

**KEPEMIMPINAN DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN PEGAWAI PADA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

Khoirul Visal Sumarna
NPP. 31.0149

*Asdaf Kabupaten Kampar, Provinsi Riau
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email : Khoirulvisal1@gmail.com*

Pembimbing Skripsi : Prof. Dr. H. Wirman Syafri, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Leadership is a creative force of inspiration, energy, enthusiasm and morals, which has the ability to influence members of an organization to change their attitudes, so that they can understand and embrace the leader's vision. Strong discipline reflects how much someone feels responsible for their work. **Purpose:** This research aims to find out and analyze leadership in enforcing discipline as well as analyzing inhibiting and supporting factors in leadership in enforcing discipline. **Method :** descriptive research with a deductive qualitative approach that is analytical using observations, interviews and documentation. In this research, we want to look at 2 aspects, namely leadership (Rivai, 2012) and also enforcement of discipline (Hasibuan, 2002). **Result:** The Head of the Kampar Regency National Unity and Political Agency, in developing employee discipline, plays a role in making policies related to enforcing employee discipline. Apart from that, the head of the Kampar Regency National and Political Unity Agency also acts as a role model who can be an example of enforcing discipline in the National and Political Unity Agency. The next role is to build communication with employees to obtain information and input from employees as instruments for appropriate decision making in enforcing employee discipline at the National Unity and Political Agency. **Conclusion:** The conclusion that can be drawn is that the Head of the National Unity and Politics Agency for Kampar Regency, in fostering employee discipline, plays a role in making policies related to enforcing employee discipline.

Keywords: Employee, Head of National and Political Unity Agency, discipline

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kepemimpinan adalah kekuatan inspirasional, energi, semangat, dan moral yang kreatif, yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi anggota organisasi agar mengubah sikap mereka, sehingga mereka dapat memahami dan merangkul visi pemimpin. Disiplin yang kuat mencerminkan seberapa besar seseorang merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis

mengenai kepemimpinan dalam penegakan disiplin serta menganalisis faktor penghambat dan pendukung dalam kepemimpinan penegakan disiplin. **Metode :** penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif deduktif yang bersifat analitik dengan pengamatan, wawancara serta dokumentasi. Dalam penelitian ini ingin melihat dari 2 aspek yakni Kepemimpinan (Rivai, 2012) dan juga Pengakan Disiplin (Hasibuan, 2002). **Hasil/Temuan:** Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar dalam pembinaan disiplin pegawai berperan dalam membuat kebijakan terkait penegakan disiplin pegawai. Selain itu, kepala Badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten Kampar juga berperan sebagai role model yang dapat menjadi contoh penegakan disiplin di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Peran selanjutnya yakni membangun komunikasi dengan pegawai untuk mendapatkan Informasi dan masukan-masukan dari pegawai sebagai Instrumen pengambilan Keputusan yang tepat dalam penegakan disiplin pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. **Kesimpulan:** Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar dalam pembinaan disiplin pegawai berperan dalam membuat kebijakan terkait penegakan disiplin pegawai.

Kata Kunci : Pegawai, Kepala Badan Kesatuan bangsa dan politik , disiplin

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas dan badan mempunyai peranan penting dalam menjalankan urusan pemerintahan konkurer dimana setiap dinas atau badan mempunyai tugas dan kewenangannya masing-masing. Oleh karena itu perlunya kualitas aparatur yang baik dalam menjalankan tugasnya agar tujuan dari pelaksanaan urusan pemerintahan konkurer dapat dicapai. Tata tertib bagi pegawai negeri sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Aturan disiplin pegawai negeri sipil mencakup hal-hal seperti: tanggung jawab, larangan, sanksi disiplin, wewenang pejabat yang berhak memberikan sanksi, proses penegakan sanksi disiplin, penerapan putusan sanksi disiplin pada pegawai, serta kewajiban bagi setiap pegawai negeri sipil untuk mematuhi semua ketentuan tersebut (Mahmud, 2019). Pembinaan kedisiplinan diterapkan untuk menegakkan sanksi terhadap pelanggaran aturan kerja. Dalam proses pembinaan kedisiplinan pegawai, kepemimpinan memiliki peran penting dalam memberikan arahan kepada stafnya Rofi, (2012)

