

# Model Kepemimpinan Dalam Penerapan Disiplin Kerja Pegawai: Studi Kasus di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi

**Mega Puti Khumairo**

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi, Indonesia

**Firman**

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi, Indonesia

**Bradley Setiyadi**

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi, Indonesia

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran pemimpin dalam penerapan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi dan untuk mendeskripsikan faktor penghambat dan faktor pendukung dalam pelaksanaan disiplin kerja pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus (case study). Subjek penelitian adalah kepala Dinas yang diwakilkan oleh Sekretaris Dinas, kepala bidang, kepala seksi dan pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja pegawai yang diterapkan pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi sudah baik dimana hal ini diketahui dari hasil penelitian dilihat dari indikator yang meliputi: kehadiran dan ketepatan waktu, keadilan, balas jasa, teladan pimpinan, waskat, dan pemberian sanksi. 2) Adapun faktor penghambatnya antara lain dari faktor internal maupun eksternal. Faktor alam menjadi hambatan yang paling sering dialami, seperti ketika cuaca sedang hujan maka tingkat keterlambatan hadir pasti lebih meningkat, dan jua ditengah wabah pandemi ini, kedisiplinan menjadi sedikit kendur. Faktor dari diri pegawai sendiri juga menjadi penghambat, ketika sedang berada dalam situasi yang membuat pegawai hadir sedikit terlambat untuk datang ke kantor. Faktor pendukung penerapan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi yaitu dari tindakan nyata yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya yaitu dengan mengadakan pembinaan seperti rapat antar seksi ataupun secara langsung melalui person to person.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Kepemimpinan; Pegawai; Studi kasus.

## PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu susunan sistem dimana didalamnya ada suatu hubungan kerja tiap-tiap antar kelompok anggota agar dapat mencapai sebuah tujuan yang sama. Dan agar

tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan, maka diperlukan adanya beberapa faktor yang mendukung. Diantara banyak faktor pendukung dalam keberhasilan sebuah organisasi salah satunya ialah faktor manajemen sumber daya manusia (SDM). Seiring dengan zaman yang kini semakin lama kian maju dan telah masuk ke dalam era globalisasi, maka peranan dari sumber daya manusia tentunya akan bertambah penting dalam pencapaian yang dituju dalam dunia kerja yang semakin bertambah profesional pada sebuah organisasi.

Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa di dalam sebuah organisasi, salah satu faktor yang amat penting adalah faktor kepemimpinan dikarenakan seorang pemimpin adalah seorang penggerak dan juga pengarah pada sebuah organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dan sekaligus juga merupakan tugas yang tentunya tidaklah gampang. Seorang pemimpin dapat dikatakan efektif apabila pemimpin itu mampu untuk mengurus dan menyusun organisasinya dengan efektif, dan juga dapat melakukan kepemimpinannya dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi sesuai keinginan. Tujuan dalam sebuah organisasi bukan sekedar demi untuk tercapainya keinginan sesuai dengan apa yang sebelumnya sudah direncanakan, namun juga mesti dibarengi dengan bentuk sebuah gairah kerja serta disiplin kerja yang baik dari para pegawai yang ada. Dan oleh karena itu demi untuk terwujudnya suasana tersebut, maka seorang pemimpin harus berusaha memengaruhi perilaku dari anggota organisasi untuk saling bekerja sama demi untuk tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan.

Zakiah (2016) menjelaskan bahwa untuk mencapai disiplin kerja yang baik hal ini tentunya tidak akan terlepas dari pengaruh seorang pimpinan dalam sebuah organisasi, karena peranan seorang pemimpin itu amatlah sentral. Seorang pemimpin tentunya harus memerhatikan disiplin kerja dari setiap pegawainya, karena pentingnya disiplin kerja itu pada akhirnya pun akan berujung pada proses tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pada pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Mulyadi, (2016) menegaskan bahwa dalam melaksanakan kedisiplinan kerja tujuan utamanya adalah agar efisiensi serta produktivitas kerja dapat ditingkatkan lagi, serta dapat mengurangi dalam pemborosan baik itu pemborosan dalam bentuk waktu maupun pemborosan dalam bentuk energi. Selain untuk pencegahan dalam pemborosan juga bisa untuk pencegahan suatu perihal rusak atau hilangnya suatu barang ataupun perlengkapan kerja yang disebabkan karena keteledoran saat bekerja ataupun kelalaian dalam bekerja. Disiplin juga bertujuan untuk

