KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN DISPLIN PEGAWAI DI KELURAHAN TEMBUNG KECAMATAN MEDAN TEMBUNG KOTA MEDAN

TESIS

OLEH

GORBY SEBASTIAN BAKARA
NPM. 171801003

PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 8/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

Telah diuji pada tanggal 12 Agustus 2019

N a m a : Gorby Sebastian Bakara
N P M : 171801003

Panitia Penguji Tesis

Ketua Sidang	:	**Dr. Abdul Kadir, M.Si**
Sekretaris	:	**Dr. Adam, M.AP**
Pembimbing I	:	**Dr. Isnaini, SH, M.Hum**
Pembimbing II	:	**Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MAP**
Penguji Tamu	:	**Dr. Warijo, MA**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 8/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Displin Pegawai Di Kelurahan Tembung Kecamatan Medan Tembung Kota Medan

N a m a : Gorby Sebastian Bakara

N P M : 171801003

Menyetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Isnaini, SH, M.Hum	Dr. Maksum Syari Lubis, S.STP, MAP

Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik	Direktur
Dr. Warjio, MA	Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Juli 2019

Yang menyatakan,

Gorby Sebastian Bakara

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 8/5/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

DAFTAR ISI

Halaman

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Perumusan Masalah 8
1.3. Tujuan Penelitian 9
1.4. Manfaat Hasil Penelitian 9
1.5. Kerangka Penelitian 10

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan 12
2.1.1 Teori Kepemimpinan 16
2.1.2 Fungsi Kepemimpinan 20
2.1.3 Tipe Kepemimpinan 20
2.1.4 Syarat Kepemimpinan 24
2.2. Lurah dan Pemerintahan Kelurahan 26
2.3 Disiplin Pegawai 27
2.3.1 Pengertian Disiplin 27
2.3.2 Unsur unsur Disiplin 28
2.3.3 Disiplin Pegawai Negeri 31
2.4. Peranan Kepemimpinan 32
2.5. Penelitian Terdahulu 35

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....42
3.2. Waktu dan tempat Penelitian 42
3.3. Populasi dan Sampel 44
3.4. Teknik Pengumpulan Data. 45
3.5. Variabel Penelitian. 46
3.6. Teknik Analisis Data. 48

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

4.1. Gambaran Umum Kelurahan Medan Tembung.....49
4.1.1 Geografi.....49
4.1.2 Demografi.....49
4.1.3 Sarana dan Prasarana.....50
4.1.4 Pemerintahan 52
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan 53
4.2.1. Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin .53
a. Peran Lurah sebagai Katalisator 54
b. Peran Lurah sebagai Fasilitator 62
c. Peran Lurah sebagai Pemecah Masalah 64
d. Peran Lurah sebagai Komunikator 68
4.2.2. Disiplin Pegawai Kelurahan dalam Pelayanan.....71
4.2.3. Upaya Lurah dalam Meningkatkan Disiplin 75

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan..... 83
5.2. Saran-saran 85

DAFTAR PUSTAKA..... 86

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

ABSTRAK

Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Kelurahan Tembung Kecamatan Medan Tembung Kota Medan

Nama	: **Gorby Sebastian Bakara**
NIM	: 171801003
Program	: Magister Administrasi Publik
Pembimbing I	: Dr. Isnaini, SH, M.Hum
Pembimbing II	: Dr. Maksum Syari Lubis, S.STP,. MAP

Lurah sebagai pemimpin organisasi pemerintah memegang peranan kepemimpinan yang sangat penting dalam menentukan dan meningkatkan Disiplin dari aparatnya menuju suatu paradigma pemerintahan yang baru. Penyelenggaraan pemerintahan di Kelurahan ditentukan oleh kemampuan Lurah sebagai pimpinan bersama dengan para stafnya sebagai pelaksana tugas-tugas. Kepemimpinan Lurah sangat mempengaruhi banyak hal dalam penyelenggaraan pemerintahan kelurahan termasuk diantaranya perilaku dan Disiplin perangkat kelurahan dalam melaksanakan tugasnya, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan lurah dalam meningkatkan Disiplin pegawai perangkat kelurahan di Kelurahan Tembung, Kecamatan Medan Tembung Kota Medan. Sampel penelitian digunakan *total sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan proporsional dan acak sebanyak 19 orang. Dalam penelitian ini dilakukan teknik analisa data yaitu metode deskriptif, yaitu suatu metode dimana data yang diperoleh disusun kemudian diinterpretasikan sehingga memberikan keterangan terhadap permasalahan yang diteliti dengan menggunakan tabel tunggal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Lurah Tembung dalam meningkatkan Disiplin pegawai, secara umum telah berperan dengan baik sebagai katalisator, fasilitator, pemecah masalah dan komunikator. Tingkat disiplin pegawai perangkat kelurahan di kantor Kelurahan Tembung dapat dilihat dari: kehadiran, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian seragam dan ketaatan terhadap peraturan, telah dilaksanakan dengan cukup baik. Upaya-upaya Lurah dalam meningkatkan Disiplin pegawai perangkat Kelurahan Tembung adalah sebagai berikut : memberikan penghargaan, meningkatkan kesejahteraan perangkat kelurahan, menciptakan suasana kerja yang harmonis, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, bersikap adil, menghormati dan mengikutsertakan, melengkapi fasilitas kerja, mengembangkan potensi, pemberian hukuman, memberikan kesempatan untuk mengikuti diklat yang dapat mempercepat karier perangkat yang bersangkuta.

Keywords: Kepemimpinan lurah, Disiplin pegawai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 8/5/23
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

ABSTRACT

Lurah Leadership in Improving Employee Discipline in Tembung Subdistrict, Medan Tembung Subdistrict, Medan City

N a m e	: Gorby Sebastian Bakara
N I M	: 171801003
Program	: Masters in Public Administration
Advisor I	: Dr. Isnaini, SH, M.Hum
Advisor II	: Dr. Maksum Syari Lubis, S.STP ,. MAP

Lurah as the leader of a government organization plays a very important leadership role in determining and enhancing discipline from his apparatus towards a new government paradigm. The administration of government in the Kelurahan is determined by the ability of the Head of the Village as the joint leader and the staff as executors of tasks. Lurah leadership greatly influences many things in the administration of kelurahan including behavior and discipline in the kelurahan apparatus in carrying out their duties, in providing services to the community.

This study aims to analyze the leadership of the village head in improving the discipline of employees of the kelurahan in Tembung Village, Medan Tembung District, Medan City. The research sample used total sampling, which was carried out proportionally and randomly as many as 19 people. In this study, data analysis techniques were carried out, namely descriptive methods, namely a method in which the data obtained was compiled and then interpreted so as to provide information on the problems studied using a single table.

The results of this study indicate that Village Leadership is Inflated in improving employee discipline, in general it has played a good role as a catalyst, facilitator, problem solver and communicator. The level of discipline of the staff of the kelurahan in the Tembung Sub-district office can be seen from: attendance, working hours, wearing uniforms and obedience to regulations, have been carried out quite well. Efforts of the Lurah in improving the Discipline of employees of the Tembung Village apparatus are as follows: giving awards, improving the welfare of the kelurahan, creating a harmonious working atmosphere, giving awards for work performance, being fair, respecting and including, completing work facilities, developing potential, giving punishment, providing an opportunity to participate in training that can accelerate the career of a related device.

Keywords: Village leadership, employee discipline

Document Accepted 8/5/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

ABSTRACT

Lurah Leadership in Improving Employee Discipline in Tembung Subdistrict, Medan Tembung Subdistrict, Medan City

N a m e	: Gorby Sebastian Bakara
N I M	: 171801003
Program	: Masters in Public Administration
Advisor I	: Dr. Isnaini, SH, M.Hum
Advisor II	: Dr. Maksum Syari Lubis, S.STP ,. MAP

Lurah as the leader of a government organization plays a very important leadership role in determining and enhancing discipline from his apparatus towards a new government paradigm. The administration of government in the Kelurahan is determined by the ability of the Head of the Village as the joint leader and the staff as executors of tasks. Lurah leadership greatly influences many things in the administration of kelurahan including behavior and discipline in the kelurahan apparatus in carrying out their duties, in providing services to the community.

This study aims to analyze the leadership of the village head in improving the discipline of employees of the kelurahan in Tembung Village, Medan Tembung District, Medan City. The research sample used total sampling, which was carried out proportionally and randomly as many as 19 people. In this study, data analysis techniques were carried out, namely descriptive methods, namely a method in which the data obtained was compiled and then interpreted so as to provide information on the problems studied using a single table.

The results of this study indicate that Village Leadership is Inflated in improving employee discipline, in general it has played a good role as a catalyst, facilitator, problem solver and communicator. The level of discipline of the staff of the kelurahan in the Tembung Sub-district office can be seen from: attendance, working hours, wearing uniforms and obedience to regulations, have been carried out quite well. Efforts of the Lurah in improving the Discipline of employees of the Tembung Village apparatus are as follows: giving awards, improving the welfare of the kelurahan, creating a harmonious working atmosphere, giving awards for work performance, being fair, respecting and including, completing work facilities, developing potential, giving punishment, providing an opportunity to participate in training that can accelerate the career of a related device.

Keywords: Village leadership, employee discipline

Document Accepted 8/5/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis ucapakan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul "**Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Kelurahan Tembung Kecamatan Medan Tembung Kota Medan**". Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, Rektor Universitas Medan Area
2. Ibu Prof.Dr.Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area
3. Bapak Dr. Warjio, MA, Ketua Program Studi MAP, Program Pascasarjana Universitas Medan Area,
4. Bapak Dr. Isnaini, SH, M.Hum, MA, Wakil Direktur I, Program Pascasarjana Universitas Medan Area, sekaligus sebagai Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan dan semangat untuk penyelesian studi.
5. Bapak Dr. Maksum Syari Lubis, S.STP,. MAP, sebagai Pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
6. Lurah Kelurahan Tembung Kecamatan Medan Tembung Kota Medan beserta seluruh perangkat kelurahan dan staf yang telah memberikan ijin penelitian dan informasi dalam penyelesian tesis ini.

