologi, Informasi dan Komunikasi Yang HARAT (Handal, Aman, Responsif dan Terintegrasi)”

Misi :

1. Terwujudnya Peningkatan Akses Dan Kualitas Layanan Informasi Publik
2. Terwujudnya Penyelenggaraan Pelayanan Publik Menggunakan Teknologi Informasi Dan Komunikasi.
3. Meningkatkan Implementasi Pengembangan Sistem Pelaporan Dan Capaian Kinerja Dan Keuangan

Hasil Penelitian

Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru

Data dari penelitian ini diperoleh dengan hasil wawancara kepada informan pimpinan dan pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru.

Kepemimpinan

1. Bersifat Adil, dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, Berdasarkan peneliti mengetahui bahwa di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika sudah sangat adil kepada para pegawainya ASN maupun honorer dan sanksi pelanggaran pun sudah benar yang mana sanksi ASN mengikuti aturan pemerintah daerah dan yang honorer mengikuti surat perjanjian kerja dan untuk memberikan penghargaan kepada para pegawai pemimpin tidak membedakan penilaiannya terhadap pegawai ASN maupun Honorer.
2. Memberi Sugesti, sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan, berdasarkan pernyataan dalam peneliti mengetahui bahwa di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru pemimpin dalam memberikan sugesti sudah sangat baik juga karena pemimpin bisa mengayomi pegawainya yang mana bisa memberika solusi dalam permasalahan pegawai tidak langsung memberikan sanksi dan mau mengetahui penyebabnya terlebih dahulu dilihat dari hal ini pemimpin berarti sudah membangun pendekatan tersendiri kepada pegawainya.
3. Mendukung Tujuan, dari pernyataan diatas peneliti mengetahui bahwa di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru dalam hal ini seharusnya pemimpin tidak boleh melepas begitu saja pekerjaan kepada pegawai meskipun pemimpin percaya terhadap kinerja pegawainya tetapi seharusnya menjadi pemimpin harus ikut andil dalam mencapai tujuan bersama yang akan di capai.
4. Katalisator, seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, berdasarkan pernyataan dapat peneliti mengetahui bahwa di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru pemimpin yang seperti ini sangat sulit di cari karena sangat memperhatikan kinerja pegawai dan semangat pegawai apalagi dalam hal bekerja pemimpin sangat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam situasi bekerja jika pemimpin itu sendiri bisa membuat nyaman para pegawainya dalaam hal bekerja otomatis tingkatan dalam bekerja menjadi lebih baik dan tentunya semangat untuk bekerja selalu ada.
5. Menciptakan Rasa Aman, setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawaha merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan, Berdasarkan pernyataan dapat peneliti mengetahui bahwa di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru sebenarnya pemimpin ini sudah bagus dalam menjadi pemimpin untuk menciptakan rasa aman karena pegawai merasa tidak tertekan bekerja di bawah pemimpin tersebut, tetapi masalah dari pemimpin ini pemimpin tidak terjun langsung jika ada pekerjaan mengawasi saja itu tdiak cukup karena kenadala di lapangan seringkali berbeda dengan yang kita dengan dengar dan lihat.
6. Sebagai Wakil Organisasi, setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang

kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segalagalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya berdasarkan pernyataan dapat peneliti mengetahui bahwa di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru Pemimpin tentunya hal ini sudah hal yang wajib di terapkan kepada diri pemimpin dengan memberikan sikap yang baik dan menjadi untuk para pegawainya karena bagaimana pun dia adalah seorang pemimpin seorang atasan seorang kepala di instansi tersebut otomatis harus menonjolkan sikap yang baik

7. Sumber Inspirasi, Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi berdasarkan pernyataan peneliti mengetahui bahwa pemimpin di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru memang sudah membangkitkan semangat kepada pegawainya meski di katakana seorang pegawai disana kurang cekatan dalam menanganinya di karenakan kesibukan pemimpin yang sangat sibuk.
8. Bersikap Menghargai, Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya berdasarkan pernyataan tersebut dapat peneliti mengetahui bahwa di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru reward memang hal yang menurut sebagian orang hal yang biasa saja tetapi tidak untuk seorang pekerja karena reward tersebut diri kita yang bekerja maksimal merasa di hargai seorang pemimpin dan berarti pemimpin tersebut memperhatikan pekerjaan setiap pegawainya.

