

GAYA KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DI KELURAHAN BARIMBA KECAMATAN KAPUAS HILIR

ABSTRAK

Mellyani¹, Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos., M.AP², Sitna Hajar Malawat³
Ilmu Administrasi Publik, 63201, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17120086
Ilmu Administrasi Publik, 63201, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1109127301
Ilmu Administrasi Publik, 63201, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1113059101

Email : mell.yani211399@gmail.com

<https://uniska-bjm.ac.id/>

MELLYANI, NPM. 17120086 “GAYA KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DIKELURAHAN BARIMBA KECAMATAN KAPUAS HILIR” Bimbingan Bapak Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos., M.AP sebagai Pembimbing Utama dan Ibu Sitna Hajar Malawat sebagai Co Pembimbing.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Kelurahan Barimba Kecamatan Kapuas Hilir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Sample dalam penelitian ini adalah 3 pegawai Kantor Kelurahan Barimba Kecamatan Kapuas Hilir. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teori dari Miles dan Huberman yaitu pengumpulan data, tampilan data, reduksi data, dan menyimpulkan data. Hasil penelitian ini menunjukkan ada keterkaitan antara gaya kepemimpinan lurah dengan kedisiplinan pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara dan observasi banyaknya pegawai yang kurang dalam kedisiplinan dalam bekerja.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Pegawai

ABSTRACT

MELLYANI, NPM. 17120086 "LURAH LEADERSHIP STYLE IN IMPROVING EMPLOYEE DISCIPLINE IN BARIMBA SUB-DISTRICT, KAPUAS HILIR" Guidance by Mr. Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos., M.AP as Main Advisor and Ms. Sitna Hajar Malawat as Co Advisor.

The purpose of the study was to determine the description of the Lurah's Leadership Style in Improving Employee Discipline in Barimba Village, Kapuas Hilir District. The method used in this research is descriptive qualitative. The sample in this study were 3 employees of the Barimba Village Office, Kapuas Hilir District. Data collection techniques using interviews, observation and documentation. The data analysis technique uses the theory of Miles and Huberman, namely data collection, data display, data reduction, and data conclusion. The results of this study indicate that there is a relationship between the leadership style of the lurah and employee discipline. This is shown from the results of interviews and observations of the number of employees who are lacking in discipline at work.

Keywords : Leadership Style, Employee Discipline

PENDAHULUAN

Dalam kemajuan organisasi faktor utama ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia tersebut adalah salah satunya seorang pemimpin yang berkualitas. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi pengikutnya agar suatu tujuan yang telah disepakati Bersama dapat terwujud. Kepemimpinan sangat mempengaruhi lingkungan sekitar serta memberikan contoh yang dapat memberikan teladan kepada orang yang di pimpin. yang dapat dilihat dari berbagai faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor eksteren (Atollah 2014:50). Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral

dari sumber daya yang dimiliki dan keamanan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan terutama tingkat prestasi yang telah dicapai oleh organisasi. Para pemimpin juga memberikan dampak peranan kritis dalam membantu organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuan mereka.

Dalam Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kehendak pimpinannya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Rifai & Sudarusman , 2014:124). Gaya kepemimpinan yang bermacam-macam

dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada baahannya, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai atau anggota yang di pimpin dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan mempengaruhi hasil kinerja yang optimal serta memuaskan. Kinerja berhubungan erat antara hasil pekerjaan yang kuat dengan tujuan strategis yang ditentukan oleh sebuah organisasi, kepuasan konsumen memberikan kontribusi ekonomi (Bagus et al., 2017;905). Peran para anggota atau pegawai dan seluruh jajaran didalamnya merupakan pendukung dari kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tidak terlepas dari peran pegawai yang merupakan ujung tombak dari berhasil ataupun tidaknya suatu kegiatan. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila seluruh pegawai dan jajarannya mampu bekerja dengan baik dan optimal. Kantor Kelurahan Kapuas Hilir berharap untuk dapat menciptakan dan menghasilkan sumber daya manusia yang handal begitu juga pada pucuk pimpinan agar menjadi pegawai yang berprestasi dan rajin sehingga dapat menjadi contoh perangkat desa/daerah kabupaten dan kota sebagai pelaksanaan teknis kewilayahan yang berkualitas.

Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan. Kepala desa ataupun Kepala Kelurahan merupakan pemerintahan di tingkat desa atau kelurahan yang ada di Indonesia. Sebagai seorang Lurah atau Kepala Desa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda dalam menyelesaikan problem yang sedang dihadapi dan dalam membangun pengakuan masyarakat serta untuk membangun eksistensi membantu kelancaran kebijakan maupun tugas-tugas yang diembannya Lurah atau Kepala Desa diharapkan mampu menjalankan roda pemerintahan kelurahan dan desa dengan baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat untuk menunjang kesejahteraan umum, sehingga apabila aparatur desa menunjukkan kinerja yang memuaskan dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk kesejahteraan masyarakat dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan baik di daerah dan desa akan meningkat dan maju pesat.

Menurut Peraturan Pemerintah yang tercantum pada Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin, Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan dari Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala kewajiban yang telah ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam

peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin untuk sumber daya yang melakukan pelanggaran tersebut. Menurut Amriany, dkk (dalam Anggraeni, 2008) menyebutkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran, Seorang karyawan diharapkan dapat hadir sesuai jadwal yang telah diterapkan sesuai peraturan yang berlaku untuk bekerja tepat pada waktunya tanpa alasan apapun

2. Waktu kerja merupakan jangka waktu pada saat pegawai atau para pekerja yang bersangkutan harus hadir pada jam yang telah ditentukan oleh waktu jam kerja yang telah ditetapkan, untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang harus dikerjakan, waktu istirahat, dan akhir dari waktu penyelesaian pekerjaan yaitu mengikuti jam kerja yang telah ditentukan oleh peraturan yang berlaku. Mencetak jam kerja pada kartu hadir sesuai jam merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat seberapa besar tingkat disiplin waktu karyawan.

3. Kepatuhan terhadap arahan pimpinan. Yaitu ketika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya sesuai arahan untuk meningkatkan kinerja, serta tanggung jawab karyawan dalam berkordinasi

Bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan .

Disiplin kerja merupakan salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya disiplin para karyawan maka sulit mewujudkan tujuan yang optimal. (Sedarmayanti, 2010). Oleh karena itu, hal tersebut perlu untuk dilakukan penelitian apakah ada pengaruhnya antara gaya kepemimpinan dengan kedisiplinan pegawai. Karena pemimpin yang memegang kendali suatu organisasi atau instansi memiliki peran yang penting terhadap kedisiplinan pegawai. Kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi. Organisasi tanpa pemimpin bagaikan kapal tanpa mahkota begitu pentingnya peran seorang pemimpin sehingga memberikan pengaruh terhadap hasil kerja pegawai dan kualitas suatu organisasi. Organisasi dapat berjalan apabila pemimpin dan pegawai dapat bekerja sama dengan baik, pemimpin harus mampu membimbing anggota atau pegawainya dengan baik agar tercipta pegawai yang handal karena kinerja pegawai dapat diukur dari hasil kedisiplinannya, namun semua itu mendapatkan pengaruh yaitu dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Kedisiplinan dalam

kinerja juga merupakan salah satu faktor penentu pencapaian prestasi suatu organisasi, sehingga suatu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap hasil kedisiplinan dan kinerja pegawai dalam organisasi karena pegawai yang handal tercipta dari pemimpin yang handal pula dengan gaya kepemimpinan yang tepat.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan dimana penulis menjumpai sebagian yang kurang disiplin dalam bekerja contohnya pada kehadiran pegawai yang saat saat jam kerja seharusnya berada pada kantor tempatnya bekerja namun justru melakukan aktivitas atau pekerjaan diluar dan lainnya. Sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada hasil kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang berdampak terhadap kepuasan masyarakat. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan banyak ketidakedisiplinan pegawai dalam kinerjanya. Seperti pengurusan surat-menyurat yang terkesan lambat dan tidak selesai-selesai bahkan dalam sebuah urusan kadang orang yang memiliki jabatan lebih tinggi, terpandang atau yang dikenal oleh pegawai di dalam kantor kelurahan tersebut yang lebih didahulukan dibandingkan orang yang terlebih dahulu mengurus. salah satu dari contoh ketidakedisiplinan pegawai