Document Accepted 8/5/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

7. Bapak dan Ibu dosen serta staf pengajar khususnya prodi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area yang telah memberikan bekal ilmu serta kelancaran dalam proses penyusunan dan penyelesaian Tesis ini.
8. Terimakasih pula kepada, kedua orangtua dan seluruh keluarga serta semua fihak yang telah meberikan bantuan serta seluruh keluarga yang senantiasa memberi dorongan dan semangat serta do`a demi keberhasilan dan kesuksesan penulis.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, September 2019

Penulis

(Gorby Sebastian Bakara)

Document Accepted 8/5/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, diharapkan memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan kinerja terutama kedisiplinan aparatur dalam mengemban tanggung jawab dan tugasnya. Pelimpahan wewenang dari Pemerintah Pusat ke Daerah memungkinkan terjadinya penyelenggaraan pemerintahan dengan jalur birokrasi yang lebih ringkas dan membuka peluang bagi Pemerintah Daerah untuk melakukan inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Hal ini membawa dampak yang sangat signifikan terhadap beban, tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah Otonom. Salah satu dampak yang telah dilakukan adalah penataan sistem pelayanan umum, sebagai tujuan utama dari undang-undang tersebut. Sistem pelayanan umum pemerintah, akan tercapai manakala diiringi peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur, sarana dan prasarana, serta perangkat pelayanan umum lainnya yang terarah, terpadu, dan terkoordinasi.

Kelurahan merupakan dasar dari satuan pemerintahan yang terkecil dari suatu komunitas pemerintahan negara. Sehingga boleh dikatakan bahwa keberhasilan dalam melakukan pembangunan juga tergantung dari sejauh mana partisipasi masyarakat setempat beserta aparatur pemerintahan kelurahan dalam perencanaan pembangunan tersebut. Dalam arti masyarakat harus ikut berpartisipasi dan diberi kepercayaan dan kewenangan yang cukup dalam

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

mengurusi rumah tangga kelurahannya, sehingga bisa mandiri Selain sebagai pelaksana dan perencana program pembangunan, maka para aparatur pemerintah kelurahan juga berperan sebagai pelayan masyarakat dalam dan sesuai dengan potensi dan sumber daya yang dimiliki daerah tersebut. Lurah merupakan pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kelurahan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Sebagai seorang pemimpin Lurah banyak peran dalam kepemimpinannya antara lain, peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, peran sebagai pemecah masalah dan peran sebagai komunikator.

Aparat kelurahan sebagai birokrat di tingkat kelurahan dituntut untuk mampu menangani kendala-kendala yang dihadapi dalam usaha-usaha pembangunan yang digalakkan pemerintah. Aparat kelurahan harus mampu melaksanakan fungsi utamanya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, cekatan, efektif dan efisien. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kepemimpinan Lurah sangatlah berperan penting dalam seluruh kegiatan birokrasi yang ada di kelurahan, serta berperan dalam meningkatkan kinerja aparatur dalam mencapai suatu tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut aparatur kelurahan di tuntut untuk memberi suatu kualitas pelayanan yang prima tercermin dari transparansi, akuntabilitas, partisipasi, kesamaan hak, dan keseimbangan hak dan kewajiban.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

Dua hal pokok di atas, yaitu pelayanan umum dan pengembangan potensi daerah dalam meningkatkan pendapatan asli daerah, bukan rahasia lagi bahwa yang sangat berperan adalah kehidupan organisasi yang dinamis, dan tentunya tidak terlepas dari manusia sebagai pelaku utama dari organisasi tersebut. Eratnya hubungan antara tujuan organisasi dengan manusia, sangat berkaitan dengan fungsi manajemen dalam merencanakan, menggerakkan, mengarahkan, dan mengelola sumber daya manusia, agar mampu bekerja sepenuh hati.

Untuk terlaksananya dan suksesnya seluruh kegiatan yang ada dalam kelurahan maka peranan kepemimpinan Kepala Kelurahan yang disebut dengan Lurah harus dapat menggerakkan dan memanfaatkan potensi kekuatan yang ada atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai, karena kepemimpinan merupakan inti dari pada managemen dan sekaligus merupakan motor atau daya penggerak dari pada semua sumber dan alat–alat yang tersedia bagi suatu organisasi baik itu sumber manusia dan seperti metode, material dan pemasaran (Siagian,2013). Disisi lain seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan yang luas tentang organisasi yang dipimpinnya dan pemimpin harus memiliki keahlian managerial (managerial skill) yang berhubungan dengan tugas – tugas pemimpin yaitu memberikan arahan petunjuk perintah dan pengawasan terhadap tugas – tugas yang dilaksanakan oleh para pegawai bawahannya. Seorang pemimpin harus memiliki kepemimpinan atau leadersip yang baik sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi yang dipimpinnya.

Dari uraian diatas peranan kepemimpinan Lurah sebagai seorang pemimpin di wilayah kelurahan sangatlah menentukan dan mempengaruhi disiplin

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

pegawai agar terdorong nalurinya untuk berbuat dan berkerja dengan prestasi yang tinggi.

Kelurahan merupakan salah satu unit yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, kelurahan merupakan perangkat daerah yang dipimpin oleh seorang kepala pemerintahan kelurahan yang disebut lurah yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Camat dan di teruskan kepada Bupati/Walikota. Lurah merupakan salah satu pegawai negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 229, menyatakan bahwa Lurah adalah Kepala Kelurahan yang diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Sekretaris Daerah Kabupaten / Kota dari PNS yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi syarat. Lurah juga menerima pelimpahan sebagian kewenangan Pemerintahan untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dari Bupati / Walikota bertanggung jawab kepada Bupati / Walikota.

Berkaitan dengan kinerja aparatur kelurahan ini, Kelurahan Tembung merupakan salah satu kelurahan dari 7 (tujuh) kelurahan dan terdiri dari 6 lingkungan yang berada di bawah Kecamatan Medan Tembung Kota Medan, dimana di pimpin seorang Lurah yang merupakan Kepala pemerintahan di kelurahan, serta memiliki perangkat-perangkat kelurahan, diantaranya termasuk kepala-kepala lingkungan dan perangkat lainnya. Kelurahan sebagai level pemerintahan yang berada di bawah camat, tentunya menginginkan jalannya organisasi sesuai dengan yang diamanatkan dalam semangat otonomi daerah. Akan tetapi dalam pelaksanaannya masih banyak terdapat kekurangan yang sangat signifikan dari para pegawai kelurahan yang tercermin dari sikap dan perilaku.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

Oleh karena itu sangat perlu membina dan memperhatikan kinerja perangkat kelurahan, agar mampu mendukung Pemerintah Daerah Kota Medan, dalam mengimplementasikan otonimo daerah tersebut.

Lurah sebagai pemimpin organisasi pemerintah memegang peranan kepemimpinan yang sangat penting dalam menentukan dan meningkatkan kinerja dari aparatnya menuju suatu paradigma pemerintahan yang baru. Penyelenggaraan pemerintahan di Kelurahan ditentukan oleh kemampuan Lurah sebagai pimpinan bersama dengan para stafnya sebagai pelaksana tugas-tugas. Namun demikian sampai saat ini sebagian opini masyarakat bahwa manajemen Pemerintah Kelurahan khususnya Kelurahan Tembung belum dapat melayani kebutuhan masyarakat secara optimal. Di sisi lain opini sebagian besar masyarakat menyatakan bahwa masih banyak pegawai pemerintah kelurahan terkesan bukan pelayan masyarakat tetapi sebagai orang yang minta dilayani. Hal ini ditandai apabila masyarakat memerlukan pelayanan, harus melalui prosedur yang berbelit-belit dan kadang-kadang melanggar norma-norma yang telah ditetapkan.

Disiplin perangkat Kelurahan Tembung, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat, yang membantu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum dilaksanakan secara maksimal, di sebabkan karena ketidaksiapan dan juga kemampuan para perangkat kelurahan belum dimiliki secara obyektif. Dilihat pada kedisiplinan para perangkat kelurahan dalam menjalankan tugasnya juga belum diterapkan dengan baik oleh para perangkat kelurahan. Kedisiplinan Lurah yang lemah dalam mengawasi atau mengontrol pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh para perangkatnya [illegible] kinerja dan motivasi dari para perangkat kelurahan tersebut tidak

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

dapat ditingkatkan. Hal tersebut dilihat dari kekosongan para perangkat kelurahan pada jam-jam kerja atau para perangkat yang pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Sehingga masyarakat yang membutuhkan bantuan pelayanan publik tidak dapat mengurus keperluan mereka butuhkan, karena tidak adanya perangkat yang bertugas dalam bidangnya untuk membantu masyarakat tersebut.

Untuk membina kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia maka Pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang didalamnya mangatur kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin bagi setiap Pegawai Negeri Sipil. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil diantaranya adalah masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja sedangkan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil diantaranya adalah dilarang menyalahgunakan wewenang.

Kedudukan dan peranan pegawai dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan dari Pegawai Negeri seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi "Not the gun, the man behind the gun" yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.

Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan- peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

fungsi dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya pergeseran paradigma dalam pelayanan publik, secara otomatis hal tersebut akan menciptakan perubahan sistem dalam hukum kepegawaian dengan adanya penyesuaian-penyesuaian dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban dari Pegawai Negeri Sipil meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen kepegawaian. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Kepemimpinan Lurah Tembung, perlu bersikap lebih proaktif dan tegas terhadap para pegawai/perangkat kelurahan, beliau dapat lebih mengenal dan memahami kondisi para perangkat untuk lebih meningkatkan kinerja dan motivasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Peningkatan motivasi para perangkat Kelurahan Tembung masih harus terus ditingkatkan agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara maksimal dan dapat mengerjakan suatu tugasnya dengan waktu yang relatif cepat, serta menghasilkan kualitas layanan yang memuaskan. Dengan demikian Lurah Tembung harus lebih dapat lagi meningkatkan disiplin pegawai perangkat kelurahan nya, Faktor yang sangat mendukung kepeimpinan Lurah dalam meningkatkan disiplin pegawai perangkat kelurahan dapat dilihat dari cara lurah tersebut memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

perangkat kelurahannya, untuk dapat lebih meningkatkan disiplin pegawainya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Kepemimpinan Lurah sangat mempengaruhi banyak hal dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kelurahan termasuk diantaranya perilaku dan disiplin perangkat dalam melaksanakan tugasnya, prestasi kerja dari pegawai kelurahan, tingkat disiplin pegawai di kantor Kelurahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kepemimpinan yang tepat akan mendorong timbulnya kesediaan bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pimpinan. Berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan Kelurahan, pegawai kantor Kelurahan dalam kapasitasnya sebagai aparatur pemerintah Kelurahan merupakan unsur pelaksana utama tugas-tugas Lurah yang ada di wilayah Kelurahan. Berhasil tidaknya tugas-tugas Lurah sangat ditentukan salah satunya dari kinerja para pegawai di kelurahan tersebut. Atas dasar latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang " **Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Perangkat Kelurahan Di Kelurahan Tembung Kecamatan Medan Tembung Kota Medan**".

