



Journal of Government and Politics (JGOP) ISSN:2686-3391
Vol. 2 No. 2 Desember 2020

Journal of Government and Politics (JGOP)

<http://journal.ummat.ac.id/index.php/jsip>



Peran Kepemimpinan Camat Dalam Menciptakan Disiplin Kerja Pegawai

(Studi Pada Kantor Camat Wawotobi Kabupaten Konawe)

Irfan Rama¹

¹Universitas Lakidende Unaaha

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: **11-09-2020**

Disetujui: **21-12-2020**

Dipublikasikan : **22-12-2020**

Kata Kunci : Peran;
Kepemimpinan;
Disiplin; Pegawai

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam menciptakan disiplin kerja pegawai dan untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai pada Kantor Camat Wawotobi. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimanakah peran Kepemimpinan Camat dalam Menciptakan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Wawotobi dan untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja Pegawai pada Kantor Camat Wawotobi Kabupaten Konawe. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif yaitu dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, Informan dalam penelitian ini berjumlah 6 (enam) orang, dan Informan Kuncinya adalah Sekretaris Camat. Dari hasil penelitian di peroleh kesimpulan bahwa peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting, sebab akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya guna tercapainya arah dan tujuan perkembangan dalam suatu organisasi. Selain itu pula Peran Kepemimpinan Camat dalam Menciptakan Disiplin Kerja Pegawai di pengaruhi oleh faktor yaitu faktor pendukung meliputi tersedianya perangkat Aturan PP. Nomor 5 Tahun 2014 tentang peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara, dan peraturan Bupati Konawe Nomor 12 tahun 2011 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Pemerintahan Kecamatan. Peraturan Bupati tersebut digunakan sebagai acuan oleh pemerintah Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe.

**The Role Of Sub-District Leadership In Creating Employee Work Discipline
(Study At Wawotobi Sub-District Office, Konawe Regency)**

Abstract

Study intends to determine how the role of the Camat Leadership in Creating Employee Work Discipline at the Wawotobi Sub-District Office and to determine the factors that influence the Employee Work Discipline at the Wawotobi District Office, Konawe Regency. This study aims to determine the role of leadership in creating employee work discipline and to identify and describe the factors that influence employee discipline at the Wawotobi Sub-district Office. The method used in this research is descriptive qualitative, namely by using data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The informants in this study were 6 (six) people, and the key informant was the secretary of the sub-district head. From the research results, it is concluded that the role of leadership in an organization is very important, because it will determine the level of employee work discipline in carrying out its main tasks and functions in order to achieve the direction and goals of development in an organization. In addition, the role of the sub-district head's leadership in creating employee work discipline is influenced by factors, namely supporting factors including the availability of PP rules. Number 5 of 2014 concerning the Discipline of the State Civil Apparatus, and the regulation of the Regent of Konawe Number 12 of 2011 concerning Main Duties and Functions of District Government. The Regent Regulation is used as a reference by the Wawotobi District government of Konawe Regency.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan Camat Wawotobi saat ini belum menggambarkan adanya disiplin para pegawai, ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang sering terlambat datang untuk berkantor. Kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kualitas kinerja semua aparatur negara atau Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi masyarakat dan abdi negara dalam menyelenggarakan pelayanan secara adil, merata, profesional dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan kepada masyarakat dengan di landasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Daryanto (2011:3) mengemukakan bahwa terdapat beberapa hal yang sangat penting untuk ditunjukkan dalam implementasi peran kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan dalam mengimplementasikan 5 aspek keterampilan sebagai berikut: (1) *skill in leadership* (keterampilan di dalam kepemimpinan) yang merupakan kemampuan pimpinan dalam mengorganisir unit-unit maupun personil institusi melalui pengaplikasian fungsi fungsi kepemimpinan; (2) *skill in human relationship* (keterampilan dalam hubungan manusiawi) yang mengacu pada kemampuan pimpinan untuk membina hubungan baik dengan segenap personil institusi melalui usaha membangun rasa persaudaraan, harga menghargai, menghilangkan rasa curiga serta meningkatkan sikap profesionalisme dalam suasana kebersamaan; (3) *skill in group process* (keterampilan dalam proses kelompok). Keterampilan ini sebagai konsekuensi logis dari kemampuan pimpinan dalam menggalang kerjasama yang harmonis di tengah-tengah anggota kelompok dengan menerapkan sikap yang demokratis terutama dalam analisis masalah dan pengambilan keputusan; (4) *skill in personal administration* (keterampilan dan administrasi personil). Hal ini mengarah pada keterampilan pimpinan dalam mengelola kegiatan kepegawaian sehingga optimalisasi peran dan fungsi serta penggunaan tenaga manusia dalam organisasi berjalan secara efektif; 5) *skill in evaluation* (keterampilan dalam penilaian), keterampilan ini identik dengan kecakapan pimpinan dalam menilai diri sendiri, orang lain, maupun program yang telah diselenggarakan. Tingkat keterampilan dalam menilai ini sangat diperlukan dalam mencari bahan pertimbangan untuk memodifikasi program dan penyempurnaan langkah-langkah kegiatan demi terwujudnya tujuan organisasi.