Kedisiplinan

1. Tujuan dan Kemampuan, tujuan dan kemampuan dalam suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan hal tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru sudah dengan baik dalam menyikapi kemampuan para pegawainya sudah memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para pegawainya ataupun jabatan yang telah di berikannya hal ini demi mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan karena pastinya akan berpengaruh terhadap instansi mereka jika pemimpin salah menempatkan bagian divisi dalam organisasi kepegawaian kemungkinan ada beberapa pekerjaan tidak berjalan dengan baik hal ini juga berarti pemimpin harus benar-benar teliti dalam mengawasi kemampuan pegawainya.
2. Kepemimpinan, kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dari pernyataan di atas ternyata Pemimpin Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru belum bisa dikatakan menjadi pemimpin yang teladan karena mengambil kesempatan jam kerja dengan absensi online saat ini seharusnya sebagai pemimpin tidak boleh seperti ini karena para pegawai juga melakukan hal yang sama yang seharusnya tidak boleh di lakukan di lingkungan instansi pemerintah.
3. Balas Jasa, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula, Dari pernyataan di atas Pemimpin Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru tidak bisa berbuat apa-apa kalau masalah penggajian sebab sudah di tetapkan oleh pemerintah yang mana gaji ASN dan honorer berbeda tetapi yang di

lakukan oleh Kepala Sub bagian Umpeg itu cukup terbilang bisa mensajterahkan bawahannya meskipun nominalnya tidak terlalu banyak tetapi itu cukup mensahjetara kan para bawahannya hal ini seharusnya Pemimpin Dinas Komuniaksi dan Informatika Kota Banjarbaru bisa mencontoh Kepala sub bagia umpeg tersebut untuk berbaik hati mengeluarkan biaya sedikit dari luar penggajian untuk mensahjetarakan para pegawainya.

4. Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Dari pernyataan di atas Pemimpin Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru sudah bersikap adil terhadap para pegawainya tidak membedakan juga pegawai ASN dan pegawai Tenaga Kontrak.
5. Pengawasan Melekat (Waskat), Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dari pernyataan di atas Pemimpin Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru sudah melakukan waskat atau pengawasan melekat terhadap para pegawainya beliau bisa menjadi pemimpin yang perhatian terhadap pegawai memberi pengarahan dan petunjuk juga berarti beliau sebagai seorang pemimpin sudah sangat baik karena ada pendekatan tersendiri kepada para pegawainya.
6. Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dari pernyataan di atas Pemimpin Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru sudah melakukan hal ketegasan dalam bertugas menjadi seorang pemimpin karena jika tidak tegas menjadi seorang pemimpin tentu ini tidak berdampak baik terhadap intansi yang dipimpinnya.

7. Sanksi, Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Dari pernyataan di atas Pemimpin Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru sudah melaksanakan apa yang seharusnya pemimpin lakukan berupa mengeluarkan sanksi terhadap pegawainya dan pegawai pun kelihatannya sangat mematuhi aturan yang berlaku jadi selama pemimpin itu menjabat sebagai kepala dinas tidak ada sanksi yang berat yang pemimpin keluarkan.
8. Hubungan Manusia, Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Dari pernyataan di atas Pemimpin Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru belum cukup mendalam keharmonisan pegawainya karena masih ada pegawai yang menyimpan rasa dendam dalam bekerja satu sama lainnya.

Upaya Untuk Mengatasi Hambatan Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru

Ada beberapa upaya untuk mengatasi hambatan dalam peningkatan kedisiplinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru yaitu dengan selalu memberikan motivasi dan arahan dalam bekerja dan dalam penyampaian bisa dilakukan secara langsung oleh pemimpin ke Pegawai langsung. Untuk mengatasi hambatan peran pemimpin dalam hal ini memberikan reward kepada pegawai yang disiplin dan semangat dalam bekerja,. Peran pemimpin sebagai figure yang penting untuk menjadi contoh kepada pegawai. Untuk system kerja pegawai wajib memberikan absensi online harian setiap hari mengenai kehadiran dan apa yang dikerjakan. Dalam mengatasi hambatan kedisiplinan pemimpin mempunyai upaya pembinaan pegawai bagi yang tidak disiplin atau melanggar peraturan yang dilakukan di Sub Bagian Kepegawaian dan pemimpin berperan langsung melakukan pengawasan ke bagian yang masuk dalam struktur organisasi maupun pegawai honorer. Adanya sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan seperti teguran lisan, teguran tertulis, pembinaan dan pemecatan serta membuat pernyataan untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama, sebagai pemimpin, pemimpin lebih memilih untuk menjadi

pemimpin yang humble kepada pegawai dari hal itu pemimpin bisa membangun semangat kerja kepada para pegawainya contohnya saja di saat pandemi ini di karenakan pemerintah daerah menerapkan absensi online sebagai pengganti absensi fingerprint karena untuk mengurangi penyebaran Virus Covid-19 pemimpin di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru sangat metoleransi untuk jam kerja para pegawainya asalkan kedisiplinan dalam hal pekerjaan di selesaikan dengan tepat waktu tetapi untuk hal jam datang ke kantor pemimpin metoleransi hal itu dan untuk pekerjaan pegawai disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki dalam tugas-tugas pokok pegawai.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa peran pemimpin berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru yang mana pemimpin saat ini memimpin dengan cara yang santai tetapi tetap kedisiplinan dalam pekerjaan pegawai nomer satu hal ini membuat pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaan yang telah di berikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bagaimana peran kepemimpinan terhadap peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru dan apa saja yang menjadi hambatan dan upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan peran kepemimpinan terhadap peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru.