menaggulangi suatu kekeliruan dalam kerja dan keteledoran ataupun kelalaian ketika melakukan suatu pekerjaan yang disebabkan oleh kurang kehati-hatian ketika menjalankan suatu kegiatan kerja.

Sinambela (2016) juga mengemukakan pendapatnya bahwa pentingnya disiplin kerja dalam kemajuan suatu organisasi, terlebih lagi yang dipakai guna memotivasi pegawai agar ketika dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai akan melakukannya dengan baik secara perorangan maupun secara kelompok pegawai akan mendisiplinkan dirinya. Selain itu, disiplin juga bermanfaat dalam membina pegawai agar mau patuh terhadap aturan dan juga dan juga menyenangkan suatu peraturan, prosedur, serta kebijakan yang telah ditetapkan dan akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik, karena prestasi pegawai akan semakin meningkat ketika disiplin pegawai semakin baik. Jika disiplin pegawai pada sebuah organisasi tidak optimal, maka sebuah organisasi akan kesulitan dalam pencapaian hasil kinerja pegawai yang optimal dan sesuai dengan harapan organisasi.

Sinambela, (2016) menambahkan bahwa jika disiplin kerja seorang pegawai baik maka hal ini tentunya mencerminkan rasa tanggung jawab dari seorang pegawai itu besar terhadap tiap-tiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Keadaan seperti ini tentunya dapat menumbuhkan gairah kerja pegawai dan harapan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Dan sebab itulah, seorang pemimpin hendaknya senantiasa mengusahakan supaya pegawainya memiliki sikap disiplin kerja yang optimal, karena kepemimpinan seorang pemimpin akan dikatakan efektif bila bawahannya memiliki sikap disiplin yang baik pula. Dengan demikian, untuk membentuk serta meningkatkan disiplin kerja bagi pegawai yang baik maka seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh sebagai teladan untuk para bawahannya. Pimpinan bisa mengadakan suatu rancangan peninjauan kepada pegawainya, pemimpin juga bisa menerangkan dengan jelas mengenai peraturan yang acap kali dilanggar oleh pegawai, beserta rasional, dan akibatnya jika mengabaikan peraturan tersebut.

Mengingat bahwa pentingnya disiplin kerja nantinya akan berakhir pada proses berupa tujuan organisasi, maka Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi pada saat menengakkan dan melakukan disiplin kerja bagi para pegawainya sudah menetapkan standar peraturan kedisiplinan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Genep (2017) peranan perpustakaan pada satuan pendidikan sebagai sarana agar pendidikan terlaksanakan dengan efektif tentunya sangatlah penting. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa dalam melaksanakan proses belajar mengajar tentunya sangat dibutuhkan bahan pustaka berupa buku. Perpustakaan daerah tidak hanya sebagai wadah menyimpan bahan

pustaka saja, namun juga dengan fasilitas wifi maka harapannya agar bisa memberi kemudahan para pengunjung dalam menyelesaikan tugas pada proses pembelajaran. Oleh karena itu setiap buku harus bisa membantu kelancaran proses pembelajaran, maka dalam pengadaan bahan pustaka selalu memenuhi kebutuhan pengunjung perpustakaan.

Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah memiliki 4 bidang yaitu: 1) Bidang Deposit Pengembangan Koleksi Layanan dan Pelestarian Bahan Pustaka; 2) Bidang Pembinaan, Pengembangan Perpustakaan dan Pembudayaan Kegemaran Membaca; 3) Bidang Konservasi Arsip; dan 4) Bidang Pembinaan dan Pengembangan Kearsipan. Profil Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi 2019. (Profil DPAD, 2019). Dengan banyaknya bidang yang ada pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah ini, tentunya akan sulit bagi pemimpin untuk berperan penuh dalam meningkatkan disiplin pegawai mengingat bahwa fungsi dan peranan seorang pemimpin dalam organisasi sangat banyak.

