

**SKRIPSI**

**GAYA KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN  
KERJA PEGAWAI DIKANTOR KELURAHAN PAGESANGAN  
KOTA MATARAM TAHUN 2020**

(sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana  
Ilmu Pemerintahan S.IP Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram)



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
TAHUN 2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

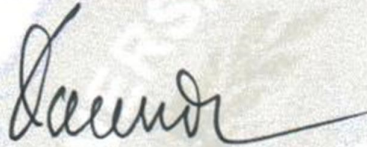
**SKRIPSI**

**GAYA KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN  
KERJA PEGAWAI DIKANTOR KELURAHAN PAGESANGAN  
KOTA MATARAM TAHUN 2020**

Telah memenuhi syarat dan disetujui

Tanggal, 3 Agustus 2022

Dosen Pembimbing I



Drs. Mintasrihardi, M.H  
NIDN 0830016101

Dosen Pembimbing II



Yudhi Lestanata, S.IP., M.IP  
NIDN 082718801

Menyetujui:

Program Studi Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram

Ketua Program Studi,



Avatullah Hadi, S.IP., M.IP  
NIDN 0816057902

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI


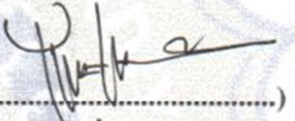
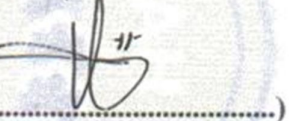
GAYA KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN  
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN PAGESANGAN KOTA  
MATARAM TAHUN 2020

Disusun dan diajukan oleh:

ADZRUL ADZWAR ISNAWARMAN  
218130074

Telah dipertahankan dalam ujian Skripsi pada tanggal 4 Agustus 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Tim Penguji

- |  |      |   |
|--|------|---|
| 1. <u>Drs. Mintasrihardi, M.H</u><br>NIDN. 0830016101      | (PU) | (  ) |
| 2. <u>Yudhi Lestanata, S.IP., M.IP</u><br>NIDN. 0827118801 | (PP) | (  ) |
| 3. <u>Drs. Amil, MM</u><br>NIDN. 0831126204                | (PN) | (  ) |

Mengetahui  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram



Dr. H. Muhammad Ali, M.Si  
NIDN. 0806066801

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana, magister dan doktor) baik di lingkup universitas muhammadiyah mataram maupun di perguruan tinggi dan universitas lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri atas arahan dan bimbingan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan di dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini. Serta sanksi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mataram 3 Agustus 2022  
Pembuat pernyataan



Adzrul Adzwar Isnawarman



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

SURAT PERNYATAAN BEBAS  
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ADZRUHL ADZWAR ISMAWARMAN  
NIM : 2181300741  
Tempat/Tgl Lahir : LEMES 16-MEI 2001  
Program Studi : ILMU PEMERINTAHAN  
Fakultas : FISIPOL  
No. Hp : 085.333.019.214  
Email : azwharathul@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis\* saya yang berjudul :

⊗ GAYA KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN  
PAGESANGAN KOTA MATARAM TAHUN 2020

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 34%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis\* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 30 Agustus .....2022

Penulis



Adzrul Adzwar Ismaawarman  
NIM. 2181300741

Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos.,M.A.  
NIDN. 0802048904

\*pilih salah satu yang sesuai



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ADZPUL ADZWAR ISNAWARMAN  
 NIM : 210130074  
 Tempat/Tgl Lahir : LEMES 16 MEI 2001  
 Program Studi : Ilmu PEMERINTAHAN  
 Fakultas : FISIPOL  
 No. Hp/Email : 089 333 019 214  
 Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI  Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

GAYA KEPERIMPIHAN LURAH DALAM MENINGKATKAN  
 DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN  
 PAGESANGAN KOTA MATARAM TAHUN 2020

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

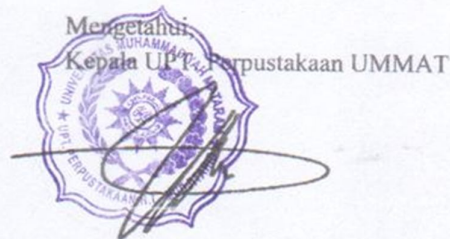
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 30 Agustus .....2022

Penulis



Adzrul Adzwar Isnawarman  
 NIM. 210130074



Iskandar, S.Sos., M.A.  
 NIDN. 0802048904

## **MOTO**

**SUKSES TIDAK BUTUH ALASAN**

(Adzrul)

Dia yang tidak cukup berani untuk mengambil resiko tidak akan mencapai apapun dalam hidup

Muhammad Ali Sang Petinju Dunia



## PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kepada kedua orang tua yang telah ikhlas mendoakan, mendukung dan memberi motivasi tanpa mengenal lelah sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sesuai harapan
2. Kepada semua keluarga yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah ikhlas mendoakan, mendukung dan memberi motivasi tanpa mengenal lelah sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sesuai harapan
3. Kepada teman-teman yang selalu memberikan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sesuai harapan
4. Kepada Keluarga besar KR-MDMC (Komunitas Relawan- Muhammdiyah Disaster Management Center) yang selalu memberikan semangat motivasi dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
5. Kepada Keluarga besar IMPKBM (Ikatan Mahasiswa Pelajar Komodo Boleng- Matram) yang telah memberikan cinta, motivasi dan selalu memberikan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sesuai harapan
6. Kepada Bapak Ibu dosen yang telah mengajarkan ilmunya kepada saya, teman-teman kelas Ilmu Pemerintahan kelas B angkatan 2018 yang selalu ada dalam suka dan duka tiada kata lain yang mampu terucap melainkan ”terima kasih“
7. Kepada almamater tercinta Universitas Muhammadiyah Mataram