Peran kepemimpinan terhadap peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru sudah terlaksana dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari beberapa peran kepemimpinan dalam peran interpersonal ditunjukkan dengan kemampuan pemimpin menjadi penghubung antar pegawai dalam memotivasi dan memberikan arahan, peran informasional ditunjukkan dengan kemampuan pemimpin untuk memberikan informasi kepada

Pegawai yang telah di berikan dan dapatkan serta kemampuan pemimpin dalam melibatkan semua pegawai dalam proses penyebaran informasi, peran pengambilan keputusan ditunjukkan dengan kemampuan pemimpin melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan yang secara mekanisme yang panjang dan berjenjang, konsistensi pemimpin dalam melaksanakan pengambilan keputusan untuk memperbaiki kedisiplinan pegawai dengan melakukan pembinaan pegawai dan peran Pengawasan ditunjukkan dalam mekanisme

pengawasan, melakukan pengawasan secara langsung saat pegawai melakukan pekerjaan secara langsung.

Hambatan peran kepemimpinan terhadap peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara, adanya kurangnya kedisiplinan pemimpin terhadap pegawainya seorang pemimpin dalam peningkatan kedisiplinan, kurang memperhatikan jam kerja yang telah di tetapkan pemimpin memilih metoleransi jam kerja pegawai di karenakan jam kerja saat ini di lakukan dengan absensi obline sesuai arahan dari pemerintah daerah untuk menghentikan penyebaran virus covid-19 saat ini absensi menggunakan absensi online sebagai pengganti fingerprint dan pemimpin memilih metoleransi jam kerja pegawai tetapi asalkan pekerjaan yang telah di berikan selesai dengan baik dan tepat waktu .

Upaya untuk mengatasi hambatan peran kepemimpinan terhadap peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru dengan cara selalu memberikan motivasi dan arahan secara langsung ke pegawai, pemberian reward kepada pegawai yang disiplin dan bekerja dengan baik tidak adanya perbedaan reward terhadap pegawai ASN dan Tenaga Kontrak, ada sanksi yang jelas dari pemimpin terhadap pelanggaran kedisiplinan jika ASN sanksi di sesuaikan dengan peraturan ASN dan Tenaga Kontrak di sesuaikan dengan surat perjanjian kerja dan untuk pekerjaan sudai disesuaikan dengan kemampuan pegawai ASN dan Tenaga Kontrak.

Saran

1. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru, diharapkan lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai terutama dalam hal jam kerja kepegawian dan mentaati peraturan yang ada dengan cara lebih rutin memberikan teguran secara langsung kepada pegawai yang tidak taat kepada peraturan.
2. Pemimpin perlu mempertahankan kualitas peran dalam membina dan humble terhadap pegawai agar berkinerja maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Pemimpin hendaknya memperhatikan perannya dalam peningkatan kedisiplinan pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru guna mencapai keberhasilan visi dan misi sebagaimana tujuan awal instansi.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

Renstra Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjarbaru Tahun 2016-2021

Lampiran VIII 2016, Peraturan Walikota Banjarbaru, Rincian Tugas Dinas

Komunikasi Dan Informatika Kota Banjarbaru

Peraturan Walikota No 85 Tahun 2017 Tugas dan Fungsi Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjarbaru

Pedoman Penelitian Skripsi 2021 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Skripsi

Sri Dewi, 2020, *Peran Pemimpin Dalam*

Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat, Universitas Muhammadiyah Matara.

Amir mahmud, 2019, *Peran Kepemimpinan Dalam*

Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang, Universitas Sjakhyakirti

Khusnun Zakiyah, 2016, *Peran Kepemimpinan*

Dalaam Meningkatkan Disiplin kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Industri Dan Perdagangan Kabupaten Lamongan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Syauqi, A. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan*

Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Palmerah Kota Administarsi Jakarta Barat. 4 (1): 459

Munawaroh. 2011. *Pengaruh Gaya kepemimpinan*

Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi Bisnis.

Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan*

Mengefektifkan Organisasi. Gadjah Mada Universitas Press. Jakarta

Jamaluddin. Saggaf, M.S. dan Rahayu, S. 2017.

Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. 7 (1) : 26.

Kiki, S. 2015. *Peranan Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kantor Walikota Medan.* Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unuversitas Sumatera Utara, Medan. 35 – 40.

Tambajong, S. 2017. *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan.*