Ketika suatu organisasi mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Dimana karyawan merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan organisasi, sebab tanpa adanya karyawan,

organisasi tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Mengingat pentingnya karyawan yang didukung oleh peranan kepemimpinan yang harus mampu melihat, mengamati, memahami keadaan dan situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, situasi penugasannya dan juga peranan kepemimpinan yang diterapkan untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama. Karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun.

Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi maju atau mundurnya sebuah organisasi. Keadaan seperti ini menuntut adanya pemimpin perusahaan yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan jaman. Sesuai dengan perkembangan tersebut maka peranan kepemimpinan juga mengalami perubahan- perubahan baik kekuatan, kepandaian, kekayaan, kejiwaan dan sebagainya. Faktor lainnya yang tidak dapat dipastikan dari seorang pimpinan adalah karyawan. Pemimpin dan karyawan selalu saling mendukung dan membutuhkan. Di mana karyawan merupakan pelaksana kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi peranan kepemimpinan sangat berperan terhadap disiplin kerja karyawan, dimana setiap pemimpin mengharapkan disiplin karyawan yang baik. Karena disiplin kerja karyawan yang tidak efektif akan mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan promosi, demosi, menyesuaikan kompensasi dan mengevaluasi kesalahan- kesalahan desain pekerjaan. Beberapa penelitian yang menunjukkan masih belum disiplinnya para aparat atau pegawai di kantor camat wawotobi.

Pembinaan Aparatur Sipil Negara ditujukan agar dapat memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas pemerintah dan sebagai apresiasi tuntutan tersebut Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014. Setiap instansi pemerintah harus mengembangkan budaya disiplin kerja di lingkungan masing-masing, karena Aparatur Sipil Negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan sangat strategis dalam menentukan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Disiplin kerja harus menjadi nafas bagi setiap Aparatur Sipil Negara dalam mengembangkan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa unsur yang terpenting dalam peningkatan kualitas dari Aparatur Sipil Negara adalah dengan peningkatan disiplin kerja pada aparatur Negara dalam setiap pelaksanaan tugas.