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis hanturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan taufik serta hidayah-Nya, sehingga Skripsi yang berjudul Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Pagesangan Kota Mataram Tahun 2020, merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1) pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan Skripsi ini, khususnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H Arsyad Abdul Gani, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Ayatullah Hadi, S.IP., M.IP selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram
4. Bapak Drs. Mintasrihardi, M.H selaku dosen pembimbing pertama.
5. Bapak Yudhi Lestanata, S.IP., M.IP selaku dosen pembimbing kedua.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah membekali ilmu pengetahuan selama kuliah.
7. Kedua orang tua saya yang tiada henti-hentinya memberikan dorongan agar segera menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

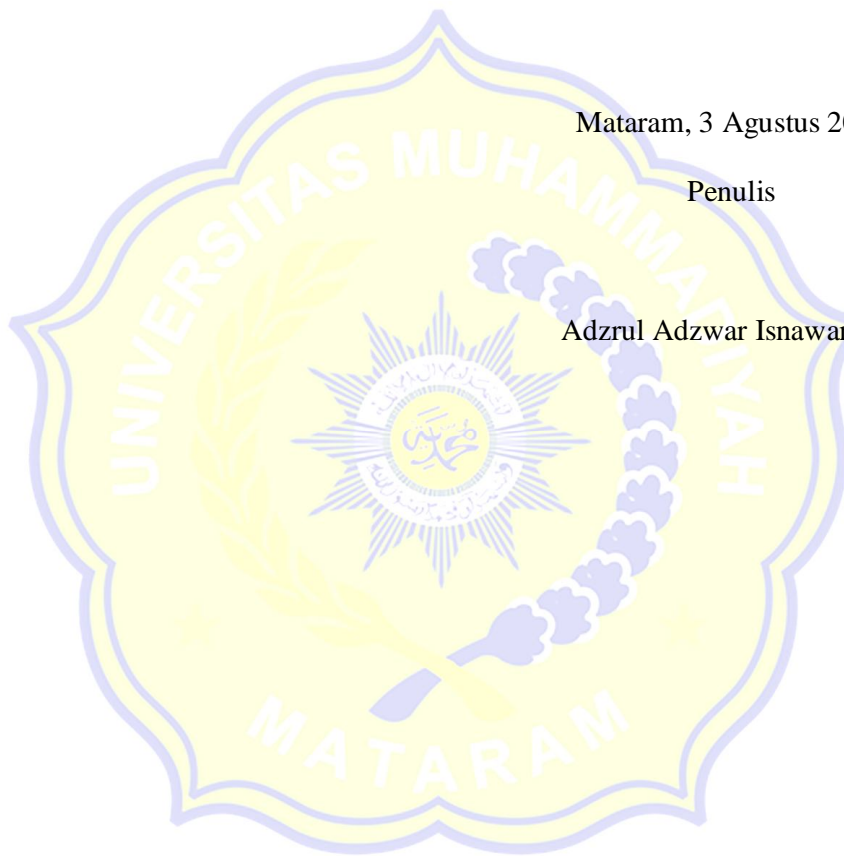
8. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang turut berpartisipasi dalam proses penyusunan Skripsi ini.

Segala bantuannya semoga Allah SWT membalas semua kebaikannya, akhir kata semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan masyarakat khususnya mahasiswa.

Mataram, 3 Agustus 2022

Penulis

Adzrul Adzwar Isnawarman



## ABSTRAK

Kelurahan pagesangan merupakan salah satu kelurahan yang langsung memberi pelayanan terhadap masyarakat juga selalu menjadi sorotan, dimana masih banyak menganggap belum maksimal memberikan pelayanan dikarenakan dianggap tidak dapat memberikan sesuai dengan apa yang didapatkan masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan pemimpin yang dapat memotivasi karyawan atau staf untuk berbuat atau mengerjakan sesuatu hal lebih baik, memiliki sikap, persepsi dan perilaku yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan sebisa mungkin mengurangi konflik yang terjadi dalam lingkungan kelurahan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data apa adanya sesuai dengan yang diperoleh di lapangan dan dilanjutkan dengan analisis terhadap data tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan lurah Pagesangan mempunyai gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan disiplin kerja, dari pengambilan keputusan dan penetapan aturan menjadi teladan bagi karyawan. Dalam mewujudkan disiplin kerja melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki lurah mempunyai faktor-faktornya, baik faktor pendukung maupun faktor penghambat. Adapun faktor pendukungnya seperti adanya pengawasan langsung dari lurah dan juga adanya tata tertib yang mengikat setiap karyawan tang bekerja di kelurahan pagesangan. Faktor penghambat dalam membentuk kedisiplinan karyawan seperti kurangnya fasilitas pendukung yang mengakibatkan pada tidak stabilnya pelayanan publik.