Berdasarkan wawancara awal yang telah penulis laksanakan penulis menemukan bahwa dalam pelaksanaan disiplin kerja tidak tepat waktu saat hadir ke kantor dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan, yang mana sesuai peraturan yang ada untuk jam kerja pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah provinsi Jambi yang mengacu pada Pergub No. 4 Tahun 2018 yaitu dimulai dari pukul 07:30 WIB sampai dengan pukul 16:00 WIB dan Pegawai cenderung mengabaikan tugas dan fungsinya disaat Pimpinan tidak berada di tempat.

Atas dasar fenomena tersebut, penulis melakukan penelitian dengan fokus penelitiannya yaitu untuk mengetahui bagaimana Peran Pemimpin Dalam Penerapan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Penulis memilih Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi dengan partisipannya yaitu Kepala Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah serta 4 orang pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi bidang Layanan Otomasi sebagai partisipan dari penelitian ini

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini didesain dengan penelitian kualitatif yang melalui pendekatan berupa studi kasus. Adapun pengertian dari studi kasus (case study) menurut Creswell (2008) adalah suatu strategi atau rencana dalam penelitian yang mana di dalamnya penulis akan menyelidiki dengan seksama mengenai suatu program, peristiwa atau kejadian, aktivitas maupun kegiatan, ataupun sekelompok individu.

Dalam sebuah penelitian kualitatif akan lebih ditekankan dengan sesuatu yang disebut dengan “Purpose Sampling”. Yang mana menurut dari pandangan Creswell (2008) yang mengemukakan pendapatnya bahwa di dalam suatu penelitian kualitatif, objek maupun peserta

yang hendak diteliti itu peneliti ataupun penulis tersebutlah yang akan menentukannya yang biasa disebut dengan *purposeful sampling*, yaitu menggunakan suatu pemilihan ataupun seleksi kepada orang maupun tempat yang dianggapnya terbaik yang nantinya diharapkan agar mampu untuk membantu penulis agar dapat memahami suatu fenomena maupun sebuah kejadian tertentu. Secara khusus peserta penelitian adalah Kepala Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah namun dalam hal ini Kepala Dinas di wakikan oleh Sekretaris Dinas, dan juga 4 orang pegawai yang bertugas di layanan otomasi perpustakaan, sehingga total partisipan yaitu ada 5 orang.

Teknik pengumpulan data berdasarkan pendapat dari Sugiono (2016) adalah langkah yang amat penting pada sebuah penelitian, dikarenakan oleh tujuan utama dari sebuah penelitian itu adalah untuk memperoleh suatu data yang akurat. Oleh karena itu, penulis menggabungkan beberapa teknik seperti melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Setelah data terkumpul baik itu melalui observasi, wawancara, maupun dokumen secara terus menerus maka selanjutnya adalah analisis data. Dalam penelitian ini akan menggunakan analisis yang memakai metode analisis yang akan mengarah kepada pendapat dari Miles dan Huberman (2014) yang mencakup reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Untuk mempertanggung jawabkan keabsahan data ini yang harus dilakukan oleh peneliti dalam penelitiannya maka akan dilakukan uji keabsahan dengan wawancara mendalam dan triangulasi yang merujuk pada pendapat Meleong (2010).

## **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan temuan dan hasil penelitian yang dilakukan bersama dengan 5 orang partisipan yang ada di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi terkait dengan Peran Pemimpin dalam Penerapan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi, dapat dipaparkan yaitu sebagai berikut:

### **Peran Pemimpin dalam Penerapan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi**

Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan peran pemimpin dalam penerapan disiplin kerja yang ditinjau dari indikator pelaksanaan disiplin kerja yaitu: (1) kehadiran dan ketepatan waktu, (2) keadilan, (3) balas jasa, (4) teladan pimpinan, (5) waskat, dan (6) sanksi, peneliti

menemukan bahwa penerapan disiplin kerja pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi sudah cukup baik.