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin pegawai perangkat kelurahan di Kelurahan Tembung Kecamatan Medan Tembung Kota Medan ?
2. Bagaimana disiplin pegawai perangkat kelurahan di Kelurahan Tembung Kecamatan Medan Tembung Kota Medan ?

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

3. Bagaimana Upaya-upaya yang dilakukan Lurah dalam meningkatkan disiplin perangkat kelurahan di Kelurahan Tembung Kecamatan Medan Tembung Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin pegawai perangkat kelurahan di Kelurahan Tembung , Kecamatan Medan Tembung Kota Medan .
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin pegawai perangkat kelurahan di Kelurahan Tembung , Kecamatan Medan Tembung Kota Medan .
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan Lurah dalam meningkatkan disiplin pegawai perangkat kelurahan di Kelurahan Tembung, Kecamatan Medan Tembung Kota Medan .

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pengembangan dan pengkajian konsep-konsep tentang berbagai aspek dalam bidang manajemen publik.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Pemerintah Daerah Kota Medan, khususnya Kelurahan Tembung , dalam meningkatkan disiplin pegawai perangkat kelurahan, agar mampu bekerja secara optimal.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

1.5. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsurunsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya disiplin pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Hamalik (2001;166) Seorang pemimpin dalam melaksanakan peran-peran kepemimpinan antara lain :

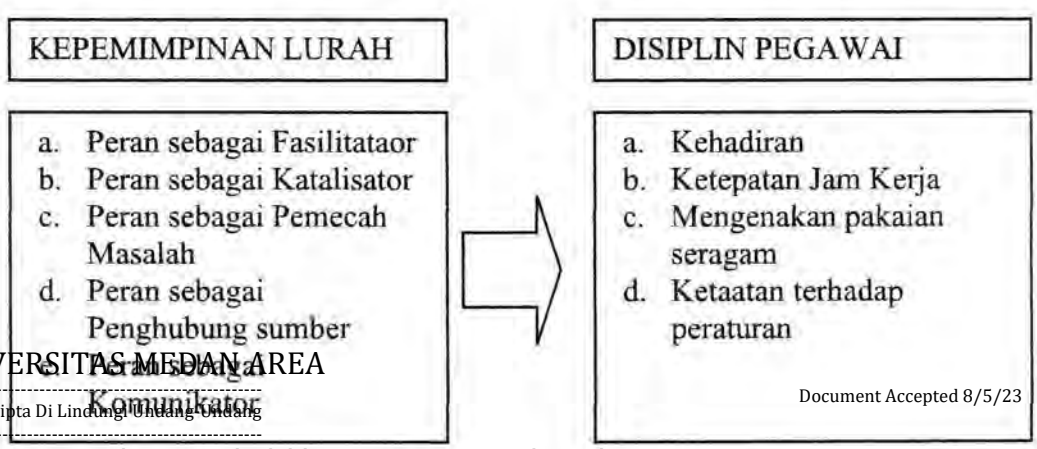
1. Peran sebagai katalisator, seorang pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya supaya yakin bahwa tindakan yang dia lakukan adalah untuk kepentingan semua anggota organisasi.
2. Peran sebagai fasilitator, seorang pemimpin harus berupaya mendorong dan menumbuhkan kesadaran para anggota organisasi yang dipimpinya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan organisasi. Pemimpin tidak berperan sebagai pemrakarsa saja melainkan aktif memberi kemudahan bagi para anggotanya.
3. Peran sebagai pemecah masalah, seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut.
4. Peran sebagai penghubung sumber, seorang pemimpin harus berupaya mencari sumber-sumber yang berkenan dalam kondisi dan kebutuhan organisasi, dengan sumber-sumber tersebut, pemimpin harus membantu

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

organisasi atau kelompok untuk mengetahui bagaimana cara-cara pendekatan yang dapat dilakukan untuk memperoleh bantuan yang diperlukan dalam rangka memecahkan masalah yang di hadapi.

5. Peran sebagai komunikator, seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya kepada orang lain, yang selanjutnya mennyampaikan kepada orang lain secara berlanjut. Bentuk komunikasi yang harus dilakukan secara dua arah supaya gagasan yang dismpaikan dapat dibahas secara luas, yang mencakup para pelaksana dan khalayak sasaran perlu menguasai teknik berkomunikasi secara efektif.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.Dengan demikian, yang dimaksud dengan disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. Dalam hal ini, disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari intansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.



UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

Perwujudan pemerintahan yang dapat melaksanakan mengemban misinya, tidak saja memerlukan lembaga-lembaga yang sesuai,aparatur yang profesional, tetapi juga pemimpin-pemimpin yang siap melayani masyarakat. Dalam suatu organisasi, peranan pemimpin sangat berpengaruh dalam mengambil suatu kebijakan atau keputusan. Kenyataan menunjukkan bahwa kehadiran pemimpin-pemimpin yang memiliki komitmen sebagai pelayan masyarakat dalam menyelenggarakan pemerintahan masih terbatas. Kita sering menyaksikan Itikad mereka mungkin baik, tujuan mereka mungkin mulia, tetapi cara membawakan diri dan cara berkomunikasinya kurang sesuai sehingga terkesan kaku dan *over acting*.

Istilah kepemimpinan *(leadership)* berasal dari kata dasar "pimpin" yang artinya bimbing atau tuntun. Kemudian dari kata "pimpin" lahirlah kata kerja "memimpin" yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda "pemimpin" yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun.

Menurut Kaloh (2009:9-10) mengemukakan kepemimpinan adalah:

a. sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan dan kesanggupan yang mana semua itu mengarah kepada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu;
b. serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang terkait dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri;

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

c. sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dan situasi.

Kepemimpinan banyak sekali dikemukakan oleh para ahli, tergantung dari sudut pandang arti kepemimpinan itu sendiri. Pigor dalam Kencana (2013:2) mengemukakan bahwa : "kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama."

Menurut Pasolong (2012:1) mengemukakan kepemimpinan adalah "Kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan".

Ryas Rasyid dalam bukunya makna Pemerintahan dari segi etika dan kepemimpinan (2000:75) : "Kepemimpinan sebuah konsep yang menerangkan berbagi segi dari interaksi pengaruh antara pemimpin dengan pengikut dalam mengajar tujuan bersama.

Selanjutnya, Kartono (2011:49), mengungkapkan bahwa :

"Kepemimpinan dapat diartikan sebagai berikut :

1) Kepemimpinan adalah suatu bentuk kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2) Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang lain; dan
3) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan keompok".

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan kepemimpinan dapat menciptakan situasi dan menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan. Menurut Ermaya (1997:11), bahwa :

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

"Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua atau orang lebih baik organisasi maupun keluarga sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan ataupun tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Beberapa jurnal internasional memberikan pengertian tentang kepemimpinan ini. Yulk (2008:228) mengatakan *leadership is a process of influencingthe activities of an organized group in its task of goal setting and goal achievement*" (kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisir dalam usaha mereka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan".

Waldman dan Einstein (2008:177) mengatakan "*Leadership is the art coordinating andmotivating individuals and groups to achieve desired ends*". (Kepeminpinan adalah seni mengkoordinasi dan memotivasi individu-individu serta kelompok-kelompok untuk mencapaitujuan yang diinginkan). Sebagai tambahan Robert dan Mitchell (2010:89) mendefinisikan kepemimpinan sebagai "*we define leadership as interpersonal influence, exercised in situationand directed through the communication process, toward the attainment of a specific goal or goals.*" (kami mendefinisikan kepemimpinan sebagai saling mempengaruhi antar pribadi. Dilatihdalam situasi dan diarahkan, melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan atau tujuan-tujuan khusus). Benjamin James Inyang (2013:78) mengatakan "*Leadership is a process of influencing people to work towards the attainment of organisational goals*". (Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang untuk bekerja menuju pencapaian tujuan organisasi).

Bertitik tolak dari pendapat , terlihat adanya kesamaan maksud dan tujuan yang sama mengenai kepemimpinan. Memperhatikan pendapat-pendapat diatas,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan yang terdapat pada diri seseorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakan bawahannya dalam suatu keadaan tertentu untuk bekerja sama guna menyelesaikan serangkaian kegiatan sehingga tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Pada hakekatnya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain. Untuk mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai tujuan, dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai ciri. Kepemimpinan itu ada dalam setiap kelompok dan memiliki posisiyang strategis dalam kegiatan kelompok atau organisasi. Inti dari kepemimpinan itu adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan orang lain agar orang-orang dalam sumbu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu dengan suasana moralitas yang tinggi, sehingga dengan penuh semangat dan kegairahan dapat menyelesaikan pekerjaan masing-masing dengan hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan untuk wilayah kelurahan adalah lurah, hal tersebut dikarenakan lurah mempunyai jabatan tertinggi untuk wilayah kelurahan. Lurah sebagai pimpinan di wilayah kelurahan mempunyai tugas-tugas yang paling besar terhadap keberhasilan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di wilayah kelurahan. Sebagai pimpinan di kantor Kelurahan, Lurah mempunyai wewenang yang sangat besar didalam pembinaan aparat/perangkat kelurahan terhadap peningkatan disiplin kerja aparat kelurahan.

