



Jurnal Graha Nusantara

Multi Disiplin Penelitian

<https://jurnal.ugn.ac.id/index.php/JGN>



Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kehadiran Pegawai pada Kantor Camat Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan

Nirmala Haty Harahap¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Graha Nusantara, Padangsidempuan

Email : nirmalahati1985@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kehadiran pegawai di Kantor Camat Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan. Fokus penelitian diarahkan pada bentuk-bentuk kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, kontribusinya terhadap perilaku disiplin pegawai, serta strategi yang dapat dilakukan untuk memperkuat kedisiplinan aparatur. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. Informan penelitian dipilih secara purposive yang terdiri atas Camat Padangsidempuan Utara, kepala bidang, staf kepegawaian, dan pegawai pelaksana dengan jumlah keseluruhan sepuluh orang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap pembentukan disiplin kehadiran pegawai. Peran pemimpin tampak melalui keteladanan dalam mematuhi jam kerja, pengawasan yang konsisten, komunikasi yang terbuka, pemberian motivasi, serta penerapan sanksi dan penghargaan secara proporsional. Disiplin kehadiran pegawai mengalami peningkatan ketika pimpinan aktif melakukan pengawasan langsung dan membangun hubungan kerja yang komunikatif dengan bawahan. Kendala yang masih ditemukan antara lain kurang konsistennya sebagian pegawai dalam menaati aturan serta belum optimalnya sistem pengawasan berbasis teknologi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang tegas, komunikatif, dan memberi contoh positif dapat mendorong terciptanya budaya disiplin kerja yang lebih baik di lingkungan organisasi pemerintah daerah.

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin kehadiran

PENDAHULUAN

Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) menuntut aparatur sipil negara untuk tidak hanya mampu dalam hal kompetensi teknis, tetapi juga menjunjung tinggi disiplin sebagai fondasi profesionalisme kerja. Disiplin pegawai merupakan salah satu pilar utama yang menentukan kualitas layanan publik, karena tanpa kedisiplinan yang memadai, proses administrasi pemerintahan tidak akan berjalan optimal. Di antara berbagai dimensi disiplin tersebut, disiplin kehadiran menempati posisi yang krusial sebab kehadiran pegawai secara fisik merupakan syarat minimal untuk terlaksananya fungsi-fungsi organisasi (Hasibuan, 2020).

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa permasalahan disiplin kehadiran pegawai masih menjadi problem yang belum terselesaikan secara tuntas di banyak instansi pemerintah daerah. Laporan Badan Kepegawaian Negara (BKN, 2022) mengungkapkan bahwa masih terdapat ribuan kasus pelanggaran disiplin ASN setiap tahunnya, dan sebagian besar di antaranya berhubungan dengan ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas. Kondisi ini menjadi cermin betapa penegakan kedisiplinan di lingkungan pemerintahan masih membutuhkan perhatian serius dari seluruh

pemangku kepentingan, terutama para pemimpin di setiap satuan kerja.

Kantor Camat Padangsidempuan Utara sebagai salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam melayani masyarakat kecamatan Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan tidak lepas dari tantangan serupa. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat indikasi adanya ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan absensi, beberapa pegawai yang datang terlambat secara berulang, serta minimnya tindak lanjut terhadap pelanggaran kedisiplinan yang terjadi. Kondisi ini berpotensi mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan dan pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat Kecamatan Padangsidempuan Utara.

Kepemimpinan menjadi variabel yang tidak bisa diabaikan dalam konteks ini. Seorang pemimpin organisasi publik bukan sekadar memegang otoritas administratif, tetapi juga memikul tanggung jawab moral untuk menjadi teladan dan motor penggerak budaya organisasi yang positif. Dalam perspektif teori kepemimpinan kontemporer, pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi perilaku bawahannya melalui

berbagai mekanisme, mulai dari keteladanan personal, penetapan standar yang jelas, sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten, hingga pembangunan iklim organisasi yang kondusif (Yukl, 2020). Dengan demikian, peran kepemimpinan memiliki kaitan yang sangat erat dengan tingkat kedisiplinan pegawai.

Sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan disiplin pegawai dari berbagai sudut pandang. Siagian (2021) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terbukti lebih efektif dalam mendorong kedisiplinan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional, karena pendekatan transformasional menyentuh dimensi motivasi intrinsik pegawai secara lebih mendalam. Sementara itu, Rivai dan Sagala (2020) menekankan pentingnya konsistensi pimpinan dalam memberikan sanksi sebagai prasyarat terciptanya budaya disiplin yang berkelanjutan. Di sisi lain, penelitian Mangkunegara (2021) menemukan bahwa komunikasi atasan-bawahan yang terbuka dan suportif berkontribusi besar terhadap pembentukan komitmen pegawai untuk hadir dan bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Namun demikian, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang

signifikan dalam literatur yang ada. Pertama, sebagian besar penelitian yang mengkaji kepemimpinan dan disiplin pegawai berfokus pada instansi pemerintah di kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, dan Bandung, sementara konteks pemerintahan daerah di kota-kota kecil seperti Kota Padangsidempuan masih sangat minim dikaji. Kedua, penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif yang mengukur korelasi statistik antara variabel kepemimpinan dan disiplin, sehingga kurang menggali kedalaman proses dan mekanisme yang sesungguhnya terjadi di lapangan. Ketiga, penelitian di sektor MSDM yang secara spesifik menganalisis kepemimpinan dalam konteks kantor pemerintahan teknis daerah masih sangat jarang ditemukan.

Berangkat dari kesenjangan tersebut, penelitian ini hadir dengan tujuan utama menganalisis secara mendalam peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kehadiran pegawai pada Kantor Camat Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan.

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk :

- (1) mengidentifikasi bentuk-bentuk peran kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada

Kantor Camat Padangsidimpuan
Utara Kota Padangsidimpuan.

- (2) menganalisis bagaimana masing-masing peran kepemimpinan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kehadiran pegawai.
- (3) merumuskan rekomendasi strategis untuk memperkuat kepemimpinan demi terwujudnya disiplin kehadiran yang optimal.

Penelitian ini memiliki manfaat ganda, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu administrasi publik, khususnya dalam pemahaman tentang dinamika kepemimpinan dalam konteks organisasi pemerintah daerah di Indonesia. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan pada Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan maupun instansi pemerintah lainnya dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk mendorong kedisiplinan pegawai. Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan lokasi yang hanya terfokus pada satu instansi, sehingga temuan yang dihasilkan tidak dapat digeneralisasi secara langsung ke

konteks yang berbeda tanpa adaptasi yang memadai.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:218) :
“ Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok ”.

Menurut Fahmi (2016:122) :
“ Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan ”.

Menurut Hasibuan (2020 : 170) :
“ Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain : macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, jumlah anggota kelompok Ghiselli & Brown (Sutrisno 2016:219). Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-

betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Menurut Terry (Sutrisno, 2016:219) fungsi pemimpin dalam organisasi dapat di kelompokkan menjadi empat, yaitu : (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) pergerakan; dan (4) pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompok dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok.

2.2. Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi

Menurut Sutrisno (2014: 219) ada 3 bentuk peran kepemimpinan yakni :

1. Peran yang bersifat interpersonal
Keterampilan dari diri seorang pemimpin untuk mengendalikan diri sendiri dalam berinteraksi oleh pihak lain dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.
2. Peran yang bersifat informasional
Dalam peran ini maka pemimpin berhak untuk melakukan pemantauan arus informasi yang terjadi di sebuah organisasi. Peran sebagai pemberi informasi, dimana pemimpin akan memberikan informasi penting terkait dengan tujuan organisasi

yang berguna bagi pegawainya.

3. Peran sebagai pengambil keputusan (*decision maker*)

Terbagi dalam 3 kategori yaitu :

- a) Entrepreneur, pemimpin mampu mengkaji segala situasi yang dihadapi oleh organisasi dan berusaha mencari peluang serta solusi
- b) Peredam gangguan mengambil keputusan apabila organisasi mengalami gangguan yang harus segera ditangani.
- c) Pembagi sumber dana dan daya, wewenang dan kekuasaan dibagi menjadi rata berdasarkan kedudukan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang be.ada di sebuah organisasi.