dimasyarakat yang kurang memuaskan. Sehingga hal tersebut merupakan hambatan dan menjadi tantangan bagi seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat bagi bawahannya agar tercapainya tujuan dalam suatu organisasi dengan memberikan upaya-upaya yang tepat dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam gaya kepemimpinan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. KONSEP KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kehendak pimpinannya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Rifai & Sudarusaman, 2014:24). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain disekitarnya seperti yang di inginkan oleh orang yang ingin memberi pengaruh. (Miftah Thoha, 1999:15), kemudian gaya kepemimpinan merupakan karakter yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin guna mempengaruhi bawahan untuk dapat melakukan sesuatu dengan kebutuhan organisasi (Gery, Adolfine, & Dotulong, 2015:176). Gaya kepemimpinan adalah

cara bagaimana para manajer berperilaku dan melaksanakan wewenangnya (Atollah, 2014:3).

Indikator gaya kepemimpinan menurut (Miftah Thoha, 1990-51, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan kontinum

- a. Pemimpin membuat keputusan lalu menyampaikan kepada bawahannya.
- b. Pemimpin membuat keputusan untuk kesejahteraan umum.
- c. Pemimpin memberikan sumbangan ide atau pemikiran dalam mengundang pertanyaan.
- d. Pemimpin memberikan keputusan bersifat sementara yang kemungkinan dapat diubah sesuai keputusan dan hasil musyawarah bersama.
- e. Sebagai Pemimpin yang baik tentunya dalam memecahkan suatu persoalan, maka dapat mempertimbangkan saran yang diberikan untuk membuat keputusan secara final.
- f. Pemimpin merumuskan suatu permasalahan, dan meminta tim yang dipimpinnya untuk mendiskusikan Bersama sehingga mencapai kesepakatan Bersama.
- g. Pemimpin memberikan izin kepada anggota tim nya untuk melakukan fungsi-

fungsiya dalam batas- batas yang telah dirumuskan oleh pemimpin.

2. Gaya Kepemimpinan Managerial Grid

- a. Manajer sedikit sekali dalam usahanya untuk memikirkan kepentingan orang-orang yang bekerja dengannya, dan produksi yang seharusnya dihasilkan agar dapat optimal dalam pelaksanaan yang telah disepakati.
- b. Manajer atau seorang leader mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memikirkan hasil produksi yang maksimal disamping itu juga memikirkan orang-orang yang bekerja bersamanya dalam sebuah tim.
- c. Mempunyai rasa tanggung jawab tinggi untuk selalu memikirkan orang-orang yang bekerja dalam suatu instansi organisasi, tetapi pemikirannya mengenai produksi rendah.
- d. Terkadang harus menjalankan tugas secara otoritas dimana hanya memikirkan usaha bagaimana peningkatan efisiensi kerja dan tidak atau hanya sedikit rasa tanggung jawab pada sumber daya yang bekerja.
- e. Mempunyai pemikiran yang medium baik pada produksi maupun pada sumber daya yang bekerja dalam suatu organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Tiga Dimensi dari Reddin

Gaya yang efektif :

a. Eksekutif, banyak memberikan perhatian kepada sumber daya yang dimilikinya serta pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja sehingga anggota merasa lebih dihargai.

b. pengembangan (developer), memberikan perhatian optimal terhadap sumber daya yang dimiliki sehingga tercipta hubungan kerja.

c. Otokratis, yang baik (Benevolent autocrat), memberikan perhatian yang optimal terhadap tugas yang diberikan kepada sumber daya, dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja.

d. Birokrat, artinya memberikan perhatian yang minimum terhadap sumber daya manusia baik tugas maupun hubungan kerja.