**Keywords: Gaya Kepemimpinan, Kelurahan Pagesangan**

## ABSTRACT

*Pagesangan sub-district is one village that directly provides services to the community and is always in the spotlight. Many believe it is not the best way to give services since they cannot cater to the community's demands. A leader is therefore required who can inspire followers to accomplish or do better, exhibit attitudes, perceptions, and actions that can boost self-confidence, and do their best to minimize conflicts that arise in the village context. This study aims to determine the village's leadership style concerning enhancing worker discipline. This study employs a qualitative descriptive methodology or research that generates data based on field data and then proceeds with data analysis. The study's findings demonstrate that the Pagesangan village chief has a leadership style that may enhance workplace discipline, from making decisions and establishing rules to set an example for staff members. The village leadership style can help to enforce work discipline, but it can also work against it. The guidelines binding every employee working in the Pagesangan village and direct supervision from the village are among the supporting aspects. Public services become unstable due to impeding factors influencing staff discipline, such as a lack of supporting infrastructure.*

**Keywords:** Leadership Style, Pagesangan subdistrict

MENGESAHKAN  
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA  
MATARAM



## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                                       | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>                                 | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                                  | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>                                 | <b>iv</b>   |
| <b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....</b>                  | <b>v</b>    |
| <b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH ....</b>  | <b>vi</b>   |
| <b>MOTTO .....</b>   | <b>vii</b>  |
| <b>PERSEMBAHAN .....</b>   | <b>viii</b> |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                       | <b>ix</b>   |
| <b>ABSTRAK.....</b>  | <b>xi</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>  | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>   | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>  | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>  | <b>xvi</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                    | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang.....  | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah.....   | 4           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                      | 5           |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                                      | 5           |
| <b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>                                 | <b>6</b>    |
| 2.1 Penelitian Relevan.....                                      | 6           |
| 2.2 Gaya Kepemimpinan.....                                       | 11          |
| 2.2.1 Jenis Gaya Kepemimpinan.....                               | 11          |
| 2.3 Kepemimpinan.....  | 15          |
| 2.3.1 Dinamika Kepemimpinan .....                                | 15          |
| 2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Dinamika dalam Kepemimpinan ..... | 16          |
| 2.3.3 Fungsi Kepemimpinan.....                                   | 17          |
| 2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi dalam Kepemimpinan.....    | 18          |
| 2.4 Disiplin Kerja .....   | 19          |
| 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....                             | 19          |
| 2.4.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja .....                           | 19          |
| 2.5 Kerangka Berfikir Penelitian .....                           | 20          |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>   | <b>22</b> |
| 3.1 Rancangan Penelitian .....  | 22        |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....   | 22        |
| 3.3 Penentuan Informan dan Responden.....   | 22        |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data .....   | 23        |
| 3.4.1 Jenis-jenis Data.....   | 23        |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....   | 23        |
| 3.6 Teknik Analisis Data .....  | 25        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>   | <b>26</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....   | 26        |
| 4.1.1 Sejarah Singkat .....   | 26        |
| 4.1.2 Jumlah Penduduk.....  | 27        |
| 4.1.3 Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....  | 27        |
| 4.1.4 Jumlah Penduduk Berdasarkan Agama .....   | 27        |
| 4.1.5 Kelembagaan .....   | 27        |
| 4.1.6 Visi dan Misi Kelurahan Pagesangan .....  | 28        |
| 4.1.7 Alur Pelayanan .....  | 29        |
| 4.1.8 Struktur Organisasi Kelurahan Pagesangan .....  | 30        |
| 4.2 Hasil dan Pembahasan .....  | 30        |
| 4.2.1 Gaya Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Disiplin<br>Kerja karyawan.....                                  | 30        |
| 4.2.2 Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan<br>Disiplin Kerja Karyawan Di Kelurahan Pagesangan..... | 43        |
| 4.2.3 Faktor-faktor Gaya Kepeimpinan dalam Meningkatkan<br>Disiplin Kerja Karyawan di Kelurahan Pagesangan .....  | 47        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>   | <b>50</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....  | 50        |
| 5.2 Saran .....   | 51        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>   |           |
| <b>LAMPIRAN</b>   |           |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 4.1 Kegiatan Operasional .....            | 34 |
| Tabel 4.2 Pembinaan Ketahanan Keluarga .....    | 36 |
| Tabel 4.3 Pembinaan Kesejahteraan Keluarga..... | 42 |



## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....                        | 21 |
| Gambar 4.1 Alur Pelayanan Kelurahan Pagesangan .....      | 29 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kelurahan Pagesangan ..... | 30 |





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Penanganan sumber daya manusia dalam fungsi administrasi suatu organisasi adalah masalah kepemimpinan, orang yang diangkat sebagai pemimpin yang menjalankan fungsi organisasi. Pekerjaan karyawan dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat membuat karyawan merasa senang atau tidak senang dalam bekerja di perusahaan. Karena kepemimpinan merupakan indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Dewi Sandy Trang, 2013).

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi ini kita dapat melihat bahwa kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen. Di sana, pemimpin harus mampu menciptakan integrasi yang harmonis dengan bawahan, termasuk meningkatkan kerjasama, membimbing dan meningkatkan semangat kerja bawahan, serta mempengaruhi dan memberikan sikap dan perilaku bawahan. Ini membentuk gaya kepemimpinan yang diadopsi pemimpin. Tindakan seorang pemimpin mempengaruhi pemahamannya sendiri, mempengaruhi keadaan mental bawahannya, dan keterampilannya dalam memotivasi dan mempengaruhi kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama (Wukir, 2013: 134).

Definisi kepemimpinan yang luas mencakup proses mempengaruhi penetapan tujuan perusahaan, proses memotivasi perilaku karyawan dan pencapaian tujuan, proses mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap peristiwa, dan memelihara kolaborasi dan kerja kelompok. Ini termasuk proses mendapatkan dukungan dan kerjasama dari suatu kelompok atau orang-orang di luar organisasi. Fahmi Kamal dkk., 2019).

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, dan gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing dan memotivasi karyawan dengan cara-cara yang diharapkan sangat produktif. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan bawahannya. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi dan, bila diterapkan dengan benar dan tepat, dapat memandu pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan status quo, maka organisasi akan sulit mencapai tujuannya. (D Plaitno, 2018).