Dalam mendapatkan aparatur yang berkualitas tentunya peran seorang pemimpin atau kepala dinas/badan sangat penting dalam peningkatan kualitas dari para aparatur tersebut. Kualitas aparatur dapat kita lihat dari dasarnya melalui kedisiplinan para aparatur tersebut. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan. Pemimpinan berperan sebagai motor penggerak dan pengelolaan sumber daya manusia, alam, keuangan, dan fasilitas yang tersedia bagi sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam konteks sebuah organisasi, kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkah laku pegawai, di mana seorang pemimpin yang efektif dapat meningkatkan dan menggerakkan kinerja timnya. Kedisiplinan yang penting dimulai dari kesadaran

diri pegawai itu sendiri Mahmud, (2019). Kampar memiliki tenaga aparatur yang cukup akan tetapi tingkat kedisiplinan para aparatur di Kabupaten Kampar tergolong rendah.

1.2 Kesenjangan Masalah Yang di Ambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan berita yang penulis dapatkan melalui website yaitu pidato yang dipaparkan oleh Pj Bupati Kampar, Muhammad Firdaus pada saat memimpin apel gabungan yang diikuti setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar, Senin 29 Mei 2023 di halaman kantor Bupati Kampar mengenai kedisiplinan ASN dan THL. “Pj Bupati Kampar mengingatkan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) untuk meningkatkan disiplin mereka, serta menegaskan kepada para pimpinan di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk lebih mengawasi dan memperbaiki penerapan disiplin di antara anggota bawahannya. Hal ini disampaikan sebagai tanggapan atas umpan balik dari masyarakat yang menyatakan keprihatinan mereka terhadap tingkat disiplin yang rendah dari ASN dan THL di Kampar.”

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik masih terdapat pegawai yang melanggar disiplin. Adapun wawancara pra-penelitian yang dilakukan oleh penulis bersama pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar didapat data sebagai berikut

Tabel 1.1
Permasalahan Disiplin

TAHUN	Pegawai Dipindahkan/ Mendapatkan SP	Jumlah Datang Terlambat
2020	1	20
2021	0	21
2022	2	15

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2023)

Dari data di atas pada tahun 2020 terdapat 1 (satu) pegawai yang mendapatkan surat peringatan dan 20 (dua puluh) kali pegawai datang terlambat baik THL maupun PNS. Kemudian pada tahun 2021 terdapat 21 (dua puluh satu) kasus pegawai terlambat datang ke kantor. Pada tahun 2022 terdapat 1 (satu) pegawai yang dipindahkan dikarenakan melanggar disiplin pegawai dan 1 (satu) pegawai mendapatkan surat peringatan serta terdapat 15 pelanggaran yaitu pegawai terlambat datang

1.3 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa penelitian terdahulu, yang dijadikan referensi penulis dalam melaksanakan penelitian. penelitian penelitian terdahulu tersebut antara lain memiliki hasil sebagai berikut yang pertama penelitian dari Sri, (2013) yang membahas kurang lebih sama dengan penulis yakni peran pemimpin dalam meningkatkan disiplin guru dan pegawai salah satu SMA di kecamatan kogbreng kabupaten kutai timur dengan hasil sebagai berikut menunjukkan bahwa kepala sekolah SMA Bakti Sejahtera kecamatan kongbeng kabupaten kutai timur melaksanakan peran sebagai pemimpin dengan membuat