Kepemimpinan disini maksudnya adalah kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan orang untuk melakukan semua yang dikehendaki oleh pimpinan. Dalam hal ini orang yang diarahkan tersebut mempunyai perilaku yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

berbeda-beda, sehingga agar dapat mencapai apa yang dikehendaki pimpinan, dimana pimpinan dalam hal ini Lurah yang harus mampu mengarahkan perilakunya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu perilaku yang harus diambil oleh Lurah adalah melakukan pembinaan, sehingga tercipta pegawai yang disiplin.

2.1.1. Teori Kepemimpinan

Memimpin dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan maka ada beberapa teori kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin haruslah sesuai dengan bakat dan pengalaman yang dimilikinya. Maka berkaitan dengan teori kepemimpinan ada beberapa teori yang penting yang disimpulkan oleh para ahli.

Kajian terhadap teori kepemimpinan terus berkembang pada teori Sifat (*Trait Theories*), teori Kelompok dan Tukar Menukar (*Group and Exchanges Theories*), teori Contingency, teori Jalur dan Tujuan (*Path-Goal Leadership Theory*), toeri Kepemimpinan Karismatik (*Charismatic Leadership Theories*), teori Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership Theory*) (Luthans, 2002: 579-589).

Pembahasan kepemimpinan juga dikaji tentang gaya kepemimpinan (*Leadership Style*). Studi klasik tentang teori kepemimpinan telah mengembangkan gaya kepemimpinan yang kontinum *Boss-Centered* dan *Employee Centered*. Komponen dari *Boss-Centered* (meliputi: *Theory X, Autocratic, Production Centered, Close, Initiating Structure, Task-directed, Directive*). Sedangkan *Employee Centered* memiliki komponen: *Theory Y,*

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

Democratic, Employee-Centered, General, Consideration, Human relations, Supportive, Participative. Gaya kepemimpinan tersebut telah mendasari teori *Tannebaum and Schmidt Continuum of Leadership Behavior*.

Gaya kepemimpinan yang mendasarkan pada dua demensi yaitu perhatian terhadap tugas (*Concern for Task*) dan perhatian terhadap karyawan (*Concern for People*) telah melahirkan teori gaya kepemimpinan yang terkenal dengan The Blake and Mouton Managerial Grid. Berikutnya berkembang pula gaya kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Harsey dan Blanchard yang kemudian dikenal dengan Harsey dan Blanchard's Situational Leadership Model.

Sebagai pemimpin, manajer ataupun pimpinan memiliki peran (*role*), kegiatan, dan skill. Pimpinan memiliki peran *Interpersonal Roles, Informational Roles, Decisional Roles*. Sedangkan kegiatan mereka adalah: *Routine Communication, Traditional Management, Networking, dan Human Resource Management*. Serta skill bagi pemimpin adalah: (1) komunikasi verbal, (2) memanaj waktu dan stress, (3) memanaj pengambilan keputusan, (4) mengakui, menjelaskan, dan memecahkan permasalahan, (5) memotivasi dan mempengaruhi orang lain, (6) mendelegasikan wewenang, (7) menetapkan tujuan dan menjelaskan visi, (8) memiliki kesadaran diri, (9) membangun kerja tim, dan (10) memanaj konflik (Luthans, 2002: 619-627).

Banyak teori tentang kepemimpinan yang ditemui dalam beberapa literatur yang pada umumnya menunjukkan adanya perbedaan, baik dari segi penekanannya maupun dari segi pandangannya. Ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin dilahirkan, bukan dibuat dan ada pula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok orang-orang. Untuk lebih jelasnya,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

berikut ini akan dikemukakan beberapa teori tentang kepemimpinan.

a. Teori Sifat (*Trait Theory*).

Teori sifat mencoba untuk menentukan apa yang membuat seorang pemimpin berhasil (efektif) yang bersumber dari keperibadian pemimpin itu sendiri sebagai seorang insan. Teori ini juga bertolak dari pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki oleh pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan kemampuan kepribadian pemimpin itu sendiri. Manullang (2008:24) mengemukakan ada beberapa sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin yaitu : " Kemampuan melihat organisasi sebagai satu kesatuan, kemampuan mengambil keputusan-keputusan, melimpahkan atau mendelegasikan wewenang dan kemampuan menanamkan kesetiaan.

Menurut Terry Yang dikutip oleh Moekijat (2004:76) yang perlu dimiliki seorang pemimpin adalah: memiliki intelegensi yang tinggi, banyak inisiatif, energik, memiliki kedewasaan, emosional, memiliki persuasif, mempunyai keterampilan, komunikatif, peka, kreatif, memberikan partisipasi sosial tinggi.

b. Teori Kepemimpinan menurut situasi.

Manullang (2008: 45) mengemukakan bahwa di dalam situasi kerja ada tiga hal yang efektif yaitu :

1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan, maksudnya bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan.
2) Struktur tugas dalam situasi kerja, apakah tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

3) Kewibawaan kedudukan pemimpin.

c. Teori jalan kecil tujuan (fath goal theory).

Seperti telah diketahui dalam pengembangan teori kepemimpinan selain dari pendekatan di atas, dapat pula didekati dari teori *path – goal* yang mempergunakan kerangka teori motivasi.

Hal ini merupakan pengembangan yang sehat karena kepemimpinan di satu pihak sangat dekat hubungannya dengan disiplin pegawai, di pihak lain berhubungan dengan kekuasaan. Setiap teori berusaha memberikan bermacam-macam konsep pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasaan dalam pelaksanaan, serta kepuasan kerja bawahan.

Darma (2007:17) memasukkan empat type atau gaya kepemimpinan utama, yaitu :

1) Kepemimpinan direksi, tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis dari Lippit dan White, bawahan tahu senjatanya apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pimpinan.
2) Kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya.
3) Kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan tersebut berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.
4) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menentang para bawahannya untuk berprestasi dengan baik ".

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

2.1.2. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai fungsi, Kartono (2011:82) menyatakan bahwa :"Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi, atau membangunkan motivasi-motivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan super visi/pengawasan efesien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan".

Fungsi kepemimpinan juga menyangkut dua hal pokok yaitu pengambilan keputusan dan motivasi. Pemimpin harus dapat mengambil keputusan dengan perhitungan yang cermat dan tepat serta dalam waktu yang cepat sehingga harus didukung oleh informasi dan data yang lengkap untuk dapat menggerakan bawahannya pemimpin harus mampu memberikan motivasi untuk bekerja supaya tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efisien.

2.1.3. Tipe kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2011:80) bahwa tipe kepemimpinan tersebut adalah :

a. Tipe Kharismatis

Jenis tipe ini adalah tipe kepemimpinan yang dianggap memiliki kekuatan gaib, yang pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, karena ia mempunyai daya tarik yang luar biasa. Walaupun tipe ini dalam memimpin bawahannya mendapat kedudukan sebagai pemimpin, ia tidak menggunakan kekayaan, kesehatan, dan lain sebagainya sebagai kharisma dirinya, tetapi ia sanggup memancarkan pengaruh dan daya tarik yang dashyat dari kepribadian pemimpin sebab itu sampai sekarang belum diketahui sebab musabab

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 8/5/23
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

kemampuan dari pada kharisma tipe kepemimpinan itu.

b. Tipe Paternalistis

Sifat kebapakan sangat menonjol dalam tipe kepemimpinan paternalistis ini, karena ia selalu menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa, bersikap terlalu melindungi bawahannya (over protection), jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengambil keputusan sendiri, serta jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan fantasi dan daya kreativitasnya, selalu bersikap maha tahu, dengan demikian akan menghambat kemajuan para bawahan akibat terlalu ketergantungan kepada bapaknya.

c. Tipe Militeristis

Tipe militeristis bukanlah merupakan seorang pemimpin yang bijaksana atau ideal bagi bawahan, karena tipe ini mempunyai sifat-sifat :

- Sistem perintah/komando yang dipergunakan terhadap bawahan,
- Menginginkan kepatuhan mutlak dari bawahan,
- Menggemari formalitas dan upacara ritual yang berlebihan,
- Sukar menerima saran-saran dan kritikan dari bawahan,
- Menghendaki adanya kerja keras,
- Komunikasi hanya berjalan atau bersifat satu arah saja.

d. Tipe Otokratis

Tipe otokratis ini adalah tipe penguasa absolut dimana sangat bertentangan dengan pemimpin yang dibutuhkan oleh perusahaan modern masa kini, karena hak azasi manusia yang menjadi bawahan itu harus dijunjung dan dihormati. Kepemimpinan ini didasarkan atas kekuasaan, jadi seorang pemimpin yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

otokratis menganggap bahwa kekuasaannya adalah miliknya sehingga mempunyai hak memerintah dan menindak orang lain.

e. Tipe Laisser Faire

Pada tipe kepemimpinan Lasser Faire ini, pemimpin tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompoknya dan membiarkan bawahan berbuat semau sendiri. Secara praktis pemimpin ini tidak memimpin, dia hanya merupakan pemimpin simbol yang tidak memiliki keterampilan teknis. Kedudukan diperoleh dengan jalan suapan penyogokan atau berkat adanya sistem nepotisme. Perubahan yang dipimpin semacam ini akan menjadi berantakan, karena tipe ini tidak mampu mengontrol anak buahnya yang tidak melaksanakan koordinasi kerja dengan baik, dan tidak mempunyai kewibawaan, sehingga akan menciptakan suasana kerja yang kacau balau karena tidak mempunyai disiplin.

f. Tipe Populistis

Kepemimpinan tipe populistis ini ialah kepemimpinan yang mampu mengembangkan solidaritas rakyat. Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai masyarakat yang tradisional, kurang mempercayai bantuan-bantuan serta dukungan-dukungan kekuataan asing, dimana lebih mengutamakan nasionalisme.

g. Tipe Administratif

Tipe kepemimpinan administratif ini adalah tipe kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan administrasi yang efektif. Pemimpinnya terdiri dari pribadi yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan, sehingga dapat dibangun sistem administrasi yang efisien untuk mendapatkan integritas bangsa pada khususnya dan usaha-usaha pembangunan pada umumnya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

Jadi pada tipe administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri dan manajemen modern, perkembangan sosial di tengah masyarakat.

h. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan ini didasarkan atas kepentingan kelompok dan berusaha untuk memenuhinya. Setiap dalam suatu perusahaan diatur oleh seorang pemimpin yang bijaksana yang bertindak sebagai pengatur, partisipasi dari golongan atau kelompok sangat diutamakan, sehingga setiap perintah dari atasan dapat dijalankan dengan baik oleh bawahan. Dengan adanya kerja sama ini akan tercipta dengan mudah hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah.