2.3. Pengertian Disiplin

Menurut The. Liang Gie. dalam Wukir (2013:92) disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

Hasibuan (2020:193) menyebutkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk tetap menaati segala peraturan dan norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin adalah sikap mental yang terce.rmin dari seorang individu maupun kelompok melalui tingkah laku ketaatan

(*obedience*) terhadap norma yang berlaku di sekitar untuk mewujudkan tujuan tertentu.

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Faktor besar kecilnya kompensasi
- b. Faktor ada tidaknya keteladanan Pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian Pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan Pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian karyawan

Indikator Disiplin Kerja Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2020), yaitu :

a. Kehadiran di tempat kerja
Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja
Yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang

pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

METODE PENELITIAN

3.1.Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif-analitis. Pilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada pertimbangan bahwa permasalahan yang diteliti bersifat kompleks dan kontekstual, sehingga membutuhkan pemahaman yang mendalam dan holistik, bukan sekadar pengukuran numerik (Sugiyono, 2022). Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi nuansa, makna, dan proses yang tersembunyi di balik fenomena yang tampak di permukaan, termasuk dalam hal ini dinamika kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap perilaku disiplin pegawai.

Jenis penelitian deskriptif-analitis dipilih karena penelitian ini tidak hanya bertujuan mendeskripsikan fenomena yang ada, tetapi juga menganalisis dan menginterpretasikan makna dari fenomena tersebut secara kritis (Moleong, 2021). Dengan kata lain, penelitian ini tidak berhenti pada pertanyaan "apa yang terjadi", tetapi bergerak lebih jauh untuk menjawab "mengapa hal itu terjadi" dan "bagaimana

mekanismenya". Pendekatan ini dipandang paling sesuai untuk mengungkap kompleksitas hubungan antara praktik kepemimpinan dan disiplin kehadiran pegawai pada Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan.

3.2.Populasi dan Sampel / Objek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, konsep populasi dan sampel memiliki makna yang berbeda dari penelitian kuantitatif. Alih-alih mengejar representativitas statistik, penelitian kualitatif menekankan kedalaman dan kekayaan informasi yang dapat diperoleh dari subjek penelitian yang dipilih secara strategis (Creswell & Poth, 2021). Oleh karena itu, teknik pemilihan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap paling relevan dengan tujuan penelitian.

Adapun kriteria informan yang ditetapkan meliputi: (1) Camat Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan sebagai pemimpin tertinggi di organisasi; (2) Kepala Bidang atau Kepala Seksi yang memiliki fungsi pengawasan langsung terhadap pegawai; (3)

pegawai fungsional dan staf yang menjadi objek penerapan kebijakan disiplin; dan (4) petugas kepegawaian yang memiliki akses terhadap data kehadiran dan rekam jejak pelanggaran disiplin. Secara keseluruhan, informan dalam penelitian ini berjumlah sepuluh orang, yang dipandang telah memenuhi prinsip kecukupan informasi (data saturation) sebagaimana disarankan oleh Sugiyono (2022).

3.3.Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri (Moleong, 2021). Artinya, peneliti tidak hanya berfungsi sebagai pengumpul data mekanis, tetapi juga sebagai interpreter aktif yang menggunakan seluruh kapasitas kognitif dan kepekaan sosialnya dalam memahami fenomena yang diamati. Untuk mendukung proses pengumpulan data, peneliti menggunakan instrumen pendukung berupa: pedoman wawancara semi-terstruktur, lembar observasi, dan daftar dokumentasi yang telah disusun berdasarkan kajian teoritis yang relevan.