perencanaan dan bermusyawarah; sebagai manajer dengan menciptakan kerjasama antara guru dan pegawai; sebagai pendidik dengan menyusun rencana program pembelajaran; sebagai administrator dengan mengelola sarana dan prasarana serta administrasi keuangan; motivator dengan memberikan motivasi dengan lingkungan sekolah yang kondusif. Selanjutnya penelitian milik (Rusmawati, 2013) yang membahas kurang lebih sama dengan hasil bahwa kepala sekolah SDN 018 Balikpapan melaksanakan perannya sebagai manajer dengan memberdayakan guru melalui kerjasama, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan; sebagai administrator dengan mengelola administrasi dan keuangan; sebagai supervisor dengan melakukan pengawasan dan penyusunan program supervisi pendidikan; sebagai pemimpin dengan memberikan petunjuk, meningkatkan kemauan guru, dan membuka komunikasi dua arah; sebagai motivator dengan memberikan motivasi kepada guru, serta mengatur lingkungan fisik dan suasana kerja. Kemudian penelitian milik Mahmud, (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal instansi. Selanjutnya penelitian milik Wijayanti et al., (2019) dengan hasil Peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sudah baik, pemimpin mampu dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan penghargaan atas prestasi kerja sudah berjalan dengan lancar sehingga motivasi kerja pegawai akan meningkat dengan adanya fasilitas-fasilitas yang ada di Sekretariat DPRD Kota Malang. Kemudian penelitian milik Munawaroh, (2021) Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas adalah gaya kepemimpinan demokratis dalam hal ini peran pemimpin sangat baik dimana pemimpin bertindak tegas. Dalam kepemimpinannya pemimpin selalu memberi arahan kepada semua pegawai, berkoordinasi, serta pemimpin bagian dari kelompok. Selanjutnya penelitian milik Mohamad Saleh Refra, (2021) Peranan kepemimpinan yang ada di kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong sudah baik namun belum maksimal. Hal initerlihatdalamhal masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerjamasih kurang. Kurangnya disiplin waktu pegawai Distrikan sangat berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Kemudian penelitian milik Susiani, (2021) seorang pemimpin harus meningkatkan tentang tujuan disiplin, pemimpin harus memahami bahwa kemampuan pegawai berbeda-beda, hubungan kemanusiaan, teladan, pengawasan, kerjasama, ketegasan dan sanksi hukuman sudah baik. Meskipun Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai sudah baik namun masih ada kekurangannya. Selanjutnya penelitian milik Widiarti, (2017) dengan hasil kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan di Kantor Camat Palaran. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang tidak mentaati aturan-aturan. Selanjutnya penelitian milik Karoba, (2023) dengan hasil Kinerja Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Puncak Jaya, pada umumnya sudah dilaksanakan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undang yang berlaku serta memperhatikan faktor kemampuan dan keahlian ,pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dan yang terakhir

penelitian milik Arrahman, (2021) ditemukan bahwasanya peran kepemimpinan Kepala Dinas dalam penegakan disiplin pegawainya sudah berjalan dengan baik, hal tersebut dibuktikan dengan kepribadian kepribadian Kepala Dinas yang dijadikan panutan oleh pegawai dan tidak saja menjadikan pegawai sebagai bawahan tetapi juga sebagai rekan kerja.

1.4 Pernyataan Kebaharuan Ilmiah

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 indikator untuk melihat hukum sebab akibat dimana melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Tentu hal ini bukan yang baru namun penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. Kemudian dari segi GAP penelitian serta faktor penghambat juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus yakni di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis dan mengetahui kepemimpinan dalam penegakkan disiplin pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Kampar. Kemudian untuk menganalisis faktor penghambat dan pendukung dalam penegakkan disiplin pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Kampar.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan menjelaskan sebuah permasalahan secara mendalam dan menggambarkan permasalahan sesuai fakta dengan mengumpulkan data data melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan triangulasi cocok dengan permasalahan yang terjadi. Simangungsong, (2017) Jika dilakukan dengan triangulasi maka data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 8 orang. Kemudian diperkuat dengan adanya Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan induktif. Data penelitian dianalisis dengan teknik Data Reduction, Data Display, dan Data Conclusion Drawing. Nurdin, (2018) Dari hasil wawancara yang sudah didapatkan tersebut kemudian di analisis melalui teori Kepemimpinan menurut Rivai, (2012) dengan 4 indikator yakni Instruksi, konsultasi, partisipasi, pengendalian dan juga Pengakuan Disiplin Hasibuan, (2002) dengan indikator determinan (peran penting). Dengan menggunakan 2 indikator penulis ingin melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di lokasi penelitian, maka penulis dapat menjelaskan hasil penelitian tersebut dengan beberapa penjelasan. sebagai berikut