Kelurahan adalah pemekaran wilayah administratif Indonesia di bawah kecamatan. Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai aparatur perkotaan, dan Kelurahan dipimpin oleh Lurah, yang berpangkat pejabat. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil yang setingkat dengan Kelurahan, tidak seperti Kelurahan, kelurahan memiliki hak untuk mengatur wilayah yang lebih terbatas.

Kelurahan berkewajiban mengatur pemerintahan Kelurahan, terutama yang berkenaan dengan tata tertib kerja organisasi Kelurahan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 5 PP Nomor 73 Tahun 2005, dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dan melaksanakan tugas pokok baik pembangunan maupun kemasyarakatan, Rullah bertanggung jawab atas pemerintahan Kelurahan, penguatan masyarakat, dan deregulasi serta mempunyai tugas melaksanakan kegiatan masyarakat. pelayanan, menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, serta memelihara sarana dan prasarana. , lembaga pelayanan publik, dan pengembangan kelembagaan masyarakat. Dalam pelaksanaan kerja kelurahan pegawai kedisiplinan berperan penting dalam kinerja lurah karena dengan adanya kesadaran dan kesediaan seorang dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja dalam kelurahan.

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa, “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku”. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk merubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk memwujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kelurahan pagesangan merupakan salah satu kelurahan yang langsung memberi pelayanan terhadap masyarakat juga selalu menjadi sorotan, dimana masih banyak menganggap belum maksimal memberikan pelayanan dikarenakan dianggap tidak dapat memberikan sesuai dengan apa yang didapatkan masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan pemimpin yang dapat memotivasi karyawan atau staf untuk berbuat atau mengerjakan sesuatu hal lebih baik, memiliki sikap, pandangan dan perilaku yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan sebisa mungkin mengurangi konflik yang terjadi dalam lingkungan kelurahan tersebut.

Berbagai persoalan yang ada di Kantor Kelurahan Pagesangan Kecamatan Mataram, maka sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pagesangan Kota Mataram”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan latar belakang di atas, masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Gaya kepemimpinan Lurah Pagesangan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai?
2. Apa Faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai kelurahan Pagesangan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengarah pada persoalan yang ada pada rumusan masalah, maka perlu tujuan yang jelas dan dapatlah disimpulkan tujuannya antara lain :

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Pagesangan Kota Mataram.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor Kelurahan Pagesangan. Kota Mataram.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Memperdalam pemahaman tentang kepemimpinan dan relasi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai Kelurahan Pagesangan.
2. Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu-ilmu sosial, ilmu-ilmu politik, dan khususnya ilmu-ilmu yang berkaitan dengan bidang-bidang ilmu politik.
3. Sebagai referensi dan bahan bagi pihak yang berkepentingan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama.

**BAB II**  
**KAJIAN TEORI**

**2.1 Penelitian Relevan**

Keterkaitan atau kesesuaian antar judul dan topik dengan masalah yang diangkat menjadi acuan dasar dalam menentukan penelitian relevan. Variabel-variabel dalam sebuah penelitian haruslah sesuai, sehingga dapat mempermudah dalam perbandingan kesimpulan hasil. Seperti pada penelitian relevan berikut:

| No. | Peneliti      | Judul  | Hasil   | Variabel Penelitian             |  |
|-----|---------------|--|---|---------------------------------|--|
|     |               |  |   | Persamaan                       | Pertidak samaan  |
| 1.  | Rahman. 2014. | Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Muara Kembang di Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. | Kepemimpinan Lurah harus mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Karena, sebagai pedoman, inisiatif, tanggung jawab, motivasi dan hubungan kemanusiaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, Lurah dapat memberikan arahan kepada karyawan untuk kerjasama dan implementasi kinerja. Dalam melaksanakan kinerja pegawai, pegawai Kelurahan dapat bekerja sama untuk bersama-sama membentuk kinerja pegawai dan mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. | Kepemimpinan Lurah dan karyawan | Lokasi penelitian yaitu Pada Kantor Lurah Muara Kembang di Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. |

|    |                |   |   |  |   |
|----|----------------|---|---|--|---|
| 2. | Mori You, 2019 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara | Hasilnya, Kementerian Perhubungan Sumut menemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa gaya manajemen, motivasi, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Perhubungan Sumatera Utara. Hasil koefisien determinasi R-squared sebesar 56,4% untuk variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Pegawai              | Metode Yang Di Gunakan Kuantitatif Dengan Analisis Linear Bergandan, Dan Lokasi Pada Penelitian Ini Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara |
| 3. | Siregar, 2017  | Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Kelurahan  | Hasil penelitian ini positif, dengan peran meliputi pembinaan disiplin, memberikan instruksi dan motivasi kepada staf, disiplin kehadiran,  | Metode Kualitatif, Kepemimpinan Lurah danm Disiplin Kerja Karyawan | Lokasi Pada Penelitian ini adalah Kelurahan Namu Gajah Kecamatan Medan  |

|    |                                   |  |   |  |   |
|----|-----------------------------------|--|---|--|---|
|    |                                   |  | <p>pengawasan, dan menciptakan suasana kekeluargaan. Untuk lebih menjamin kedisiplinan diterapkan di Kelurahan Namo Gajah Kecamatan Medan Tuntungan, Rullah akan lebih meningkatkan tanggung jawab staf, meningkatkan sumber daya manusia, melengkapi sarana dan prasarana pendukung di dalam kantor, dapat diberikan Bimbingan untuk pembagian tugas staf. Menyediakan setiap area berdasarkan tugas dan fungsi utamanya</p> |  | Tuntungan   |
| 4. | Martins, dan Setyawan, Dody. 2018 | Peranan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai | <p>Sebelum memberikan contoh yang baik dimana karyawan dapat memberikan contoh yang baik, dalam proses membangun motivasi dan kesiapan, yaitu membangun semangat karyawan untuk lebih memperkuat loyalitas mereka kepada organisasi; Di balik pemberdayaan adalah pembinaan rutin yang membangun moral karyawan. keterkaitan dan kebersamaan.</p>   | Metode penelitian kualitatif, dan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai | Lokasi penelitian ini Kabupaten Malang Jawa Timur |