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang tepat untuk organisasi atau kelompok masyarakat saat ini, walaupun tidaklah mudah menerapkan tipe kepemimpinan seperti itu. Tetapi, oleh karena tipe ini dianggap paling ideal, maka diharapkan seorang pemimpin berusaha menjadi seorang pemimpin yang demokratis.

Variasi yang baik dari tipe-tipe kepemimpin ini adalah tipe kepemimpinan yang demokratis sekaligus kharismatis. Dengan demikian keberadaan pemimpin memiliki legitimasi ganda karena dipilih dan menerapkan pola kepemimpinan yang demokratis sekaligus memiliki kharisma di hadapan masyarakatnya.

Tetapi, ada pendapat lain yang menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menerapkan berbagai macam tipe memimpin di atas sesuai dengan kondisi dan situasi. Ada kalanya dia bertipe demokratis, tapi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

dalam kondisi dan situasi yang menuntut dia harus tegas maka sah-sah saja apabila dia bertipe militeristis.

2.1.4. Syarat-syarat Kepemimpinan

Menjadi seorang pemimpin haruslah dapat dipercaya dan dapat dijadikan panutan bagi pengikutnya, hal tersebut membuktikan bahwa menjadi pemimpin yang ideal itu tidaklah mudah karena terdapat syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi.

Kartini Kartono (2011:31) dalam bukunya menyampaikan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu:

a. Kekuasaan : Kekuatan, otoritas dan legalitas dengan memberikan kewenangan kepada pemimpin guna menggerakkan bawahannya untuk berbuat sesuatu.
b. Kewibawaan : Kelebihan dan keunggulan dari seorang pemimpin agar bawahan patuh dalam melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
c. Kemampuan : Segala daya, kesanggupan., kekuatan dan kecakapan tekhnis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Menurut pandangan staff management dari American Management Association (AMA) (2004:38) ada beberapa syarat untuk kepemimpinan dengan garis besarnya adalah sebagai berikut :

a. Mampu untuk menimbulkan kepercayaan pada diri orang lain,
b. Tabah dalam usahanya untuk mencapai tujuan,
c. Kemampuan untuk memberikan pengertian tanpa menimbulkan salah paham,
d. Kesediaan untuk mendengarkan secara simpatik,
e. Memahami manusia serta reaksi-reaksinya,
f. Objektif,
g. Terus terang .

Sebagai perbandingan didalam membicarakan syarat-syarat kepemimpinan oleh penulis mengambil beberapa pendapat dari para sarjana antara

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

lain: Nitisemito (2012: 104) mengatakan bahwa syarat-syarat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan umum yang meluas,
b. Kemampuan berkembang secara mental,
c. Ingin tahu
d. Kemampuan analistis,
e. Memiliki daya ingat yang kuat,
f. Kapasitas interaktif,
g. Keterampilan komunikasi,
h. Keterampilan mendidik,
i. Rasionalistas dan objektivitas,
j. Pragmatis, yaitu membuat keputusan yang dapat dilaksanakan oleh aparat pelaksana sesuai dengan kemampuan dan sumbers-umber yang tersedia dan yang menurut perhitungan akan tersedia,
k. Adanya naluri untuk prioritas, hasilnya akan mendapat perhatian dan penyelesaian terlebih dahulu,
l. Keterdesakan, yaitu merasakan adanya keperluan yang mendesak,
m. Rasa waktu, yaitu mengetahui secara tepat tentang saat yang tepat atau tidak tepat untuk bertindak penting untuk dimiliki,
n. Rasa kekompakan, yaitu merasa satu dengan pemimpin,
o. Kesederhanaan,
p. Keberanian,
q. Kemauan mendengar,
r. Adatabilitas dan fleksibitas,
s. Ketegasan.

Sudah jelas dan pasti bahwa tidak ada seorangpun yang dengan serta merta memiliki semua persyaratan tersebut di atas, karena itu dapat dikatakan bahwa hanya bakat-bakat kepemimpinan yang dikembangkan secara terus-menerus akan semakin banyak persyaratan itu dapat dipenuhi meskipun mungkin sepanjang karier seseorang tidak akan pernah memenuhi semua persyaratan tersebut.

Sedang menurut Handoko (2011:104) memberikan pendapat tentang syarat-syarat sebagai berikut :

a. Mempunyai kemampuan manajemen
b. Dapat mendidik dan memimpin,
c. Cerdas dalam berpikir, dapat bertindak segera dan bijaksana dalam menghadapi soal-soal yang dianggap penting,
d. Mempunyai rasa simpati terhadap orang lain, dapat mengerti akan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

persoalan-persoalan, baik yang menyangkut individu maupun organisasi,

e. Ramah dan toleran sesama, dapat membangkitkan kepercayaan orang lain terhadap dirinya dan harus jujur,
f. Adil, berani dan bijaksana dalam mempertahankan pendapatnya terhadap orang yang mencelanya tanpa alasan yang bertanggung-jawab,
g. Mempunyai sifat-sifat baik dan bermoral tinggi .

Yang jelas, pemimpin itu harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan anggota-anggota biasa lainnya, sebab dengan kelebihan-kelebihan tersebut dia bisa berwibawa dan dipatuhi oleh bawahannya.

Dengan persyaratan yang institusional dari kepemimpinan tersebut, maka pemimpin dapat membina organisasi yang dipimpinnya, yang pada akhirnya organisasi tersebut mampu memberikan tanggapan atau jawaban atas kritik-kritik, pengarahan-pengarahan dan kontrol yang datang dari luar organisasi.

2.2. Konsep Lurah Dan Pemerintah Kelurahan

Dalam Kepmendagri No. 72 tahun 2005 dikatakan bahwa Pemerintah kelurahan terdiri dari Kepala Kelurahan (lurah) dan perangkat kelurahan. Sedangkan perngkat kelurahan terdiri dari sekretaris kelurahan dan kepala-kepala lingkungan yang dalam susunan organisasi dan tata kerjanya diatur dengan peraturan daerah dengan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri (C.S.T. Kansil, 2002: 12).

Kepala Kelurahan (Lurah) adalah pegawai negeri sipil yang diangkat oleh Bupati/Walikota atas nama Gubernur dengat syarat yaitu pendidikan minimal sekolah lanjutan pertama atau yang berpengathuan/berpengalaman sederajat dengan itu Sekretaris Kelurahan adalah unsur staf yang membentuk usaha kelurahan dalam menjalankan tugas dan wewenang pemerintahan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

kelurahan.Sekretaris kelurahan terdiri dari sekretaris kelurahan dan kepala-kepala urusan. Untuk memperlancar jalannya pemerintahan di kelurahan maka dapat dibentuk lingkungan yang dikepalai oleh kepala lingkungan. Kepala kelurahan sebagai pemegang utama dibidang pembangunan maka ia juga dapat dibantu oleh satu lembaga masyarakat yang dulunya dikenal dengan LKMD kini berubah menjadi lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM) yang merupakan salah satu mitra pemerintah kelurahan dalam kaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan A.W. Wijaya. Menurut pasal 1 : 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 73 tahun 2005 mengemukakan bahwa Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat kerja Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja Kecamatan.

2.3. Disiplin Pegawai

2.3.1. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan perilaku yang terbentuk dari hasil latihan untuk selalu mematuhi aturan tata tertib yang telah ditentukan. Menurut Admodiwirjo (2000: 235), disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa mendatang dengan menggunakan hukum dan ganjaran. Menurut Nawawi (2001: 182) : Disiplin dalam hubungannya dengan moral kerja diartikan sebagai usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama agar pemberian hukuman dapat dihindari. Disiplin merupakan sikap yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap berbagai peraturan dan ketentuan yang ditentukan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

Menurut Nawawi (2001: 186), disiplin pegawai adalah sikap mental pegawai yang tercermin dalam perilaku melaksanakan semua peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan organisasi atau pemerintah, dan menghindari pelanggaran- pelanggaran terhadap semua peraturan atau ketentuan sehingga hukuman atau sanksi terhadap Pegawai akan dapat dihindari atau tidak terjadi. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka yang dimaksud dengan disiplin dalam penelitian ini adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai untuk menaati segala peraturan atau ketentuan yang telah dibuat atau ditetapkan oleh organisasi/ dinas yang bersangkutan atau pemerintah.

2.3.2. Unsur-Unsur Disiplin

Menurut Nawawi (2001: 183), unsur-unsur disiplin meliputi; a. Sikap mental, artinya adalah adanya sikap mental yang tercermin dari perbuatan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta menjauhkan diri dari perbuatan yang bertentangan dengan peraturan yang telah ditetapkan. b. Alat ukur, artinya adalah adanya alat ukur seperti waktu, tugas, pekerjaan dan larangan-larangan yang dituangkan dalam peraturan. c. Sangsi atau hukuman, artinya adanya sangsi atau hukuman yang diberikan kepada pelanggar peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan.

Adapun faktor-faktor yang berkaitan dengan disiplin kerja menurut Hasibuan (2002: 214), meliputi:

a. Tujuan, yakni adanya tujuan yang hendak dicapai dalam suatu organisasi
b. Kemampuan, yakni adanya kemampuan dari setiap subsistem dalam organisasi yang akan melaksanakannya

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

c. Teladan pemimpin, yakni adanya teladan atau contoh dari pimpinan organisasi

d. Balas jasa, yakni adanya jaminan akan imbalan materi dari apa yang dikerjakan

e. Keadilan, yakni adanya prinsip keadilan yang didasarkan pada persamaan dan kesatuan dalam organisasi

f. Sanksi hukuman, adanya seperangkat sanksi atau hukuman yang akan diberikan pada orang yang melanggar peraturan

g. Ketegasan, yakni adanya sikap tegas dari pimpinan dalam melaksanakan disiplin dalam organisasi

h. Komunikasi, yakni adanya proses komunikasi dan hubungan yang baik antar sesama subsitem yang berinteraksi di dalam organisasi.