3.1 Kemampuan Kepemimpinan Dalam Menegakkan Disiplin Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar

a. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil temuan di Lapangan, Kepala Badan Kesbangpol telah mengambil suatu kebijakan terkait disiplin pegawai yaitu kepala badan KESBANGPOL membuat kebijakan bagi pegawai disiplin mendapatkan reward baik berupa uang maupun barang dan mendapatkan saran kepada sekretariat daerah sebagai pegawai disiplin sedangkan untuk pegawai yang melanggar disiplin akan mendapatkan teguran maupun penilaian yang kurang baik sebagai masukan dalam promosi jabatan.

1. Instruksi

Dari wawancara yang telah dilaksanakan, penulis mendapatkan fakta bahwa sanksi dan teguran sudah diberikan akan tetapi masih ada saja pegawai yang melanggar disiplin kerja pegawai, sanksi dan teguran dianggap kurang efektif sebagai pencegah pelanggaran disiplin para pegawai. Pelanggaran disiplin yang terlalu sering akan membuat para pegawai beranggapan bahwa pelanggaran disiplin hanya hal sepele yang nantinya berdampak pada pelanggaran disiplin berat. Menurut peneliti sebaiknya kepala badan Kesbangpol lebih melakukan pendekatan intens kepada pegawai agar nantinya pelanggaran yang dapat diminimalisir.

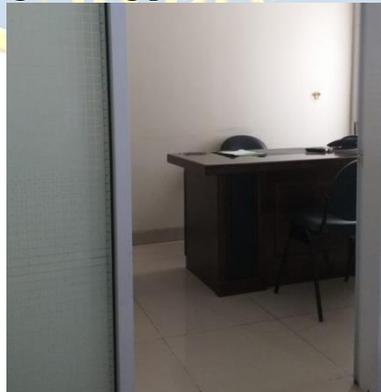
2. Konsultasi

Dalam penelitian ini penulis melakukan 2 teknik yang pertama Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan, bahwasanya kepala Kesbangpol sudah melakukan pengarahan berupa teguran, namun belum membuat pegawai yang tidak disiplin menjadi jera. Kepala Badan Kesbangpol menyatakan bahwasanya sudah melakukan pengarahan berupa teguran, namun belum membuat pegawai yang tidak disiplin menjadi jera.

Dan yang kedua berdasarkan wawancara yang penulis lakukan masih banyak pegawai terlambat dan tidak hadir akan tetapi di absensi tertulis hadir dikarenakan masih menggunakan absensi kertas yang penulis peroleh selama pelaksanaan penelitian di Badan Kesbangpol Kabupaten Kampar dapat dikatakan bahwa Kepala Badan belum menjadi pendengar yang baik bagi para pegawainya.

Selain itu penulis mendapatkan data berupa gambar sebagai berikut

Gambar 3.1
Ruang Kosong pada Pukul 09.00 WIB



Dari gambar diatas dapat dilihat masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa alasan dan masih ada pegawai yang belum menegakkan disiplin karena kurangnya ketegasan serta pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin.

3. Partisipasi

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan, didapatkan hasil bahwa partisipasi yang dilakukan yaitu pengambilan keputusan terkait penegakan disiplin kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar terhadap pegawai sudah dilaksanakan, namun masih terdapat pegawai yang tidak disiplin karena kebiasaan dan budaya yang telah lama dilakukan oleh para pegawai. Kemudian Berdasarkan penulis dapat disimpulkan bahwa Kepala Badan telah menetapkan dan mengambil keputusan yang baik untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai, akan tetapi kebiasaan dan budaya yang sudah tertanam pada para pegawai di Badan Kesbangpol yang menjadi alasan tidak optimalnya keputusan yang sudah ditetapkan oleh Kepala Badan