|    |                           |   |  |   |   |
|----|---------------------------|---|--|---|---|
|    |                           |   | <p>Faktor Pendukung: Pelaksana memiliki tingkat kejujuran dan pemahaman yang sangat tinggi terhadap peraturan perundang-undangan. Disinsentif: faktor internal dan eksternal. Dampak: Berdampak positif terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga diharapkan produktivitas kerja efektif dan efisien.</p>   |   |   |
| 5. | Tarigan, Usman. Dkk. 2016 | <p>Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Kelurahan</p> | <p>Pembinaan penghulu untuk meningkatkan motivasi kerja Aparatur Kerlahan dengan cara memberikan motivasi kepada aparatur dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, Mengetahui tingkat motivasi kerja Aparatur Kerlahan, Motivasi kerja dengan meningkatkan upaya Penguasa untuk meningkatkan peralatan dengan baik-berjenjang, menciptakan lingkungan kerja yang</p> | <p>Kepemimpinan Lurah, dan metode yang digunakan deskriptif</p> | <p>Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel Kepemimpinan Lurah</p> |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <p>harmonis, menghargai prestasi kerja, berperilaku adil, menghormati dan komitmen terhadap peralatan, menyempurnakan peralatan kerja, mengembangkan potensi, sanksi atau sanksi. diwujudkan oleh instansi pemerintah terkait untuk meningkatkan motivasi kerja peralatan di Kelurahan Lubuk Pakam I-II akan Dalam penelitian ini kepemimpinan Rulla dinilai sangat baik dalam memotivasi kerja unit, dan diharapkan semua kendala yang ada dalam memotivasi kerja unit Kelurahan Lubuk Pakam III dapat teratasi.</p> |  |
|--|--|--|---|--|

## 2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dengan caranya sendiri (Thoha, 2013). Di sisi lain, menurut (Rivai, 2014), ``Gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik, atau pola perilaku dan strategi yang disukai, yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ya, dan sering diterapkan oleh eksekutif.”

Gaya kepemimpinan yang secara langsung atau tidak langsung menunjukkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering digunakan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahan.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan mereka.

### 2.2.1 Jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis-jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut :

#### 1. Gaya kepemimpinan yang *autocratic*

Pemimpin menetapkan semua kebijakan dan mengarahkan penegakannya. Hanya pemimpin yang harus sepenuhnya menyadari apa yang perlu dilakukan. Pemimpinlah yang menentukan langkah dan

interaksi yang perlu dilakukan. Pemimpin otokratis disebut birokrat. Gaya manajemen ini ditandai dengan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam pedoman yang cukup ketat. Gaya kepemimpinan diktator atau otoriter ditandai dengan menuntut kepatuhan penuh dari bawahannya setiap saat, disiplin kerja yang ketat dan kaku, memberi perintah dan instruksi, membuat keputusan berdasarkan keinginannya sendiri, tentang menggunakan organisasi sebagai alat untuk kepentingan pribadi. tujuan dan kekuasaan. Kedudukan, kekuatan terkonsentrasi, puas dengan ketundukan dan bantuan bawahan, kurangnya hubungan informal, perasaan bahwa organisasi hidup atau mati di tangan mereka sendiri, bawahan digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja bawahan berdasarkan pemenuhan keinginan mereka oleh atasan, dan sering dijadikan kambing hitam oleh bawahan.

2. Gaya kepemimpinan yang *democratic* (demokratis)

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang proaktif, dinamis, dan fokus yang berupaya melibatkan semua orang untuk kepentingan kemajuan dan perkembangan organisasi. Kepemimpinan demokratis menempatkan orang pertama dan terutama. Hubungan antara pemimpin dengan orang yang dipimpinnya diwujudkan dalam bentuk hubungan antar pribadi berdasarkan prinsip saling menghormati. Artinya, saling menghargai dan menghormati. Pemimpin melihat orang lain sebagai subjek dengan karakteristik manusia yang mirip dengan diri mereka sendiri. Setiap orang dihargai dan dihormati sebagai manusia

dengan kemampuan, kehendak, kehendak, pikiran, minat, perhatian, dan pendapat manusia. Oleh karena itu, perlu melibatkan dan mendayagunakan setiap orang dalam semua kegiatan organisasi. Partisipasi sejalan dengan kedudukan tanggung jawab dan wewenang serta tanggung jawab yang sama pentingnya dalam mencapai tujuan bersama. Dari pemahaman kita tentang kepemimpinan demokratis di atas, dapat kita simpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis lebih bersifat interpersonal dan selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis adalah tipe yang paling ideal dan paling diinginkan oleh bawahan. Pengimplementasian gaya kepemimpinan demokratis yang tepat terjadi ketika ada koeksistensi awal dalam suatu organisasi, atau memang ketika setiap individu memiliki banyak pandangan yang berbeda, sehingga pemimpin harus membaca mereka dengan bijak, harus bisa memprediksi.