Menurut PP No. 17 Tahun 2018 dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia posisi kecamatan berkedudukan sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota sekaligus penyelenggara urusan pemerintahan umum. Camat mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan

dan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah Kecamatan. Jadi segala kegiatan dikecamatan merupakan tanggungjawab seorang camat. Dengan kedudukannya tersebut, Kecamatan mempunyai peran yang sangat strategis di Kabupaten/Kota, baik dari Tugas Dan Fungsi, Organisasi, Sumber Daya Manusia, Dan Sumber Pembiayaannya sehingga perlu pengaturan tersendiri yang mengatur penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan dengan Peraturan Pemerintah.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Metode deskriptif analisis digunakan untuk mendapatkan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang sedang diselidiki. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe. Penulis memilih lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa lokasi tersebut merupakan lokasi yang sangat tepat untuk memperoleh data atau informasi yang akurat dan relevan dengan permasalahan penelitian yang ada. Adapun dalam memperoleh sumber data penulis menggunakan metode wawancara sebagai sumber data primer yang merupakan data utama di peroleh secara langsung dari tangan pertama dilapangan berdasarkan hasil observasi dan wawancara. Informan Penelitian yaitu berjumlah 6 orang yang terdiri Kasi Pemerintahan, Kasi Trantib, Subag Kepegawaian, Subag Keuangan, dan 2 orang staf. Sedangkan informan kunci (*Key Informan*) ditetapkan 1 orang yaitu Sekretaris Camat. Penetapan dan pemilihan informan tersebut karena mereka dianggap lebih mengetahui tentang peran Kepemimpinan dalam menciptakan disiplin kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pimpinan dalam Menciptakan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Wawotobi

Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan camat dalam menciptakan disiplin kerja masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kinerja aparat yang memberikan pelayanan kepada masyarakat masih kurang. Berdasarkan apa yang peneliti peroleh dari hasil penelitian pada kantor Camat Wawotobi maka penulis akan memaparkan tentang peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Wawotobi. Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting, sebab akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya guna tercapainya arah dan tujuan perkembangan dalam suatu organisasi.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi perlu adanya suatu faktor yang dimiliki oleh para pegawai yakni disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal utama yang harus dimiliki dalam diri setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pemimpin diharapkan dapat memberi pembinaan disiplin kepada para pegawai.

Kecamatan Wawotobi adalah salah satu instansi pemerintahan. Camat adalah perangkat pemerintahan wilayah kecamatan yang menyelenggarakan pelaksanaan tugas pemerintahan dan bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya pimpinan memberikan pembinaan disiplin kerja pada pegawainya. Untuk disiplin kerja yang baik, pegawai Kantor Camat Wawotobi harus dapat bekerja seefektif mungkin dalam menjalankan tugasnya. Namun, yang sering terjadi para pegawai kadang-kadang datang terlambat ke kantor pada jam yang telah ditentukan, bahkan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Disinilah dituntut fungsi kepemimpinan Camat dalam mengelola para pegawainya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar dapat bekerja dengan efektif dan demi terwujudnya tujuan organisasi yang diinginkan.

Terkait dengan hal tersebut, peran kepemimpinan pemerintah Kecamatan Wawotobi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, yaitu:

Kemampuan mempengaruhi

Kemampuan mempengaruhi harus dimiliki mutlak oleh seorang pemimpin dalam hal ini camat karena dia adalah sebagai motor penggerak dalam suatu organisasi, dengan kata lain bahwa seorang pemimpin adalah mampu memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan.

Menurut Kartono (2010) pemimpin juga harus mengenal dengan baik sifat-sifat pribadi para pegawainya, dan mampu menggerakkan semua potensi dan tenaga anak buahnya seoptimal mungkin dalam setiap gerak usahanya demi suksesnya organisasi. Pemimpin juga bisa mengembangkan dan memajukan pengikutnya menuju pada progres dan kesejahteraan. dengan demikian anak buah akan menjadi patuh, dan secara sukarela serta sadar bersedia bekerja keras menggapai sasaran-sasaran yang sudah ditentukan.