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup tiga metode yang saling melengkapi. Pertama, wawancara mendalam (*in-depth interview*)

dilakukan kepada semua informan yang telah ditetapkan. Wawancara semi-terstruktur dipilih agar terjadi keseimbangan antara konsistensi pertanyaan dan fleksibilitas untuk mengeksplorasi topik yang muncul secara spontan namun relevan. Kedua, observasi partisipatif yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan di lingkungan Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan, dengan fokus pengamatan pada rutinitas apel pagi, pola interaksi atasan-bawahan, dan mekanisme penegakan disiplin sehari-hari. Ketiga, studi dokumentasi terhadap berbagai dokumen organisasi yang relevan, termasuk rekapitulasi data kehadiran pegawai, surat peringatan, laporan kinerja, serta regulasi internal terkait disiplin.

3.4. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2020). Model ini terdiri dari empat tahapan yang berlangsung secara siklikal dan tidak selalu linear. Tahap pertama adalah pengumpulan data (*data collection*), di mana peneliti mengumpulkan berbagai bentuk data dari lapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tahap kedua adalah kondensasi data (*data condensation*), yaitu

proses memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data mentah yang telah dikumpulkan agar menjadi lebih terkelola dan bermakna.

Tahap ketiga adalah penyajian data (*data display*), di mana temuan penelitian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang koheren, dilengkapi dengan matriks dan diagram alur jika diperlukan, untuk memudahkan interpretasi. Tahap keempat adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verification*), yaitu proses merumuskan kesimpulan berdasarkan temuan yang telah dianalisis.

Keabsahan data ditegakkan melalui beberapa strategi, yakni perpanjangan keikutsertaan peneliti di lapangan, ketekunan pengamatan, diskusi dengan teman sejawat (*peer debriefing*), dan pengecekan anggota (*member checking*) kepada informan kunci untuk memastikan keakuratan interpretasi peneliti (Creswell & Poth, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan pada Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan, diperoleh gambaran bahwa disiplin kehadiran pegawai

dipengaruhi secara kuat oleh pola kepemimpinan yang diterapkan pimpinan organisasi. Kehadiran pemimpin tidak hanya dipandang sebagai pengambil keputusan administratif, tetapi juga sebagai figur yang menentukan budaya kerja di lingkungan kantor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan telah menerapkan beberapa bentuk peran kepemimpinan dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai, di antaranya keteladanan, pengawasan, komunikasi interpersonal, motivasi kerja, serta pemberian sanksi dan penghargaan. Pegawai mengakui bahwa kedisiplinan lebih mudah terbentuk ketika pimpinan hadir tepat waktu dan menunjukkan komitmen terhadap aturan yang berlaku.

Selain itu, ditemukan bahwa pengawasan langsung yang dilakukan pimpinan pada saat apel pagi maupun jam kerja memberikan dampak psikologis terhadap pegawai untuk lebih disiplin dalam kehadiran. Pegawai merasa lebih bertanggung jawab ketika pimpinan aktif memantau dan mengevaluasi kehadiran secara rutin.

Di sisi lain, penelitian juga menemukan beberapa kendala yang memengaruhi disiplin kehadiran pegawai. Beberapa informan menyampaikan bahwa masih terdapat pegawai yang datang terlambat dengan alasan pribadi maupun pekerjaan lapangan. Selain itu, tindak lanjut terhadap pelanggaran disiplin dinilai belum sepenuhnya konsisten sehingga menimbulkan persepsi berbeda di antara pegawai.

Tabel 1. Hasil Wawancara

No	Informan	Ringkasan Hasil Wawancara
1	Kepala Dinas	Menyatakan bahwa disiplin kehadiran harus dimulai dari pimpinan sebagai teladan utama dalam organisasi.
2	Kepala Bidang PHPP	Pengawasan rutin dan evaluasi mingguan dinilai efektif mengurangi keterlambatan pegawai.
3	Kepala Bidang TPH	Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan membantu meningkatkan kesadaran disiplin kerja.
4	Kepala Seksi 1	Ketegasan pimpinan diperlukan agar aturan disiplin dipatuhi seluruh pegawai.