### 3. Gaya kepemimpinan yang *paternalistic*

Pandangan pemimpin terhadap pandangan paternalistik terhadap perannya dalam kehidupan organisasi adalah harapan protektif dan bawahan terhadap seorang pemimpin yang layak dijadikan tempat bertanya, menerima arahan, dan mendapat perhatian, dapat dikatakan berbentuk. kepentingan dan kesejahteraan anak buahnya. Gaya paternal pemimpin ditandai dengan rasa hormat kepada yang lebih tua dan keteladanannya, sikap positif terhadap bawahan, kebijaksanaan mereka berdasarkan nilai-nilai tradisional, adat istiadat, norma, dan etika yang

dipercaya. Pandangan seorang pemimpin dipengaruhi oleh harapan bawahannya, dan dia mengutamakan kebersamaan untuk mencapai tujuan. Hubungan antara atasan dan bawahan bersifat konservatif, bawahan sering dipandang tidak dewasa, pemimpin adalah pusat kekuasaan, pengambilan keputusan kurang disesuaikan dengan bawahan, dan ada sedikit minat dalam mencapai tujuan dan pengembangan karir.

#### 4. Gaya kepemimpinan yang kharismatik

Seorang pemimpin karismatik memiliki karakteristik khusus. Artinya, pesonanya sangat menarik sehingga dapat menarik banyak pengikut, dan pengikut mereka tidak selalu dapat menjelaskan secara spesifik mengapa orang-orang tertentu dikagumi. Seorang pemimpin dengan gaya karismatik ditandai dengan kepemimpinan yang dicapai melalui penampilan fisik dan pesona, evaluasi berdasarkan aspek non-fisik, kurangnya rasa hormat terhadap kecerdasan, dan organisasi berdasarkan intuisi dan pendapat pribadi. Kepemimpinan, kepastian, kekuatan dan keunggulan, bersama dengan gaya kepemimpinan yang berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi, melihat bawahan sebagai pendukung setia yang harus memenuhi semua keinginan, kesetiaan dan kepatuhan adalah indikator pencapaian bawahan.

#### 5. Gaya kepemimpinan *laissezfaire*

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan penuh kepada kelompok. Fasilitas dan sumber daya pendukung tersedia dan anggota diharapkan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Pemimpin

diharapkan untuk menjawab hanya jika ditanya. Ditugaskan. Pemimpin *Laissez-faire* juga disebut pembebas. Pemimpin *Laissez-faire* dicirikan oleh kepemimpinan yang fokus dan tenang, tingkat kepercayaan yang tinggi pada bawahannya, sedikit khawatir tentang kepemimpinan organisasi, memandang bawahan sebagai karyawan, dan bekerja secara informal daripada formal. dan angka kecil. Intervensi kepemimpinan, tidak suka konflik, preferensi status, kurangnya visi dan misi yang jelas (Herlambang, 2014).

## **2.3 Kepemimpinan**

Menurut (Wirawan, 2013), "Kepemimpinan adalah proses dimana seorang pemimpin menciptakan visi dan berinteraksi dan mempengaruhi untuk mencapai visi itu", adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi perubahan perilaku pada orang lain. Kemampuan memimpin selalu menjadi pintu menuju efektivitas pribadi dan organisasi (Herlambang, 2014).

Di sisi lain, menurut Abdurrahman (2009), "Kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan berkontribusi pada keberhasilan suatu organisasi dalam situasi tertentu", sering disertai dengan berbagai kekuatan seperti penghargaan, otoritas, dan persuasi," Zainal, dkk (2017).

### **2.3.1 Dinamika Kepemimpinan**

#### **1. Kepemimpinan sebagai seni**

Kepemimpinan sebagai seni muncul sebagai faktor kunci yang mempengaruhi realisasi keterampilan kepemimpinan. Ini menjadi efektif

dan efisien di tangan orang-orang yang kuantitatif, berpikiran terbuka, dan berwawasan luas.

## 2. Kepemimpinan sebagai ilmu

Kepemimpinan sebagai ilmu berfokus pada proses pembelajaran dan pelatihan, menjadikan kepemimpinan efektif dan sangat efisien.

Oleh karena itu, kebenaran bahwa dalam batas-batas tertentu baik kepemimpinan sebagai seni maupun kepemimpinan sebagai ilmu, unsur bakat merupakan bagian dari kepemimpinan yang sukses tidaklah ekstrim.

### **2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Dinamika dalam Kepemimpinan**

#### 1. Hubungan manusiawi dalam kepemimpinan

Hubungan dalam kepemimpinan adalah bagaimana pemimpin memperlakukan orang-orang yang dipimpinnya dan menanggapi dalam bentuk advokasi. Kegiatan ini tidak statis, tetapi dapat berubah dan berkembang sedemikian rupa sehingga pembaruan kelompok dan organisasi bersifat dinamis.

#### 2. Proses Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan, yang diwujudkan sebagai kegiatan kelompok, adalah hak dan kewajiban pimpinan puncak berupa wewenang yang dapat didelegasikan kepada orang yang dipimpinnya, bukan berarti Anda dapat melakukannya.

#### 3. Pengendalian Dalam Kepemimpinan

Pengendalian kepemimpinan terdiri atas penerimaan tanggapan berupa kesediaan melaksanakan program kerja dari anggota organisasi.



### 2.3.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi mana pun, dan semua pemimpin perlu berada dalam situasi tersebut. Fitur manajemen meliputi:

1. Dimensi yang berkaitan dengan tingkat kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan tindakan dan kegiatan.
2. Dimensi yang berkaitan dengan tingkat dukungan (bantuan) atau keterlibatan orang-orang yang diarahkan dalam melaksanakan tugas pokok kelompok atau organisasi.