Kemampuan Menggerakkan

Seorang pimpinan atau camat juga harus mempunyai kemampuan untuk menggerakkan seluruh anggota dalam suatu organisasi. *Actuating* atau pergerakan dalam organisasi khususnya dalam pelayanan publik merupakan salah satu indikator penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Kemampuan mengawasi/mengendalikan

Camat sebagai Seorang pimpinan, selain mampu mempengaruhi dan menggerakkan juga mampu mengawasi atau mengendalikan semua kebijakan-kebijakan yang diambil. terkait dengan peran pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja, kemampuan mengawasi atau mengendalikan yaitu seorang pemimpin juga harus mampu mengawasi seluruh tindakan-tindakan yang dilakukan oleh bawahannya dalam artian setiap tugas dan kewenangan yang diberikan oleh pimpinan mampu di emban oleh pegawai dan kemudian dimonitoring terkait tugas tersebut.

Oleh karena itu kemampuan mengawasi terhadap setiap tupoksi pegawai merupakan tugas yang cukup berat dan membutuhkan waktu tidak sedikit.

Disiplin Kerja Pegawai

Camat harus mampu mendisiplinkan semua aparatnya, hal tersebut bisa dilakukan dengan berbagai pembinaan. Seperti yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu salah satu upaya pembinaan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya dalam suatu organisasi adalah pembinaan disiplin. Pembinaan dimaksud agar supaya para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari senantiasa patuh, taat pada peraturan-peraturan yang berlaku dan sanggup menerima sanksi apabila melanggar, sehingga pembinaan disiplin benar-benar mampu membentuk pegawai yang bermental baik dalam melaksanakan dan menjalankan tugas-tugas pembangunan dan pemerintahan secara bertanggung jawab yang kemudian diharapkan pegawai dapat menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Kehadiran

Untuk melihat tingkat kehadiran pegawai maka dapat dilihat dari keadaan absensi pada kantor Camat Wawotobi. Untuk melihat tingkat kehadiran pegawai maka penulis melakukan wawancara dengan salah satu informan yang hasilnya mengatakan bahwa daftar kehadiran para pegawai sangat kurang.

Ketetapan Waktu

Salah satu kewajiban yang harus ditaati oleh pegawai adalah ketentuan tentang ketetapan waktu terhadap jam kerja adalah sebagai berikut :

- Jam kerja dimulai pada pukul 08:00 pegawai sudah harus di tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.
- Setiap Pegawai wajib mengikuti Apel yang dimulai pukul 07:00 sebelum mengisi daftar hadir.

- Jam pulang Kantor hari senin, selasa, rabu, Kamis dan sabtu pukul 14:00 sedangkan untuk hari Jum'at sampai pada pukul 11:00.

Walaupun ketentuan jam kerja atau jadwal kerja sudah di tetapkan akan tetapi tingkat ketaatan pegawai Kantor Camat Wawotobi, dalam melaksanakan aturan disiplin jam kerja belum dilaksanakan dengan baik, sesuai ketentuan yang telah digariskan.

Ketaatan

Ketaatan terhadap aturan sistem kerja dimaksud didalam pembahasan ini adalah kepatuhan terhadap segala aturan yang berlaku pada Kantor Camat Wawotobi, ini juga merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam meningkatkannya kinerja pegawai dalam tugas pokok dan fungsinya. Tingkat kepatuhan pegawai dalam mengikuti perintah atasan dan peraturan yang berlaku, sudah cukup baik.

Etos Kerja

Etos kerja menjadi salah satu tolak ukur terhadap keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor. Dalam hal ini, camat selaku pimpinan telah menempatkan pegawai sesuai dengan profesi masing-masing, begitu pula dalam pelimpahan kewenangan dan kesesuaian dalam menjalankan tugas dan fungsi di Kantor Camat Wawotobi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Kepemimpinan Dalam Menciptakan Disiplin Kerja

Dari telaah terhadap kondisi upaya pembinaan disiplin Pegawai negeri sipil dan kondisi efektivitas kerja pegawai di lingkungan Kantor Camat Wawotobi, tampak bahwa pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai belum tampak sepenuhnya dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai. Apabila keseluruhan masalah yang menyebabkan kurangnya kinerja pelaksanaan aturan disiplin dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai tersebut dianalisa, tampak bahwa munculnya berbagai masalah dan hambatan dalam pelaksanaan pembinaan disiplin dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