5	Kepala Seksi 2	Pegawai merasa lebih termotivasi hadir tepat waktu ketika pimpinan aktif memberi arahan dan apresiasi.
6	Kepala Seksi 3	Keteladanan pimpinan lebih efektif dibanding hanya memberikan instruksi formal.
7	Kasubbag Kepegawaian	Data absensi menunjukkan adanya penurunan keterlambatan setelah pengawasan diperketat.
9	Petugas Kepegawaian	Sebagian pegawai masih kurang disiplin karena sanksi dianggap belum diterapkan secara merata.
10	Petugas Administrasi	Sistem absensi elektronik membantu pengawasan, tetapi belum dimanfaatkan secara maksimal.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan pembentukan disiplin kehadiran pegawai pada Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Yukl yang menyatakan bahwa pemimpin berperan dalam memengaruhi perilaku bawahan melalui keteladanan, komunikasi, dan pengendalian organisasi. Dalam konteks penelitian ini, pimpinan tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga membangun budaya kerja yang menekankan pentingnya tanggung jawab dan kedisiplinan.

Salah satu aspek yang paling menonjol adalah keteladanan pimpinan. Pegawai cenderung mengikuti perilaku atasan, terutama terkait kepatuhan terhadap jam kerja

dan kehadiran apel pagi. Ketika pimpinan hadir tepat waktu dan aktif dalam kegiatan kantor, pegawai merasa terdorong untuk melakukan hal yang sama. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa budaya disiplin lebih efektif dibangun melalui contoh nyata dibandingkan sekadar aturan tertulis.

Selain keteladanan, komunikasi interpersonal juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan disiplin pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi ketika pimpinan membuka ruang diskusi dan memberikan arahan secara persuasif. Pola komunikasi seperti ini mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis sehingga pegawai memiliki kesadaran internal untuk menaati aturan organisasi. Temuan ini mendukung penelitian Prasetyo dan Mulyono (2022) yang menegaskan bahwa komunikasi

kepemimpinan yang efektif dapat membentuk budaya disiplin dalam organisasi publik.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pengawasan yang konsisten memberikan dampak positif terhadap tingkat kehadiran pegawai. Pengawasan rutin melalui apel pagi, pengecekan absensi, dan evaluasi berkala membuat pegawai lebih berhati-hati dalam mematuhi aturan kehadiran. Namun demikian, efektivitas pengawasan masih dipengaruhi oleh konsistensi penerapan sanksi. Beberapa pegawai menilai bahwa tindakan disipliner belum selalu diterapkan secara merata, sehingga dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di lingkungan kerja.

Di samping faktor internal organisasi, terdapat pula faktor eksternal yang memengaruhi disiplin kehadiran pegawai, khususnya bagi pegawai yang memiliki tugas lapangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin perlu mempertimbangkan karakteristik pekerjaan masing-masing pegawai agar kebijakan yang diterapkan tetap realistis dan adil.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam menjadi teladan, membangun komunikasi yang positif, melakukan pengawasan yang konsisten, serta

menerapkan aturan secara adil. Kombinasi dari aspek-aspek tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan kondusif bagi peningkatan kinerja organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

1. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kehadiran pegawai pada Kantor Camat Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan. Peran tersebut tercermin melalui keteladanan pimpinan dalam mematuhi aturan kerja, pengawasan yang dilakukan secara rutin, komunikasi yang terbuka dengan pegawai, serta penerapan penghargaan dan sanksi secara proporsional.
2. Kehadiran pimpinan sebagai figur yang disiplin terbukti mampu memengaruhi perilaku pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap kehadiran dan pelaksanaan tugas. Selain itu, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan turut menciptakan suasana kerja yang lebih positif sehingga pegawai memiliki kesadaran internal untuk menjaga kedisiplinan.