Menurut Nawawi (2001: 183), unsur-unsur disiplin meliputi;

a. Sikap mental, artinya adalah adanya sikap mental yang tercermin dari perbuatan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta menjauhkan diri dari perbuatan yang bertentangan dengan peraturan yang telah ditetapkan.

b. Alat ukur, artinya adalah adanya alat ukur seperti waktu, tugas, pekerjaan dan larangan-larangan yang dituangkan dalam peraturan.

c. Sangsi atau hukuman, artinya adanya sangsi atau hukuman yang diberikan kepada pelanggar peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

Menurut Suradinata (2003: 150), disiplin mencakup kepatuhan, ketaatan dan kesetiaan pegawai pada ketentuan, peraturan atau norma yang berlaku. Disiplin merupakan unsur pengikat dan integrasi yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang ditetapkan. Menurut Hariandja (2002: 31) terdapat beberapa pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin preventif Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada pemaksaan sehingga menciptakan disiplin diri.

b. Disiplin korektif Disiplin korektif adalah tindakan mencegah agar pelanggaran tidak terulang lagi, dengan tujuan memperbaiki perilaku yang melanggar aturan, mencegah orang lain melakukan tindakan serupa dan mempertahankan standar kelompok secara konsisten.

c. Disiplin progresif Disiplin progresif yaitu pemberian kesempatan untuk memperbaiki kesalahan atau pelanggaran, sehingga pengulangan terhadap kesalahan yang sama akan mendapat sanksi yang lebih berat.

Hubungan antara pegawai dengan organisasi dalam konteks disipilin kerja adalah hubungan yang dinamis, timbal balik dan dapat terjadi saling pertukaran antara kontribusi dan penggantian yang diterima. Tindakan disiplin dipakai oleh organisasi untuk menghukum pegawai yang melanggar aturan-aturan kerja atau harapan-harapan organisasi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

2.3.3. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu perundang- undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku PNS berkedudukan sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan yang penuh tersebut mengandung pengertian bahwa PNS berada sepenuhnya di bawah pemerintah.

1. Hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil

PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin.Dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelangggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010:

1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

a. Hukuman disiplin ringan;

b. Hukuman disiplin sedang; dan

c. Hukuman disiplin berat. (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari: a. Teguran lisan; b. Teguran tertulis; dan c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

(3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari: a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari: a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; c. Pembebasan dari jabatan; d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

2.4. Peranan Kepemimpinan

Menurut Hamalik (2001;166) Seorang pemimpin dalam melaksanakan peran-peran kepemimpinan antara lain :

1. Peran sebagai katalisator, seorang pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya supaya yakin bahwa tindakan yang dia lakukan adalah untuk kepentingan semua anggota organisasi. Para anggota supaya merasa bahwa hasil kerja kepemimpinannya bukan semata-mata menguntungkan semua anggota organisasi secara keseluruhan. Karena itu pemimpin bertugas : a. Melakukan identifikasi masalah yang dihadapi oleh kelompok, baik masalah intern maupun masalah ektern. b. Merumuskan masalah yang paling penting dan masalah yang sering terjadi atau dihadapi oleh anggota kelompok. c. Merumuskan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya masalah dan mencari berbagai alternatif pemecahannya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

2. Peran sebagai fasilitator, seorang pemimpin harus berupaya mendorong dan menumbuhkan kesadaran para anggota organisasi yang dipimpinya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan organisasi. *Pemimpin tidak berperan sebagai pemrakarsa saja melainkan aktif memberi* kemudahan bagi para anggotanya.
3. *Peran sebagai pemecah masalah, seorang pemimpin harus mampu bertindak* cepat, tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang *dihadapi oleh* organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut. Dia harus mampu menentuhkan saat dan bentuk pemberian kepada anggota atau kelompok, sehingga dapat menyesuikan diri dengan setiap gerak langka yang dilakukan untuk memecahkan masalah yang ada.
4. Peran sebagai penghubung sumber, seorang pemimpin harus berupaya mencari sumber-sumber yang berkenan dalam kondisi dan kebutuhan organisasi, dengan sumber-sumber tersebut, pemimpin harus membantu organisasi atau kelompok untuk mengetahui bagaimana cara-cara pendekatan yang dapat dilakukan untuk memperoleh bantuan yang diperlukan dalam rangka memecahkan masalah yang di hadapi.
5. Peran sebagai komunikator, seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya kepada orang lain, yang selanjutnya mennyampaikan kepada orang lain secara berlanjut. Bentuk komunikasi yang harus dilakukan secara dua arah supaya gagasan yang dismpaikan dapat dibahas secara luas, yang mencakup para pelaksana dan khalayak sasaran perlu menguasai teknik berkomunikasi secara efektif.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Pada bukunya yang berjudul Kepemimpinan : Dasar-Dasar dan Pengembanganya, (Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo,2006;3) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatanya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai peran sebagai pemberi dorongan atau motivator mengarahkan kegiatan-kegiatan bersama orang yang mampu memperhatikan kepentingan bawahan penentu hubungan kerjasama.

Menurut (Kerlinger dan Padhazur, 2009;5) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usahausaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan alasan itulah peneliti mengambil kesimpulan pentingnya peran kepemimpinan seorang Pemerintah Kelurahan (Lurah) dalam memaksimalkan kinerja birokrasi di kelurahan. Sementara pimpinan dapat muncul dalam organisasi informal yang terkadang justru pimpinan yang "diakui" oleh bawahan dalam organisasi tersebut, karenanya pimpinan dapat merangkap sebagai manajer.

Fungsi manajer dalam kapasitasnya sebagai pimpinan pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua. Kedua fungsi tersebut harus dijalankan agar organisasi/lembaga beroperasi secara efektif dan efisien. Fungsi pertama adalah fungsi-fungsi yang dihubungkan dengan tugas-tugas atau pemecah masalah. Hal tersebut menyangkut pemberian saran penyelesaian masalahmasalah yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

berhubungan dengan operasi organisasi. Sedangkan fungsi kedua adalah fungsi-fungsi yang berhubungan dengan pemeliharaan kelompok atau sosial. Fungsi ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok (formal atau pun informal) berjalan lebih lancar, penengah perbedaan pendapat diantara mereka, membina keharmonisan mereka dan sebagainya. Kepemimpinan juga dibutuhkan para bawahannya, terutama mereka yang bersemangat ingin memberikan sumbangan kepada pencapaian tujuan organisasi. Mereka memerlukan pimpinan sebagai motivator eksternal untuk menjaga agar tujuan organisasi selaras dengan tujuan individu mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam organisasi terutama bagi bawahan, adalah sebagai motivator.

2.5 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Kajian kepustakaan adalah suatu proses yang dilalui untuk mendapatkan teori terdahulu dengan cara mencari kepustakaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Telaah kepustakaan digunakan untuk menelusuri penelitian terdahulu berhubungan dengan masalah penelitian, sehingga dapat mengetahui masalah mana yang belum diteliti secara mendalam oleh peneliti terdahulu. Selain itu, juga sebagai perbandingan antara fenomena yang hendak diteliti dengan hasil studi terdahulu yang serupa. Dari penelitian terdahulu didapatkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut, dimana masing-masing peneliti mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam penelitian mereka antara lain

1. Randhita pada Tahun 2016 meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada Kelurahan Ciparigi. Penelitian ini menggunakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

kombinasi pendekatan kuantitatif (metode survei) dan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan Ciparigi, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat. Pertama, karakteristik pemimpin dalam hal ini meliputi latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pemimpin, kepribadian pemimpin, pengalaman serta nilai nilai yang dianut pemimpin dalam mengambil keputusan sesuai tugas pokok dan fungsi Lurah. Kedua, karakteristik pegawai meliputi pendidikan, pengalaman bekerja yang dimiliki pegawai, disiplin pegawai pegawai dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Ketiga, situasi yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi penerapan gaya kepemimpinan Lurah dalam pengambilan keputusan meliputi situasi atau keadaan lingkungan kerja serta situasi masalah yang mempengaruhi pemimpin dalam pengambilan keputusan. Tingkat disiplin pegawai pada organisasi Kelurahan Ciparigi secara keseluruhan cukup tinggi yakni mencapai 75 persen pegawai, sedangkan sisanya berkinerja sedang. Pengaruh penerapan gaya kepemimpinan tertentu Lurah berkaitan dengan berbagai kegiatan di Kelurahan, dirasakan pegawai berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Penerapan gaya kepemimpinan konsultatif dan gaya kepemimpinan partisipatif Lurah berpengaruh menghasilkan disiplin pegawai tinggi.

2. Husni Mubarak (2017) dengan judul penelitian : "Peran Kepemimpinan Lurah Tonggalan Dalam Meningkatkan Disiplin pegawai Kantor Kelurahan Tonggalan (Penelitian di Kantor Kelurahan Tonggalan, Kecamatan Klaten Tengah, Kabupaten Klaten, Propinsi Jawa Tengah, tahun 2016-2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Lurah Dalam

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

Meningkatkan Disiplin pegawai Pada Kantor Lurah Muara Kembang di Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara Ali Nor Rahman, Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Lurah Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dilihat dari indikator pembinaan sudah baik, karena pembinaan terhadap pegawai sangat penting dilakukan oleh Lurah dengan maksud untuk membantu mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Lurah Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dalam indikator inisiatif adalah dengan cara melakukan peningkatan pelayanan kepada masyarakat melalui wawancara kepada masyarakat.