4. Pengendalian

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan selama penelitian dapat dikatakan bahwa Kurangnya pendekatan ini dikarenakan kurangnya bimbingan, pengawasan dan koordinasi kepala badan terhadap pegawai badan kesatuan bangsa dan politik. Apabila pelanggaran disiplin pegawai ini terus berlanjut maka akan berdampak pada tujuan utama dari OPD tersebut. Maka dari itu perlu adanya peningkatan pendekatan Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar untuk meningkatkan pendekatan agar keputusan yang sudah ditetapkan menjadi efektif sehingga tidak mengganggu tujuan dari OPD itu sendiri.

b. Penegakan Disiplin

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur apakah penegakan disiplin di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar berjalan sebagaimana mestinya diantaranya : (1) Teladan Pimpinan, (2) Sanksi Hukuman, (3) Ketegasan Pimpinan, (4) Pengawasan Pimpinan

1. Teladan Pimpinan

Berdasarkan wawancara dan observasi yang penulis lakukan dapat dijelaskan bahwa Kepala Badan telah memberikan contoh yang baik kepada para bawahan akan tetapi budaya dan kebiasaan bawahan serta pengawasan oleh Kepala Badan yang kurang sehingga penegakan disiplin pegawai belum optimal.

2. Sanksi Hukuman

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sanksi yang diberikan berupa penyampaian kepada pimpinan daerah untuk menjadi list saat mutasi belum berdampak efektif terhadap penegakan disiplin kerja pegawai di Badan Kesbangpol hal ini dikarenakan budaya kerja para pegawai yang belum bisa diubah

3. Ketegasan Pimpinan

Dari hasil penelitian didapatkan bahwasanya kepala badan Kesbangpol sangat tegas terhadap pegawai, namun hal tersebut cenderung membuat pegawai melakukan lebih banyak tindakan pelanggaran disiplin.

4. Pengawasan Pimpinan

Sebagai pimpinan, kepala badan Kesbangpol perlu untuk melakukan pengawasan agar hal yang tidak diinginkan tidak terjadi, sehingga pegawai akan mematuhi peraturan karena dianggap bahwa kepala badan Kesbangpol serius akan penegakan disiplin. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa Kepala Badan kurang memperhatikan absensi dan terkadang melakukan pengawasan tidak teratur para pegawainya. Sehingga hal ini lah yang menjadi alasan penegakan disiplin kerja para pegawai belum terlaksana dengan baik.

3.2 Pencapaian Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung menegakkan Disiplin Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar

a. Faktor Penghambat

1. Kepribadian Individu

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwasanya kedisiplinan ada dalam setiap individu, namun kepribadian juga dipengaruhi oleh lingkungan sekitar sehingga kedisiplinan cenderung mulai hilang. Kepribadian memiliki dampak pada cara pandang individu terhadap situasi. Pendekatan ini memengaruhi bagaimana pegawai memandang kepemimpinan atasan dan dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada mereka, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka, termasuk kedisiplinan kerja. Kepribadian juga memengaruhi tingkat kehadiran dan ketaatan terhadap jam kerja, karena sikap yang baik terhadap pekerjaan akan mendorong kehadiran yang baik di kantor dan memenuhi standar waktu kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan dalam bekerja tercapai.

2. Motivasi Kerja

Kedisiplinan dalam pekerjaan dapat tercapai apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efisiensi dan efektivitas. Saat seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan merasa bersemangat, loyal, berkolaborasi, dan patuh terhadap peraturan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung hadir secara konsisten, yang pada akhirnya meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Selain itu, individu yang termotivasi dengan baik akan mematuhi jadwal kerja dengan ketat, sehingga kedisiplinan kerja dapat tercapai secara optimal.

3. Kepuasan Kerja Ekstrinsik

Kepuasan kerja yang berasal dari faktor luar individu seperti kompensasi atau gaji yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas hasil kerja pegawai. Jika pegawai merasa puas dengan gaji yang mereka terima, hal ini akan

mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Kepuasan kerja terkait gaji sangat berpengaruh pada kehadiran yang konsisten dan ketaatan terhadap jam kerja, karena apabila pegawai merasa puas dengan gaji atau penghasilannya, mereka akan hadir secara teratur dan mematuhi standar jam kerja.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap perilaku pegawai di dalam organisasi. Lingkungan kerja juga dapat menimbulkan tekanan pada pegawai, seperti tuntutan tugas yang berlebihan yang dapat mengakibatkan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan. Lingkungan kerja berdampak pada frekuensi kehadiran dan pemenuhan standar jam kerja pegawai. Jika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja, mereka akan hadir secara konsisten di kantor dan memenuhi standar jam kerja sebaik mungkin.