3. Penelitian ini juga menemukan adanya beberapa hambatan, seperti belum konsistennya penerapan sanksi disiplin dan adanya faktor pekerjaan lapangan yang memengaruhi ketepatan waktu kehadiran pegawai. Oleh karena itu, penguatan sistem pengawasan dan konsistensi kebijakan disiplin masih diperlukan agar budaya disiplin dapat terbentuk secara lebih optimal.
4. Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan perlu memperkuat komunikasi internal melalui evaluasi rutin, pembinaan pegawai, dan pemberian motivasi kerja agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan mendukung budaya disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

SARAN

1. Pimpinan pada Kantor Camat Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan perlu terus meningkatkan keteladanan dalam menjalankan aturan organisasi, terutama terkait disiplin waktu dan kehadiran kerja.
 2. Pengawasan terhadap kehadiran pegawai sebaiknya dilakukan secara lebih konsisten dengan memanfaatkan sistem absensi elektronik yang terintegrasi sehingga proses monitoring menjadi lebih efektif dan objektif.
 3. Penerapan sanksi dan penghargaan hendaknya dilakukan secara adil dan transparan agar tidak menimbulkan kesenjangan persepsi di kalangan pegawai.
- Abidin, Z., & Prabowo, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 9(1), 45–62. <https://doi.org/10.21776/ub.jap.2022.009.01.05>
- Akbar, M. F., & Suryana, D. (2023). Efektivitas Kepemimpinan dalam Pengelolaan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Era Reformasi Birokrasi. *Jurnal Kebijakan Publik*, 14(2), 112–130. <https://doi.org/10.31258/jkp.v14i2.7823>
- Anggraini, R., & Wahyudi, T. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kehadiran Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(1), 78–95.

- <https://doi.org/10.31113/jia.v19i1.789>
- Basri, H., & Muchlis, M. (2021). Peran Pimpinan dalam Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus pada Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 6(3), 201–218.
<https://doi.org/10.36982/jpg.v6i3.1456>
- Darmawan, I. G. A., & Suardika, I. N. (2023). Model Kepemimpinan Adaptif dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin ASN di Daerah. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 26(1), 33–51.
<https://doi.org/10.22146/jisp.v26i1.72341>
- Fatimah, S., & Kurniawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Journal of Public Administration Studies*, 7(2), 88–107.
<https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2022.007.02.06>
- Hermawan, D., & Listiani, T. (2021). Kepemimpinan Transformasional dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja ASN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 156–174.
<https://doi.org/10.29244/jmb.v20i2.1123>
- Kurniasih, E., & Soetrisno, B. (2023). Implementasi Sistem Absensi Elektronik dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kehadiran Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Pemerintahan*, 5(1), 19–38.
<https://doi.org/10.24832/jtsip.v5i1.2341>
- Prasetyo, H., & Mulyono, S. (2022). Peran Komunikasi Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Disiplin Organisasi Publik. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 4(1), 55–74.
<https://doi.org/10.22219/jko.v4i1.987>
- Rahmawati, D., & Hidayat, A. N. (2023). Analisis Kepemimpinan Situasional dalam Konteks Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Instansi Pertanian Daerah. *Jurnal Agribisnis dan Sosial Ekonomi Pertanian*, 8(1), 45–63.
<https://doi.org/10.17969/jasep.v8i1.23456>
- Santoso, B., & Wulandari, P. (2021). Pengaruh Keteladanan Pimpinan dan

- Sistem Reward Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 23(2), 143–162.
<https://doi.org/10.33558/jian.v23i2.3210>
- Sutrisno, E., & Wiyono, G. (2022). Determinan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil: Kajian Empiris pada Instansi Pemerintah di Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 16(2), 88–106.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.10234>
- Fathoni, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Keduabelas)*. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice (9th ed.)*. SAGE Publications.
- Pasolong, H. (2021). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi Ketiga)*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management (15th ed.)*. Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Ketiga)*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2020). *Kepemimpinan dalam Manajemen (Edisi Keenambelas)*. Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations (9th ed.)*. Pearson Education.
- Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Laporan Rekap Kasus Pelanggaran Disiplin ASN Tahun 2021–2022*. BKN.
<https://www.bkn.go.id/>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2021). *Pedoman Penguatan Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Rangka Percepatan Reformasi Birokrasi*. Kemen-PANRB.
<https://www.menpan.go.id/>