Kepemimpinan Lurah Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dalam indikator tanggung jawab sudah dilaksanakan dengan baik, dalam kepemimpinannya untuk meningkatkan disiplin pegawai, Lurah mempertanggung jawabkan semua yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan di Kelurahan yang dibantu oleh para pegawai dan staf. Secara langsung Lurah bertanggung jawab terhadap Camat. Apapun yang terjadi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para Pegawai, Lurah selalu menjadi penanggungjawab yang baik. Dilihat dari indikator motivasi bahwa kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin pegawai sangat baik karena lurah mampu menjadi motivator. Motivasi sangat penting diberikan lurah kepada para pegawai untuk meningkatkan kerjanya, dan yang paling utama adalah dengan adanya motivasi para pegawai akan mempunyai kesadaran diri dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

bertanggungjawab untuk meningkatkan kerjanya. Kepemimpinan Lurah Muara Kembang Kabupaten Kutai Kartanegara dilihat dari indikator hubungan kemanusiaan yang dirasakan pegawai dari Lurah Muara Kembang sangatlah berdampak positif untuk para pegawai, sehingga membuat para pegawai selalu terbuka dalam menyelesaikan tugasnya apabila mengalami kesusahan dan pasti akan membuat para pegawai berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

3. Bima Yudha, 2015, dengan judul penelitian : Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Blitar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Blitar dilaksanakan sejak tahun 2012. Hal ini terlambat karena peraturan ini diberlakukan sejak tahun 2010. Secara keseluruhan implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Blitar sudah berjalan diantaranya sudah melaksanakan pembinaan yang berupa sosialisasi dan pembinaan yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai meliputi kewajiban, larangan, dan jenis hukuman disiplin, serta tahap proses hukuman disiplin juga sudah sesuai prosedur. Namun implementasinya masih belum efektif. Pada tahap pembinaan terdapat beberapa hambatan yang menjadikan implementasi peraturan ini kurang optimal, yaitu pembinaan tidak dilakukan secara khusus dan langsung berkaitan dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 melainkan dilakukan disela-sela rapat dinas. Hal ini dapat menjadi penghambat bagi pegawai dalam memahami apa yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

dimaksudkan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut. Selain itu dalam penyampaiannya masih melalui perantara yaitu pada saat rapat dinas diwakilkan oleh Kepala Bidang maupun Kepala Seksi yang ada, setelahnya disampaikan kembali kepada staf-stafnya.

4. Wildan Lutfi A, Mayahayati K, 2015, dengan judul penelitian : Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Khususnya Aspek Jam Kerja Di Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Diterbitkannya Peraturan Bupati No 46 Tahun 2013 tentang Penegakan Disiplin PNS dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi, penegakan disiplin, mendorong profesionalisme dan meningkatkan kinerja PNS di Kukar. Kondisi ini menjadi faktor penting dalam rangka penegakan disiplin di Kukar. Di beberapa SKPD, penegakan kedisiplinan terkait aturan jam kerja, optimal pada tataran struktural, namun relatif masih belum maksimal dilaksanakan hingga ke level bawah. Level struktural lebih mampu mengimplementasikan peraturan kedisiplinan di lingkungan kerjanya masing-masing dan menularkan pemahaman terkait regulasi tersebut secara utuh kepada seluruh pegawai di level SKPD-nya masing-masing. Saat ini, TPP masih dipandang sebagai instrumen yang ampuh untuk mendorong pegawai taat aturan. Pegawai mengatakan bahwa terdapat keterkaitan yang cukup tinggi antara Tambahan Penghasilan PNS (TPP) dengan peningkatan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara. Faktor penghambat yang paling banyak ditemui di lapangan adalah lebih kepada persepsi sebagian pegawai yang masih resistensi terhadap

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

perubahan mind set yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten Kutai Kartanegara terkait dengan kedisiplinan. Belum maksimalnya membangun komitmen di SKPD juga perlu menjadi perhatian, sehingga berdampak pada minimnya peran pengawasan pada pimpinan SKPD terhadap kedisiplinan pegawainya.

1) Emilia H. 2018. dengan judul penelitian : Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Standar dan Tujuan Kebijakan, Standar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Kepulauan Riau untuk berperilaku disiplin mentaai ketentuan jam kerja, sedangkan tujuannya adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang taat aturan, berdedikasi tinggi dan professional. 2) Dukungan sumberdaya berupa tersedianya sumberdaya manusia yang berkualitas, dan sarana dan prasarana pendukung yang memadai serta anggaran yang cukup dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. 3) Ciri-ciri karakteristik badan instansi pelaksana, yaitu tersedianya mesin kehadiran elektronik dan pemberian sanksi disiplin secara konsisten. 4) Komunikasi dan koordinasi antara Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Kepulauan Riau dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

Kepulauan Riau belum berjalan dengan baik terkait pemberian sanksi hukuman disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. 5) Sikap para pelaksana implementasi kebijakan berupa pemahaman Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Kepulauan Riau terkait Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih belum memiliki kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan Tembung Kecamatan Medan Tembung Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan yaitu dari bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Februari 2019.

3.2 Bentuk Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses untuk mencari sesuatu yang dilakukan secara sistematik dan dalam kurun waktu yang cukup lama dengan menggunakan metode ilmiah serta mengikuti aturan-aturan yang berlaku. Metode penelitian menurut Sugiyono (2010:2) adalah "Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan itu dilandasi oleh metode keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis".

Dalam penelitian ini, penulis berupaya mencari gambaran yang jelas tentang sejauh mana disiplin yang telah diberikan lurah kepada perangkat kelurahannya. Untuk itu penulis memilih metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Metode penelitian deskriptif menurut Nazir (2009:54) adalah :

> Suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, tujuannya adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

Menurut Nazir (2009:166) mengemukakan bahwa " Pendekatan induktif merupakan cara berpikir untuk memberi alasan dimulai dengan pernyataan-pernyataan yang spesifik untuk menyusun suatu argumentasi yang bersifat umum".

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pendekatan induktif adalah penelitian yang dimulai atau bertumpu pada fakta atau data yang ada di lapangan yang bersifat khusus untuk menyusun suatu kesimpulan yang bersifat umum. Menurut Moleong (2010:6) bahwa :

> "Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah".

Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif adalah penelitian yang menggambarkan atau memanfaatkan suatu fenomena yang sesungguhnya dengan cara mempelajari dan mengamati fakta-fakta atau masalah-masalah yang bersifat khusus dengan mengumpulkan data di lapangan sehingga diperoleh gambaran yang bersifat umum dari masalah yang dihadapi. Sumadi (2011:75) Berpendapat bahwa penelitian deskriptif adalah "Memiliki tujuan untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi / daerah tertentu.

Jadi dapat penulis simpulkan bahwa metode deskriptif induktif adalah suatu metode penelitian yang meneliti suatu obyek yang ada pada masa sekarang dan menyimpulkan data yang aktual secara umum untuk menjelaskan fenomena yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

berhubungan dengan obyek yang diteliti, dengan mengamati dan interaksi secara langsung dengan obyek penelitian tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel.

Sebelum mengetahui jumlah populasi dan sampel yang ditetapkan pada penelitian ini, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang pengertian populasi dan sampel. Menurut Sugiyono (2010:57) menyatakan bahwa: Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi yaitu seluruh perangkat kelurahan di Kantor Kelurahan Tembung Kecamatan Medan Tembung, yang berjumlah 19 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100) maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (*total sampling*). Dari sampel di atas, dapat diketahui bahwa tidak hanya perangkat kelurahan yang dijadikan penulis sebagai sampel melainkan aparat kelurahan dan organisasi yang berada pada tingkat kelurahan yang secara tidak langsung terlibat dalam mekanisme kinerja kelurahan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data di lapangan ini dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan masalah penelitian. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh perangkat Kelurahan Tembung dan pamong-pamong kelurahan serta organisasi yang terkait dengan kelurahan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

2. Wawancara (interview)

yaitu mengadakan tanya jawab (*face to face*) dengan pihak perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi/ data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu Kepala Kelurahan.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan berbagai sumber dokumen / arsip yang berhubungan dengan pelaksanaan penelitian.

4. Pengamatan (observasi)

Observasi adalah teknik pengambilan data dengan mengamati langsung fenomena di tempat penelitian.

Jenis observasi yang dilakukan adalah observasi non partisan yaitu penulis tidak melakukan aktivitas yang mempengaruhi obyek yang diteliti.

3.5 Definisi Konsep dan Operasional

Dari definisi konsep di atas, penulis menggunakan variabel kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin pegawai perangkat kelurahan di Kelurahan Tembung Kecamatan Medan Tembung Kota Medan, maka landasan operasional yang digunakan berdasarkan dua variabel yaitu :

1. ***Peranan Kepemimpinan Lurah*** dilihat dari indikator :
   a. *Peran sebagai katalisator*, seorang pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya supaya yakin bahwa tindakan yang dia lakukan adalah untuk kepentingan semua anggota organisasi. Para anggota supaya merasa bahwa hasil kerja kepemimpinannya bukan semata-mata menguntungkan semua anggota organisasi secara keseluruhan. Karena itu pemimpin bertugas ...

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

Melakukan *identifikasi* masalah yang *dihadapi oleh kelompok*, *baik* masalah intern maupun masalah ektern. b. Merumuskan masalah yang paling penting dan masalah yang sering terjadi atau dihadapi oleh anggota kelompok. c. Merumuskan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya masalah dan mencari berbagai alternatif pemecahnya.

b. *Peran sebagai fasilitator*, seorang pemimpin harus berupaya mendorong dan menumbuhkan kesadaran para anggota organisasi yang dipimpinya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan organisasi. Pemimpin tidak berperan sebagai pemrakarsa saja melainkan aktif memberi kemudahan bagi para anggotanya.

c. *Peran sebagai pemecah masalah*, seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut. Dia harus mampu menentuhkan saat dan bentuk pemberian kepada anggota atau kelompok, sehingga dapat menyesuikan diri dengan setiap gerak langka yang dilakukan untuk memecahkan masalah yang ada.

d. Peran sebagai komunikator, seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya kepada orang lain, yang selanjutnya mennyampaikan kepada orang lain secara berlanjut. Bentuk komunikasi yang harus dilakukan secara dua arah supaya gagasan yang dismpaikan dapat dibahas secara luas, yang mencakup para pelaksana dan khalayak sasaran perlu menguasai teknik berkomunikasi secara efektif.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

2. ***Disiplin Kerja Pegawai*** merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efesien.