Gaya yang efektif :

a. Pecinta kompromi (Compromiser), memberikan perhatian yang maksimum pada tugas yang telah diberikan kepada sumber daya manusia dan hubungan kerja dalam suatu situasi yang menekankan pada kompromi.

b. Missonari, memberikan penekanan yang maksimum pada sumber daya manusia yang dimiliki dan hubungan kerja, tetapi

minimum pada penekanan terhadap tugas dengan perilaku yang tidak sesuai pada sumber daya yang dimiliki.

c. Otokrat, memberikan perhatian yang maksimum terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, serta tugas yang diberikan dan minimum terhadap hubungan kerja dengan suatu perilaku yang tidak sesuai atau menyimpang dari ketentuan.

d. (Deserter) atau Lari dari tugas sama sekali tidak memberikan perhatian pada sumber daya yang dimiliki baik pada tugas maupun pada hubungan kerja.

B. KONSEP DISIPLIN PEGAWAI

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang atau sumber daya manusia (SDM) dalam menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, kesadaran yang dimaksud adalah merupakan dari sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan yang telah dibuat dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan. sehingga, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan sangat baik dan penuh tanggung jawab, bukan atas paksaan dari siapa pun. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap yang dengan secara suka rela menaati peraturan yang telah dibuat, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis

maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2003 : 193-194).

Menurut Mangkunegara (2001 : 129), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan dari manajemen untuk memperteguh pedoman suatu organisasi. Disiplin pegawai dapat diartikan sebagai suatu sikap menghargai kebijakan yang telah dibuat, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku sesuai ketentuan perundang-undangan, baik peraturan tersebut secara tertulis maupun tidak tertulis namun menjadi sebuah pedoman yang disepakati bersama serta bersedia menjalankan sesuai dengan norma yang berlaku dan tidak menyalahgunakan jabatan serta bersedia menerima sanksi-sanksinya apabila terbukti melanggar tugas, tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2001 : 291).

METODE PENELITIAN

Pada pendekatan penelitian, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai dari variabel mandiri, baik satu variabel (independen) atau lebih, tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2016:11). Oleh karena itu pada penelitian ini dimaksud untuk mendeskripsikan atau

menggambarkan variabel gaya kepemimpinan terhadap meningkatkan kedisiplinan pegawai. dan metode ini mempelajari gaya kepemimpinan dari teori Gaya Kepemimpinan Kontinum, Gaya Kepemimpinan Managerial Grid, Gaya Kepemimpinan Tiga Dimensi dari Reddin dan kedisiplinan pegawai di Kantor Kelurahan Barimba Kecamatan Kapuas Hilir.

Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini adalah metode postpositivistik karena berladaskan pada filsafat postpositivistik disebut juga sebagai metode artistic, karena proses penelitian (kurang terpola) atau dengan kata lain bersifat seni dan disebut juga sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenan dengan hasil interpretasi terhadap data yang dikumpulkan dilapangan dan metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (Sugiyono, 2016:7). Dan menurut Meleong (2011:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami saat ini oleh subjek penelitian misalnya persepsi, perilaku, Tindakan, motivasi dan lainnya secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian ini berlokasi di Kantor Kelurahan Barimba yang berlokasi di Jalan Karatak Taheta Kecamatan Kapuas Hilir no. 40 Rt 04. Metode pengumpulan data adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran yang dipandang ilmiah dalam suatu penelitian terhadap hasil yang diperoleh secara keseluruhan. Secara empiris dengan mengumpulkan data yang relevan, teknik pengumpulan data terdiri dari :