5. Kepemimpinan

Pimpinan dalam menegakkan disiplin memiliki dampak besar terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Jika pimpinan menuntut kepatuhan terhadap peraturan, mereka harus menunjukkan ketaatan terlebih dahulu sehingga menjadi contoh bagi bawahan.

b. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penulis di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar maka penulis mendapatkan kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang menghambat pegawai menegakkan disiplin, diantaranya adalah kurangnya pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga pegawai tidak bisa mengungkapkan alasan dibalik tindakan pelanggaran yang mereka lakukan. Hal ini dapat dilihat dalam faktor penghambat dan pendukung tercapainya penegakan disiplin pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Kampar.

3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil temuan utama penelitian ini yakni untuk melihat bagaimana peran pimpinan dalam meningkatkan disiplin pegawai. Untuk mengetahuinya penulis menggunakan 2 teori yakni teori mengenai kepemimpinan dan kedisiplinan dan diperoleh hasilnya baik instruksi, konsultasi, partisipasi serta pengendalian telah dilakukan oleh Kepala Badan. Dan Kepala badan telah menjadi public figure sebagai pegawai teladan, kepala badan telah membuat kebijakan-kebijakan terkait penegakan disiplin dengan reward and punishment seimbang. Dari hasil temuan utama tersebut ini berbeda hadil dengan penelitian milik Karoba, (2023) yang meneliti kinerja pimpinan dengan hasilnya Kepala dinas sudah menerapkan Disiplin Pegawai negeri sipil sesuai dengan aturan yang berlaku dan Kepala dinas aktif dalam pelayanan serta membina Pegawai dengan baik untuk lebih aktif dalam bekerja serta lebih banyak memberi motivasi Pegawai untuk cepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa memang peran kinerja pimpinan sangat mempengaruhi kinerja organisasinya. Ketika pimpinan bekerja dengan baik maka organisasi akan sama. Selanjutnya penelitian milik (Wijayanti et al., 2019) dari hasil

temuan utama penelitiannya didapatkan peran pemimpin Sekretariat DPRD Kota Malang adalah : Menciptakan kedisiplinan kerja karyawan. Memperhatikan aspek lingkungan kerja, memperhatikan aspek kompensasi, memperhatikan aspek sanksi hukum, meningkatkan aspek pengawasan dan memperhatikan tingkat absensi. Hal tersebut karena Baik buruknya suatu organisasi bergantung kepada top manager bagaimana peran leader sangat berpengaruh terhadap arus laju dari suatu organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pemimpinnya memiliki komitmen yang tinggi serta integritas tinggi dalam mencapai target kerja. Selanjutnya penelitian milik (Arrahman, 2021) yang temuan utamanya berupa Peran kepemimpinan Kepala Dinas dalam penegakan disiplin pegawai di Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat sudah berjalan cukup baik, hal ini dilihat dari saling berkoordinasi nya antara Kepala Dinas dengan pimpinan bagian di kantor ini, namun karena masih adanya beberapa kendala dalam penegakan disiplin ini yang di sebabkan beberapa faktor tertentu yang membuat masih belum maksimalnya kinerja Kepala Dinas dalam penegakan disiplin pegawai. Dari hasil diskusi beberapa perbandingan dengan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa peran pimpinan sangat berpengaruh terhadap seluruh kegiatan yang ada di suatu organisasi, baik dari kinerja maupun tingkat kedisiplinan pegawainya karena bagaimanapun pimpinan merupakan role model dari para bawahannya. Ketika pimpinan nya yang tertib dan taat aturan maka bawahannya akan segan untuk berbuat pelanggaran. Walaupun masih ditemukan adanya indisipliner akan tetapi setelah dilaksanakan penelitian hal itu disebabkan oleh faktor lain yakni motivasi, masalah keluarga dsb.