   Adapun indikator disiplin kerja pegawai adalah:

   a. Kehadiran Pegawai yakni Pegawai wajib hadir sebelum jam kerja, dan menggunakan absen.
   b. Ketepatan jam kerja yakni pegawai diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.
   c. Mengenakan pakaian kerja/pakaian seragam dan tanda pengenal. Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan.
   d. Ketaatan pegawai terhadap peraturan yakni peraturan yang telah ditetapkan kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan tingkat disiplin pegawainya. Adakalanya pegawai secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

3.6 Teknik Analisa Data

Guna mencapai hasil analisis yang akurat dan relevan maka penulis melakukan langkah-langkah analisis data sebagai berikut :

1. *Reduksi Data,* yaitu dengan memilih data-data yang berhubungan dengan obyek penelitian, dan difokuskan pada hal-hal yang penting guna mempertajam pusat perhatian.
2. *Display data,* yaitu membuat bagan struktur dan tabel terhadap data yang telah diperoleh selama melaksanakan penelitian.
3. *Membuat kesimpulan,* yaitu menarik kesimpulan terhadap data yang telah diperoleh selama melaksanakan penelitian.:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan tentang Kepemimpinan Lurah Tembung dalam meningkatkan disiplin pegawai, adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Lurah Tembung dalam meningkatkan disiplin pegawai, secara umum telah berperan dengan baik sebagai katalisator, fasilitator, pemecah masalah dan komunikator.
   a. Lurah sebagai katalisator dalam hal ini sudah baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di kantor kelurahan, hal ini dapat dilihat dari cara Lurah dalam memberikan arahan serta motivasi bagi parah pegawainya serta memacu semangat kerja parah pegawainya untuk lebih maksimal dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.
   b. Lurah sebagai fasilitator sebagaimana yang dimaksud Seorang fasilitator yang baik harus memiliki ketrampilan dalam hal memimpin sebuah pertemuan termasuk juga dalam ketepatan waktu mengikuti agenda yang sudah disepakati, dalam hal ini Lurah cukup baik dalam perannya dalam memberikan motifasi, kemudahan kepada bawahan sampai dengan arahan yang jelas, hendaknya untuk menunjang hasil kerja yang maksimal dan dapat memberi kenyamanan kepada bawahan agar dapat bekerja dengan baik dalam memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat.
   c. Lurah sebagai pemecah masalah, menjadi seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut. Dalam hal pemecah masalah, kepemimpinan Lurah sudah sesuai prosedur dalam memecahkan permasalahan yang terjadi dari mulai melakukan mengumpulkan para pegawainya sampai bagaimana cara memecahkan masalah tersebut secara bersama-sama.

d. Peran Lurah sebagai komunikator, Lurah Tembung telah dapat menyampaikan informasi berkomunkasi dan berkomunikasi secara efektif baik kepada perangkat kelurahan maupun masyarakat. Lurah telah mengkomunikasikan gagasan-gagasannya kepada perangkat kelurahan, yang selanjutnya mennyampaikan kepada orang lain secara berlanjut. Bentuk komunikasi yang dilakukan secara dua arah supaya gagasan yang disampaikan dapat dibahas secara luas.

2. Tingkat disiplin pegawai perangkat kelurahan di kantor Kelurahan Tembung dapat dilihat dari: kehadiran, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian seragam dan ketaatan terhadap peraturan, telah dilaksanakan dengan cukup baik.

3. Upaya-upaya Lurah dalam meningkatkan disiplin pegawai perangkat Kelurahan Tembung adalah sebagai berikut : memberikan penghargaan, meningkatkan kesejahteraan perangkat kelurahan, menciptakan suasana kerja yang harmonis, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, bersikap adil, menghormati dan mengikutsertakan, melengkapi fasilitas kerja, mengembangkan potensi, pemberian hukuman, memberikan kesempatan untuk mengikuti diklat yang dapat mempercepat karier perangkat yang bersangkutan, serta memberikan tunjangan kesejahteraan seperti tunjangan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 8/5/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

hari raya dan tunjangan untuk perangkat yang sakit, memberikan kebebasan yang bertanggung jawab dalam pekerjaan, menerima masukan atau saran sesama perangkat kelurahan.

5.2 Implikasi Kebijakan

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka implikasi kebijakan atau saran yang dapat penulis uraikan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Lurah Tembung Kecamatan Medan Tembung sebagaimana yang sudah di uraikan sudah cukup baik, namun hendaknya lebih tegas dalam meningkatkan kedisiplin pegawainya, agar supaya apa yang menjadi tugas dari pemerintah sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat, serta seluruh kegiatan Birokrasi yang di Kantor Kelurahan Tembung dapat berjalan dengan baik.
2. Pelayanan yang ada di Kantor Kelurahan Tembung Kecamatan Medan Tembung perlu di tingkatkan terlebih sarana dan fasilitas serta bahan penunjang lainnya dalam pembuatan surat-surat yang ada masih belum memadai untuk memberikan suatu pelayanan pada masyarakat Kelurahan Tembung.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 8/5/23
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

DAFTAR PUSTAKA

Abraham, Maslow. 2012 dalam buku A Dale Timpe. ***Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Pegawai).*** Jakarta: PT. Elek Media Koputindo.

Akbar, Ali, 2014. ***Leadership and its Influence in Organizatio***. Faculty Of Management Information Systems National University of sciences & Technology, Pakistan.

Atmosudirjo, Pradjudi. 2011. ***Teknik Kepemimpinan Modern***. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

Arikunto, Suharsimi, 2012. ***Prosedur Penelitian,*** Jakarta : PT Rineka Cipta.

_____. 2010. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik***, Jakarta : Rineka Cipta.

Ali Nor Rahman, 2014. *Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin pegawai Pada Kantor Lurah Muara Kembang di Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2 , (2) 2014:2903 - 2913 ISSN 2338-3651, ejournal.ip.fisip.unmul.ac .id © Copyright 2014

Benjamin, James Inyang, 2013. ***Exploring the Concept of Leadership Derailment***. University of Calabar, Nigeria.

Buchari, Zain, 2004, ***Manajemen dan Motivasi,*** Jakarta : Balai Aksara.

Dessler, Gary. 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** **Edisi ke-7**, Alih bahasa, Jilid 1 & Jilid 2, Jakarta : Prenhallindo.

Fathoni, Abdurrahmat, 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta: Rineka Cipta, Jakarta.

Fia Dewi Astria1, 2013. *Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan* Semangat *Kerja Pegawai Di Kelurahan Baru Ilir Kecamatan Balikpapan Barat.* http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-ontent/uploads/2013/08/01 format_artikel_ejournal_mulai_hlm_genap%20fia%20(08-20-13-11-48-41).pdf

Gibson L, lvancevich, John M.. James H. Donnely. 2006. ***Informasi Manajemen*** (Terjemahan Djoerban Wahid). Jakarta: CV Erlangga.

Gomes, Faustino Cardoso, 2003, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Andi, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani, 2010, ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia***, BPFE, Yogyakarta.

Hamalik, Oemar.2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*.Jakarta:PT Bumi Aksara

H. Rasdian, 2013. ***Kepemimpinan Birokrasi***, Yogyakarta, Alfabeta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, CV. Haji

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Document Accepted 8/5/23
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

Masagung, Jakarta.

Hilkia Fendri Sarijowan, 2016. Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Birokrasi Di Kelurahan Bitung Kecamatan Amurang Kab. Minahasa Selatan. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksekutif/article/viewFile/8519/8094

Husni Mubarak, 2017. *Peran Kepemimpinan Lurah Tonggalan Dalam Meningkatkan Disiplin pegawai Kantor Kelurahan Tonggalan (Penelitian di Kantor Kelurahan Tonggalan, Kecamatan Klaten Tengah, Kabupaten Klaten, Propinsi Jawa Tengah, tahun 2016 2017).*http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/16928/HALAMAN%20JUDUL.pdf?sequence=2&isAllowed=y

J, Kaloh, 2009, ***Kepemimpinan Kepala Daerah***, Jakarta, Sinar Grafika.

Kartono, Kartini, 2011, ***Pemimpin dan kepemimpinan***, Jakarta : Raja Grafindo.

Manullang, M. 2008, ***Pengantar Ekonomi Perusahaan***, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Moleong, Lexy J. 2010, ***Metodologi Penelitian Kualitatif***, Remaja Rosda Karya, Bandung.

Nawawi, Hadari, 2012, ***Metode Penelitian Bidang Sosial***, Yogyakarta, Liberty.

Nazir, Moh. 2011, ***Metode Penelitian***. Bandung : Tarsioto

Pamudji, S. 2008, ***Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia***, Jakarta : Bumi Aksara.

Pamudji, S. 2012. ***Human Relations Pimpinan.*** Yogjakarta, Andi Offset.

Prawirosentono, Suyadi. 2015. ***Mannajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan***, BPFE Yogyakarta.

Rafikul, Islam. 2012, ***Employee Motivation: A Malaysian Perspective,*** Kuala Lumpur, Malaysia.

Ryas Rasyid, M, 2010, ***Makna Pemerintahan:Tinjauan dari segi etika dan kepemimpinan***, Jakarta, Mutiara Sumber widya.

Sardiman, A.M, 2014, ***Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar***, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Siagian, Sondang P., 2013, ***Teori dan Motivasi dan Aplikasinya***, Jakarta : Rineka Cipta.

_____, 2011, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta: Erlangga.

Sugiyono, 2012, ***Metode Penelitian Administrasi***. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2015, ***Metode Penelitian dan Pengembangan.*** Bandung : Alfabeta.

Suradinata, Ermaya, 2014. ***Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pemimpin dalam Medisiplin pegawai***. Bandung : Ramadan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 8/5/23
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

Syafiie, Inu Kencana, 2013, **Pengantar Ilmu Pemerintahan**, Rafika Aditama, Bandung.

Vina, Chaitanya Ganta, 2012. ***Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance***. Andhra University, Visakhapatnam.

Wahjosumidjo, 2012. ***Kepemimpinan dan Motivasi***. Jakarta : Ghalian Indonesia.

Peraturan Perundang-Undangan.

- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan.
- Keputusan Mendagri Nomor 159 Tahun 2004 Tentang Pedoman Organisasi Kelurahan.
- Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 05 Tahun 2007 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 8/5/23
Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23