1. Wawancara

Menurut Moloeng (2005:186) wawancara mendalam merupakan suatu proses pengumpulan informasi secara mendalam untuk mendapatkan informasi secara akurat dan sesuai yang di inginkan, terbuka dan bebas dengan masalah dan focus penelitian dapat diarahkan pada pusat penelitian. Dalam hal ini metode wawancara mendalam yang dilakukan dengan adanya daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya untuk membantu pengumpulan data untuk terciptanya data yang akurat. Sehingga pada penelitian ini menggunakan metode dengan wawancara mendalam untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor Kelurahan Barimba Kapuas Hilir. Yang dilakukan langsung oleh peneliti untuk mengetahui, memperoleh dan mengungkapkan tentang gaya kepemimpinan lurah dalam

meningkatkan kedisiplinan. Dalam hal upaya dan hambatan dalam gaya kepemimpinan lurah, ada 3 narasumber, Lurah , Staf Fungsional Umum, dan Pegawai Pengadministrasian Umum

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, proses yang tersusun dari berbagai proses psikologis biologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan menurut Sutrisno (dalam Sugiyono, 2016:145). Observasi pada penelitian ini digunakan untuk memperoleh data dengan cara pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang terlihat pada obyek penelitian.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data baik dalam bentuk arsip, buku, foto, dan lainnya untuk mendukung penelitian tentang gaya kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai yang diperoleh dari Kantor Kelurahan Barimba Kecamatan Kapuas Hilir.

Dalam penelitian ini metode analisis data menggunakan metode model Miles and Huberman. Didalam buku Sugiyono (2016:246) Miles dan Huberman mengatakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif

berkembang dan berlangsung secara terus menerus sampai data yang terkumpul dirasa sempurna dan lengkap sesuai yang diinginkan.

1. Sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam membuat analisis data, yaitu data reduction, data display. dan conclusion Data Reduction (Reduksi Data) Data yang dikumpulkan dan diolah dari lapangan jumlahnya cukup banyak, maka dari itu perlu dicatat secara teliti serta dilakukan analisis yang mendalam dan secara rinci untuk keakuratan data yang dikumpulkan pada saat dilapangan, analisis data melalui reduksi data berarti merangkum semua data yang telah terkumpul dan dibuat singkat mungkin namun mudah dipahami, memilih hal-hal yang pokok, dengan memfokuskan pada hal-hal yang bersifat penting, dicari tema yang sesuai dan polanya serta dirumuskan serta diolah. (Sugiyono, 2016-247). Sehingga data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data.

2. Data Display (Pengumpulan Data).
Dalam

penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk menguraikan secara singkat, seperti dalam bentuk bagan, hubungan antara kategori, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data

dalam penelitian kualitatif adalah dengan dalam bentuk teks yang bersifat naratif namun bisa juga dapat berupa grafik, matrik, network (jejaring kerja) dan chart (Sugiyono, 2016-249). Dengan mendisplay data tersebut, maka akan memudahkan peneliti dalam memahami apa yang telah terjadi, dengan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3. Conclusion Drawing/verifikasi

Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2016:252) langkah berikutnya dalam menganalisis sebuah data adalah penarikan suatu kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan data yang sebelumnya belum pernah ada dan dikembangkan sehingga menjadi sebuah data yang valid (Sugiyono, 2016:253). Sehingga dalam langkah ketiga dalam menganalisis sebuah data kualitatif ini perlu dilakukan analisis sebuah kesimpulan yang didukung oleh bukti otentik yang nyata atau yang valid. Seperti drawing/verification.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Setiap pemimpin memiliki cara atau gaya kepemimpinannya tersendiri dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda beda pula dalam memimpin para

pengikutnya agar mau mengikuti serta mengerjakan arahan yang di inginkan sesuai keinginan pemimpin. Gaya kepemimpinan atau cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya melalui pola karakter dan tingkah laku dari seorang pemimpin untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian dari penulis melihat setiap karyawan memilikisudut pandang yang berbeda-beda terhadap pemimpinnya. Penilaian tersebut berasal dari pimpinan, seperti dilihat dari perilaku seorang atasan dalam memberikan arahan atau sebuah instruksi kepada bawahannya, perhatian atasan kepada karyawannya, arahan pimpinan dalam mengkoordinir dibawahnya sehingga bawahannya dapat memaksimalkan tugasnya masing-masing.