Faktor Pendukung

Faktor pendukung yang dimaksud adalah beberapa faktor yang memegang strategis untuk memungkinkan tumbuhnya dan berhasilnya berbagai pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai dalam suatu organisasi dalam menunjang kelancaran pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan sangat dibutuhkan berbagai daya dukung berbagai faktor. Adapun faktor-faktor pendukung yang dimaksud diidentifikasi sebagai berikut :

Tersedianya Perangkat Aturan

Perangkat aturan dalam suatu organisasi apapun bentuknya sangat dibutuhkan dan memegang peranan penting dan strategis dalam upaya menata dan mengatur orang-orang agar bekerja sesuai dengan norma-norma yang telah ditentukan. Agar supaya dengan adanya aturan yang secara jelas dan sistematis mengenai sistem metode dan prosedur seseorang pimpinan dalam melakukan pembinaan pegawai dengan baik.

Salah satu faktor pendukung yang dimaksud dalam melakukan pembinaan terhadap para pegawai di lingkungan Kantor Camat Wawotobi Kabupaten Konawe adalah tersedianya Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2014 tentang peraturan Disiplin Aparat Sipil Negara. Pokok materi/isi peraturan tersebut memuat tentang lebih lanjut dalam aturan tersebut mengatur mengenai : Larangan dan Kewajiban serta Hukuman Aparat Sipil Negara.

Faktor Kelembagaan

Agar kegiatan pembinaan disiplin dapat berjalan dengan baik dalam suatu instansi, maka harus ia lakukan secara berencana dan terprogram melalui suatu proses yang berkesinambungan agar dapat berjalan efektif. Untuk melakukan hal tersebut perlu didukung oleh tersedianya lembaga sebagai suatu sarana strategis dalam melakukan pembinaan disiplin pada suatu organisasi pemerintahan, termasuk pada Kantor Camat Wawotobi, harus ditunjang oleh tersedianya berbagai sarana pembinaan, baik secara formal maupun informal. Secara formal pembinaan disiplin dapat dilakukan melalui pelaksanaan pengawasan dan pembinaan serta pemberian petunjuk dalam pelaksanaan pengawasan kepada masing-masing pegawai. Sedangkan secara informal pembinaan disiplin dalam suatu instansi/lembaga dapat dilakukan melalui pemberian contoh teladan, menumbuhkan kesadaran dalam berinteraksi di antara para pegawai atau karyawan.

Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini seperti yang diuraikan dalam pembahasan adalah adanya kemampuan atau keinginan yang dilakukan oleh Kepala Wilayah Kecamatan Wawotobi didalam menjelaskan, menggerakkan dan memberikan perhatian serta contoh teladan, menumbuhkan kesadaran dan penerapan peraturan terhadap pembinaan disiplin kepada para pegawai/karyawan. Terutamanya adanya sikap tegas dari pimpinan dalam memberikan/petunjuk hukum disiplin bagi pegawai yang tidak mentaati ketentuan disiplin.

Faktor Penghambat

Faktor penghambat yang dimaksudkan disini adalah berbagai faktor yang sifatnya dapat menghambat proses pelaksanaan pembinaan pegawai dalam upaya menciptakan efektivitas kerja pegawai. Hasil analisa penulis terhadap pembinaan pegawai pada Kantor Camat Wawotobi Kabupaten Konawe menunjukkan rendahnya kualitas disiplin pegawai ditemukan pada dasarnya disebabkan oleh beberapa faktor yaitu :

Faktor Kesadaran Pegawai

Esensi pengertian yang terkandung dalam konsep efektivitas kerja adalah adanya sikap disiplin aparatur untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan yang tidak terlepas dari adanya kesadaran para pegawai, baik sebagai bawahan maupun sebagai pimpinan dalam menumbuhkan kemauan untuk taat dan patuh terhadap segala yang dilarang dan diwajibkan. salah satu kendala dalam memaksimalkan pelaksanaan/pembinaan Disiplin Pegawai guna menunjang efektivitas kerja segenap aparat di lingkungan Kantor Camat Wawotobi adalah rendahnya kesadaran bahwa dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing.