Secara operasional, fungsi utama kepemimpinan adalah:

1. Fungsi intruksi  
Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain untuk melakukan apa yang diperintahkan kepada mereka.
2. Fungsi konsultasi  
Konsultasi bertujuan untuk menerima masukan berupa umpan balik guna memperbaiki keputusan yang diambil.
3. Fungsi partisipasi  
Partisipasi bukan berarti bebas melakukan segala tindakan, tetapi secara terkendali dan terarah dalam bentuk kerjasama, dengan tidak mengganggu tugas pokok orang lain.

#### 4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilakukan dengan mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan dengan atau tanpa persetujuan pemimpin.

#### 5. Fungsi pengendalian

Kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan efektif untuk mencapai tujuan bersama.

### **2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi dalam Kepemimpinan**

Suutikno (2014) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan :

1. Keahlian dan Pengetahuan Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini mungkin didasarkan pada pelatihan atau kualifikasi administrator, pengalaman profesional sebagai administrator, Pelatihan atau sertifikasi administratif apa pun yang mungkin atau mungkin tidak dia miliki. Dorong dia untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan kepemimpinannya.
2. Jenis pekerjaan atau lembaga di mana pemimpin melakukan tugas. Setiap organisasi atau instansi memiliki tujuan yang berbeda dan menentukan cara yang berbeda untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, berbagai jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda.
3. Ciri-Ciri Kepribadian Manajer Orang-orang ditemukan secara psikologis berbeda dalam sifat, watak, dan wataknya. Akan selalu ada orang yang kaku dan kuat, tetapi ada juga orang yang lemah dan kurang berani.

Perbedaan kepribadian dan kepribadian setiap pemimpin menyebabkan perbedaan tindakan dan sikap ketika menunjukkan kepemimpinan.

4. Sifat Kepribadian Pengikut Poin ini berkaitan dengan sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan melaksanakan perintah dan tugas dari pemimpin (Sutikno, 2014).

## **2.4 Disiplin Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya, yang tidak hanya mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka, tetapi juga meningkatkan kesadaran dan motivasi mereka untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai latihan manajemen untuk memahami pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013).

### **2.4.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Disiplin *Preventiv***

Tindakan disiplin preventif adalah membuat karyawan mematuhi aturan ketenagakerjaan, yang merupakan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan tujuan dasarnya adalah memotivasi karyawan untuk

mempraktikkan disiplin diri. Secara proaktif, karyawan dapat melindungi diri dari peraturan perusahaan. manajer perusahaan. Pemimpin bisnis memiliki tanggung jawab untuk membangun budaya organisasi disiplin proaktif. Demikian pula karyawan harus mengetahui dan memahami semua kebijakan dan peraturan kerja yang ada di dalam organisasi. Disiplin preventif adalah sistem yang berkaitan dengan persyaratan kerja semua bagian dari sistem yang ada dalam suatu organisasi. Jika struktur organisasi sudah ada, diharapkan disiplin kerja akan lebih mudah diikuti.