Beberapa pendekatan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Lurah Barimba Kecamatan Kapuas Hilir :

1. Kepemimpinan Lurah dalam menggunakan Pendekatan Demokratis

Hasil wawancara penulis kepada pegawai kelurahan, bahwa beliau menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, demokratis adalah pendekatan paling dominan yang sering dilakukan oleh pemimpin dalam Kelurahan Barimba, dengan adanya pendekatan tersebut

memudahkan pemimpin itu sendiri dalam mengembangkan tanggung jawab contohnya dalam pengambilan keputusan. Jika permasalahan dikantor kelurahan juga bisa diserahkan kepada pegawai staf, sesuai dengan pekerjaan masing-masing tapi pemimpin tetap memiliki tanggung jawab dalam mengawasi kegiatan tersebut.

2. Kepemimpinan dalam menggunakan Pendekatan Karismatik.

Pendekatan ini dilakukan untuk memelihara hubungan dengan bawahan agar pelaksanaan tugas dapat terselenggarakan dengan baik. Kepemimpinan karismatik merupakan kemampuan suatu pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya bukan berdasarkan pada tradisi ataupun otoritas formal tetapi lebih pada persepsi anggota bahwa pemimpin diberkati dengan bakat intelektual dan berjiwa pemimpin. Pemimpin karismatik mempunyai pengaruh terhadap anggota atau pengikut pada tingkat yang bisa mempengaruhi, bukan karena tradisi atau otoritas tapi karena persepsi anggota ataupun pengikut. Pemimpin dipandang tidak hanya sekedar bos, tetapi sebagai leader yang baik sebagai panutan hidup. Dapat disimpulkan bahwa dengan melakukan pendekatan karismatik yaitu memelihara hubungan baik dengan pegawai maka memudahkan pemimpin dalam mengarahkan setiap pegawai dalam

melakukan pelaksanaan pekerjaan dikantor kelurahan dapat terselenggarakan dengan baik, dan dengan daya pendekatan secara karismatik dapat membangkitkan semangat pegawai untuk memudahkan pemimpin dalam berinteraksi dengan pegawai.

3. Kepemimpinan dalam menggunakan Pendekatan Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan yang telah dibuat oleh seorang leader atau pemimpin, sehingga penyelewengan dapat diatasi. Disiplin preventif adalah mendorong pegawai mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan sesuai peraturan yang berlaku. Atau, suatu upaya untuk mempengaruhi karyawan agar mau mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh suatu instansi organisasi. Artinya, melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi guna menunjang kinerja yang baik, diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif atau melanggar aturan norma yang berlaku sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan factor yang sangat penting

dalam perkembangan karakter kepribadian dari seorang karyawan seperti tanggung jawab yang telah diberikan, percaya diri, ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan dan kontrol diri serta dapat mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Lurah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses belajar agar dapat berjalan secara efektif maka pemimpin yang merupakan agen yang memberikan contoh kepada anggotanya harus memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

1. Faktor kepemimpinan Lurah dengan pegawai dalam Personal Factor

Personal factor yaitu kompetensi yang dimiliki, tingkat keterampilan, motivasi dan komitmen individu agar kerja yang akan dilakukan itu berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Personal Factor sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kelurahan Barimba dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing. Kepribadian yang baik sebagai cara dimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kemudian disiplin yang

diterapkan pemimpin dapat membuat pekerjaan lebih teratur bisa mencapai target. Individu adalah salah satu persyaratan penting dari organisasi dan motivasi kerja individu dalam suasana kerja dimana tujuan bersama dapat dicapai.