Rendahnya kesadaran sebagai bawahan dalam mematuhi aturan disiplin, antara lain dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut :

- Kurangnya pengawasan belum dilaksanakannya aturan disiplin datang dan pulang jam kerja dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah digariskan. Sehingga tingkat pelanggaran waktu/kehadiran cenderung sering dilakukan oleh para pegawai, hal ini tampak pada setiap bulannya rata-rata terdapat 2 (dua) orang pegawai tidak masuk kantor tanpa izin terlebih dahulu.
- Masih terdapatnya jumlah pegawai yang cukup besar meninggalkan kantor pada saat jam kerja, bukan urusan dinas melainkan urusan pribadi semata.

Sedangkan rendahnya kesadaran sebagai pimpinan dalam menumbuhkan sikap disiplin kepada bawahannya, masih terdapat bawahan yang menyatakan atasan dianggap kurang dalam memberikan contoh teladan kepada bawahannya terhadap pembinaan disiplin waktu, sehingga menyebabkan adanya pegawai yang sering datang secara tidak tepat waktu pula. justru pimpinan sendiri yang sering datang tidak tepat waktu.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka penulis menarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan apa yang peneliti peroleh dari hasil penelitian pada kantor Camat Wawotobi maka penulis akan memaparkan tentang peran kepemimpinan camat dalam

meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Wawotobi. Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting, sebab akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya guna tercapainya arah dan tujuan perkembangan dalam suatu organisasi. Seperti yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu salah satu upaya pembinaan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya dalam suatu organisasi adalah pembinaan disiplin.

Faktor-faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi Kantor Camat Wawotobi dalam melaksanakan pembinaan disiplin pegawai terhadap peningkatan kinerja yaitu : tersedianya Perangkat Aturan (PP Nomor 5 Tahun 2014) yang didukung oleh adanya sikap tegas pimpinan dalam melaksanakan pembinaan pegawai. Sedangkan yang menimbulkan rendahnya kesadaran kedisiplinan pegawai dan rendahnya kemampuan profesional pegawai merupakan sebagai faktor penghambat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura.
- Anoraga, Pandji. 2010. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta edisi kedua.
- Didit, Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT Temprina Media Grafika.
- Gary, Yukl. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Index.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa
- Mahmud. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya
- Moeleng, Lexy. 2011. *Metode Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- M.S, Dahlan. 2012. *Langkah-langkah proposal penelitian bidang kedokteran dan kesehatan*. Jakarta: Segung Seto.
- Patoni, Ahmad. 2007. *Peran Kiyai Pesantren dalam Partai Politik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riyanto, Bambang. 2010. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Jogjakarta: Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada, edisi 4.

Saleh, Abdul Rahman. 2009. *Psikologi (Suatu pengantar dalam perspektif islam)*. Jakarta : Kencana.

Sarwono, Sarlito W. 2013. *Psikolog Remaja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto.2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Setiawan, B. A dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Siagian, P. Sondang. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

_____. 2016. *Kedisiplinan Kerja*. Jakarta: Maha Cipta

Sinambela, Lijanpoltak. 2012. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soekanto. 2013. *Kepemimpinan dan Birokrasi*. Bandung: Naimulla.

Sulistiyanti, Chatarina Anita. 2011. *"Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan dengan Pengungkapan Good Corporate Governance sebagai Variabel Pemoderasi"*. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya

Susilo, Martoyo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE.

Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Veitzhal, Rivai. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Dokumen:

PP Nomor 5 Tahun 2014 tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara.

PP Nomor 17 tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Pemerintah.