3.4 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Hasil temuan yang menarik diangkat dalam penelitian penulis dilaksanakan di Badan Kesbangpol Kabupaten Kampar mengenai peran pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan tidak ditemukan hal hal yang menarik semuanya masih dalam konteks yang wajar. Mungkin yang bisa diangkat dari segi faktor penghambat yang tiap lokus berbeda beda. Faktor tersebut antar lain a.) Kepribadian b.) Motivasi Kerja; Faktor Eksternal, terdiri dari: a.) Kepuasan Eksternal Kepuasan ekstrinsik meliputi pengawasan pemimpin yang cenderung kurang serta kebiasaan karyawan lama yang turut mempengaruhi kebiasaan karyawan lainnya. b.) Lingkungan kerja c.) Kepemimpinan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pembahasan pada BAB IV dapat di simpulkan bahwa baik instruksi, konsultasi, partisipasi serta pengendalian telah dilakukan oleh Kepala Badan. Dan Kepala badan telah menjadi public figure sebagai pegawai teladan, kepala badan telah membuat kebijakan-kebijakan terkait penegakan disiplin dengan reward and punishment seimbang. Akan tetapi para pegawai masih ada yang melanggar disiplin kerja dikarenakan budaya dan kebiasaan lama yang sulit untuk diubah.
2. Faktor penghambat penegakan disiplin pegawai di Badan Kesbangpol yaitu:Faktor Internal terdiri dari: a.)Kepribadian b.)Motivasi Kerja; Faktor Eksternal, terdiri dari: a.)Kepuasan Eksternal Kepuasan ekstrinsik meliputi

pengawasan pemimpin yang cenderung kurang serta kebiasaan karyawan lama yang turut mempengaruhi kebiasaan karyawan lainnya. b).Lingkungan kerja
c).Kepemimpinan

Faktor pendukung yaitu: Peran Kepemimpinan

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih belum maksimalnya hasil penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, Kepada Bapak Prof. Dr. H. Wirman Syafrie, M.Si yang telah membimbing dalam menuliskan karya ilmiah ini serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arrahman, T. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4).
<https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2259/http>
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen SDM* (13th ed.). Bumi Aksara.
- Karoba, D. (2023). KINERJA KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KAMPUNG KABUPATEN PUNCAK JAYA PROVINSI PAPUA. In *Community Empowerment Service of Kampung Puncak Jaya Regency*.
- Mahmud, A. (2019). *PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GANDUS KOTA PALEMBANG. 1.*
- Mohamad Saleh Refra. (2021). *PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DISTRIK MALAIMSIMSA KOTA SORONG. 16.*
- Munawaroh, N. (2021). GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BANDUNG BARAT. *Jurnal JISIPOL Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung*, 5(3), 109–126.
- Nurdin, I. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial*. IPDN pers.
- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Presatsi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3.

Rusmawati, V. (2013). *PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU PADA SDN 018 BALIKPAPAN*. 1(2), 395–409.

Simangunsong, F. (2017). *Metedologi Penelitian Pemerintahan* (pertama). alfabeta .

Sri, P. (2013). *PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DAN PEGAWAI DI SMA BAKTI SEJAHTERA KECAMATAN KONGBENG KABUPATEN KUTAI TIMUR*. 1(1), 210–224.

Susiani, H. (2021). *PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI LIHAT DARI ASPEK KETELADANAN DI KANTOR KECAMATAN TANTA KABUPATEN TABALONG*. *Jurnal.Stiatabalong.Ac.Id*, 4.

Widiarti, R. D. (2017). *PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI DI KECAMATAN PALARAN KOTA SAMARINDA*. *Administrasi Negara*, 5.

Wijayanti, A. P., Umiati, N., & Sekarsari, R. W. (2019). *PERAN KEPEMIMPINAN SEKRETARIS DPRD KOTA MALANG DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor Dinas Sekretariat DPRD Kota Malang Provinsi Jawa Timur)* (Vol. 13, Issue 5).