2. Faktor kepemimpinan dengan pegawai dalam team factor.

Team Factor merupakan kerjasama tim dalam organisasi untuk mencapai tujuan dengan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan apa yang diharapkan bersama. Dengan adanya rekan kerja diharapkan dapat mendorong individu pegawai untuk bekerja lebih aktif. Kerja sama (TeamFactor) itu sangat penting, apalagi di kantor Kelurahan Barimba antara bidang satu dengan lainnya saling membutuhkan atau saling melengkapi, Jika kerja sama terjalin dengan sangat baik, tentu efisiensi kerja akan meningkat. Setiap orang akan menjalankan fungsinya secara bersamaan dan berkolaborasi untuk bekerja sebagai tim, serta tanggung jawab yang dapat berjalan dengan optimal dengan adanya kerja tim, sehingga pekerjaan yang menumpuk akan dapat cepat diselesaikan. dan banyak hal yang dapat dikerjakan jika dilakukan bersama-sama.

3. Faktor Kepemimpinan dengan pegawai dalam Leadership Factor

Leadership Factor yaitu pemimpin sebagai leader atau manajer dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk memberi dukungan, dorongan atau bimbingan kepada pegawai, baik itu motivasi dan lainnya untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Leadership Factor adalah faktor yang paling berpengaruh atau mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya seorang pemimpin dapat mengarahkan seluruh susunan organisasi, kemudian pemimpin juga menjadi sebagai pengawas dalam jalannya proses perorganisasian agar sesuai dan bisa mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Bersama Leadership Factor juga bisa menjadi panutan bagi seluruh anggota yang ada dalam organisasi tersebut.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian pada sejumlah pihak terkait dengan Kepemimpinan Lurah upaya kepemimpinan lurah barimba dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai Dapat disimpulkan bahwa lurah barimba dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai menerapkan beberapa pendekatan dan tipe pendekatan. Yang paling dominan diterapkan adalah pendekatan Demokratis, namun tidak hanya itu beliau juga menerapkan pendekatan kepemimpinan yang lain seperti kepemimpinan Disiplin Preventif dan Karismatik. Dengan

diterapkannya pendekatan tadi menjadikan kepemimpinan Lurah Barimba berjalan dengan baik. Faktor Yang Mempengaruhi Lurah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai yaitu dengan adanya beberapa faktor seperti Team Factor, Personal Factor, dan Leadership Factor, dan yang paling dominan dari ketiga faktor tersebut adalah Leadership Factor karena dengan adanya seorang pemimpin maka ada yang memberi sebuah dorongan, motivasi, masukan, kritikan dan bimbingan kepada bawahan atau karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- As-Suwaidan, Thariq M. Melahirkan pemimpin masa depan. Gema Insani, 2005.
- Dahlan, Dedi (2009) Start Young. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. "Organisasi dan motivasi." Jakarta: Bumi Aksara (2003).
- Moloeng, Lexy J. "Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi ke-19." Bandung: Remaja Rosdakarya (2005).
- Muhammad, Thariq (2005) Kepemimpinan. Jakarta: Gema Insani Press.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto (2001). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, Prof. "Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi)." Bandung: Alfabeta Cv (2016).
- Sugiyono, 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Thariq, M "Melahirkan Pemimpin Masa Depan. terjemah Faishal Umar." Jakarta: Gema Insani (2005).
- Thoah, Miftah. Kepemimpinan dalam manajemen. PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- Thoah, Miftah. "Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku." Jakarta: Raja Grafindo Persada (2001)
- Jaya, Kadek Yudi Prawira, and I. Gst Ayu

Dewi Adnyani. Pengaruh Gaya
Kepemimpinan Terhadap Disiplin
Kerja Pegawai di Dinas Balai
Bahasa Provinsi Bali. Diss.
Udayana University, 2015

Purwanti, Sri. "Peran kepemimpinan kepala
sekolah dalam meningkatkan
disiplin kerja guru dan pegawai di
SMA Bakti Sejahtera Kecamatan
Kongbeng Kabupaten Kutai
Timur." *Journal Administrasi
Negara* 1.1 (2013): 210-224.