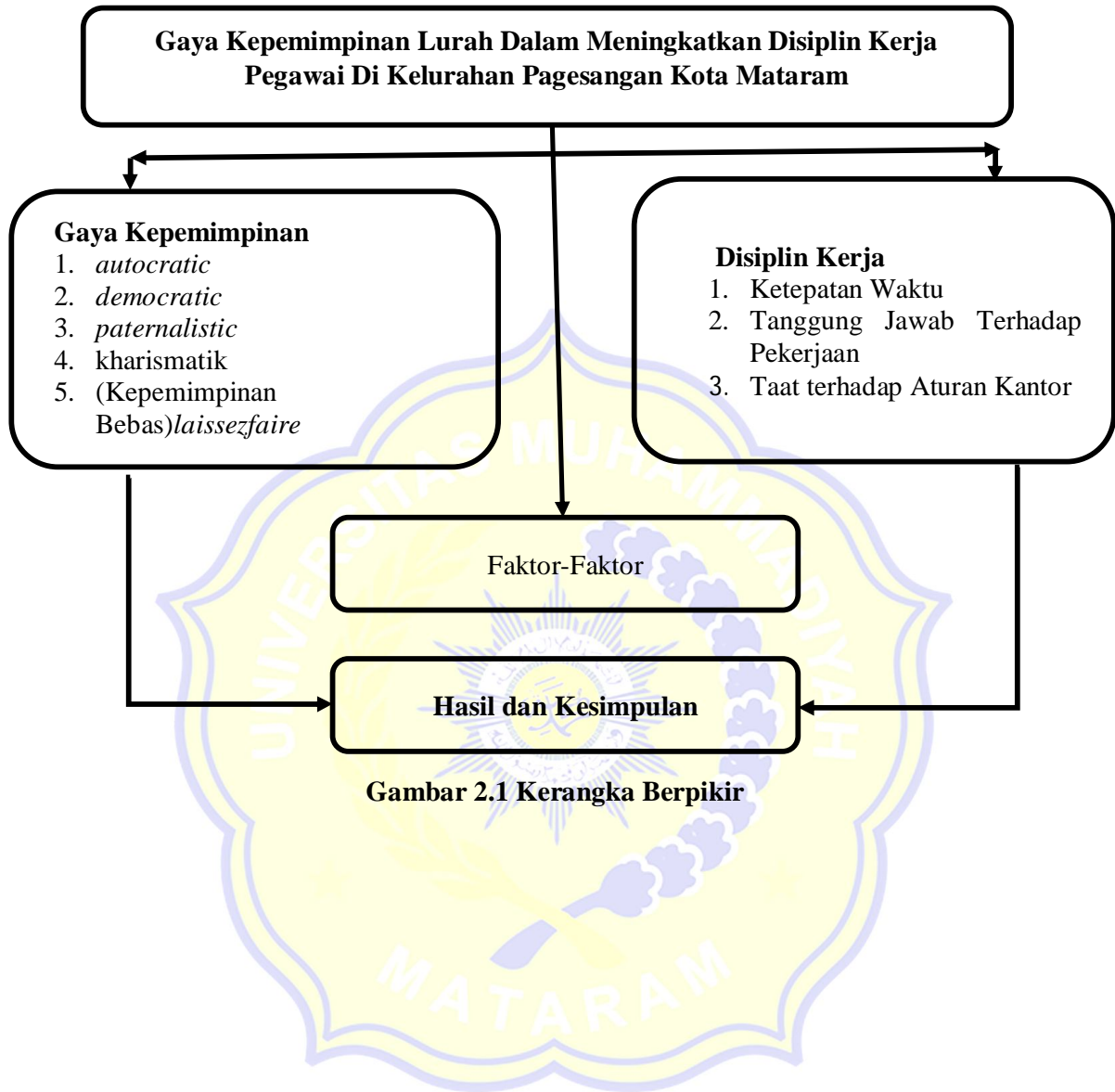
## 2. Disiplin Korektif

Aturan korektif adalah upaya untuk membuat karyawan mengikuti aturan yang sama dan mematuhi kebijakan perusahaan. Undang-undang korektif mewajibkan pegawai yang melanggar disiplin diberi sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Mematuhi peraturan yang berlaku dan memberikan edukasi kepada pelanggar (Mangku Negara & Prabu, 2013).

## 2.5 Kerangka Berfikir Penelitian

Alur penelitian yang jelas cukup penting untuk mendukung peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga diperlukan diagram konseptual dalam penelitian ini untuk mempermudah alur penelitian.

Gambar Kerangka Berpikir:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang secara langsung menghasilkan data yang konsisten dengan apa yang diperoleh di lapangan dan memajukan analisis data. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2007:4), "Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa bahasa tulisan atau lisan orang dan perilaku yang diamati".

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini di Kantor Lurah Pagesangan, Kota Mataram. Sehingga Kelurahan Pagesangan dijadikan lokasi penelitian.

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan, terhitung dari tanggal surat keterangan ijin penelitian dikeluarkan.

#### **3.3 Penentuan Informan dan Responden**

Informan adalah individu yang diyakini memiliki pengetahuan tentang masalah yang diteliti dan bersedia memberikan informasi kepada peneliti. Positioning dan informan merupakan dasar pengumpulan data bagi peneliti untuk memperjelas pertanyaan penelitian" (Arikunto, 2010:188).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif. Dalam metode ini, penulis memperoleh informasi dari informan yang diyakini

mampu memberikan jawaban dan informasi yang akurat, akurat dan objektif.

Penyedia informasi untuk penelitian ini:

1. Kepala Kelurahan Pagesangan
2. Sekertaris kelurahan Pagesangan
3. Pegawai Kelurahan Pagesangan
4. Masyarakat Kelurahan Pagessangan

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis-jenis Data**

Ada dua jenis data utama yang digunakan dalam penelitian: data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam kata-kata atau kalimat.
2. Data kuantitatif adalah data yang menggunakan statistik untuk menyajikan data (Sugiyono, 2014: 243).

Tipe data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe data kategorikal, yaitu tipe data yang dinyatakan dalam bentuk kata-kata atau kalimat. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah perilaku, selebihnya adalah data tambahan berupa dokumen.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah terpenting dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah untuk memperoleh data. Tanpa pengetahuan tentang teknik pengumpulan data, peneliti tidak dapat memperoleh data yang sesuai dengan standar data yang ditetapkan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik observasional, wawancara dan dokumentasi untuk mengumpulkan data yang relevan dengan judul penelitian yang mereka lakukan.

#### 1. Observasi

Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari praktek, dalam hal ini penulis mengamati secara langsung tema penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala Kelurahan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Kelurahan. Proses ini dilakukan dengan cara mengamati, meliputi melihat, merekam, dan merekam peristiwa. Observasi dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang mencatat secara sistematis peristiwa, perilaku objek yang diamati, dan apa yang diperlukan untuk mendukung penelitian.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan langsung tentang tujuan tertentu dengan menggunakan format tanya jawab yang terstruktur. Wawancara dimaksudkan untuk memperoleh data dari tangan pertama dan melengkapi teknik pengumpulan data lainnya. Wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur dan tidak terstruktur dengan mempersiapkan topik-topik utama untuk didiskusikan dan menuliskan wawancara lanjutan dalam catatan lapangan.

Narasumber untuk penelitian ini:

- a. Kepala Kelurahan Pagesangan
- b. Sekertaris kelurahan Pagesangan
- c. Pegawai Kelurahan Pagesangan



d. Masyarakat Kelurahan Pagessangan

3. Dokumentasi

Dokumen adalah catatan atau cetakan peristiwa masa lalu. Dokumen juga dapat menyertakan informasi latar belakang tentang peristiwa atau aktivitas tertentu. Dokumen dapat berupa catatan pribadi, catatan harian, laporan kerja, notulen rapat, catatan kasus, dan snapshot foto.

**3.6 Teknik Analisis Data**

Peneliti menganalisis data yang diperoleh dengan data primer dan sekunder dan menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk analisis data. Perangkat Kelurahan Pagesangan, Kota Mataram, Langkah dan tahapan tertentu telah terjadi. Prosedurnya adalah mengumpulkan data yang diperlukan dan mengklasifikasikannya berdasarkan jenis dan spesifikasinya. Mereka juga dianalisis secara kualitatif dengan penjelasan dan penjelasan yang mendukung. Kemudian ditarik kesimpulan dari hasil analisis yang merupakan hasil akhir dari penelitian.