Terkait dengan peran pemimpin dalam penerapan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi pimpinan telah menjalankan perannya semaksimal mungkin yang mana bisa mencontohkan pada para pegawainya setiap tindakan pribadinya yang ia laksanakan seperti keteladanan seorang pemimpin untuk menjadi contoh. Pimpinan bersikap adil terhadap pegawai, namun keadilan pimpinan disini bersifat subjektif, yang mana keadilan bagi setiap pegawai pasti berbeda. Pimpinan juga telah melakukan pengawasan baik berupa pimpinan yang mengontrol secara langsung bagaimana pekerjaan pegawai maupun secara berjenjang. Pimpinan sudah berperan aktif dalam penyampaian pentingnya disiplin kerja bagi seorang pegawai dan juga telah menerapkan disiplin kerja yang baik sebagai contoh bagi pegawai yang ada pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi terkhususnya pada bidang Layanan Otomasi Perpustakaan, pimpinan juga telah menerapkan sanksi hukuman untuk pegawai yang melakukan tindakan indisipliner, namun demikian disiplin pegawai belum sepenuhnya terlaksana secara optimal.

Hal ini sejalan dengan pendapat Togar (2018) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam kedisiplinan pegawai yang berdasarkan prinsip-prinsip penyelesaian pekerjaannya dengan proses untuk memberikan contoh yang baik kepada para pegawainya, memberikan pelatihan atau perhatian khusus, memberikan penyuluhan atau sering melakukan komunikasi kepada pegawai yang disiplin atau tidak disiplin, sehingga bagi para pegawai yang tidak disiplin tersebut bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin dalam bekerja secara tidak langsung memberikan contoh keteladanan yang baik bagi para pegawai.

### **Faktor pendukung dan faktor penghambat penerapan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi**

Kemudian selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mahmud (2019) yang menjelaskan bahwa hambatan yang seringkali terjadi dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai adalah kurangnya kesadaran dari pegawai mengenai pentingnya kedisiplinan dalam jam kerja. Kesadaran pegawai umumnya berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya dan pada dasarnya lahir dari niat yang sungguh-sungguh dari hati pegawai itu sendiri. Kurangnya kesadaran ini terlihat dari adanya pegawai yang meninggalkan ruangan kerja tanpa izin dari pimpinan atau pulang kantor lebih awal. Untuk mengatasi hambatan tentang kurangnya kesadaran dan kurangnya tanggung jawab ini dari pegawai ini maka seorang

pimpinan diharuskan melakukan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan penyampaian motivasi dan pendekatan lebih intensif kepada para pegawai yang bermasalah dengan kedisiplinan.

Berdasarkan hasil temuan yang dilakukan peneliti di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi, adapun faktor penghambatnya antara lain dari faktor internal maupun eksternal. Faktor alam menjadi hambatan yang paling sering dialami, seperti ketika cuaca sedang hujan maka tingkat keterlambatan hadir pasti lebih meningkat, dan jua ditengah wabah pandemi ini, kedisiplinan menjadi sedikit kendor. Faktor dari diri pegawai sendiri juga menjadi penghambat, ketika sedang berada dalam situasi yang membuat pegawai hadir sedikit terlambat untuk datang ke kantor. Namun demikian, berbagai faktor tersebut tidak seharusnya menjadi penghalang pada penerapan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

Sedangkan yang menjadi faktor pendukung dalam penerapan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi yaitu dari tindakan nyata yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya yaitu dengan melakukan pembinaan untuk pelaksanaan disiplin kerja pegawai yang lebih baik lagi yaitu dengan berupa penyampaian motivasi dan pendekatan lebih intensif kepada para pegawai yang bermasalah dengan kedisiplinan seperti rapat antar seksi ataupun secara langsung melalui person to person..

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini, bertujuan untuk memperdalam pemahaman tentang persepsi pengguna layanan perpustakaan universitas dan tingkat kepuasan mereka terhadap layanan perpustakaan. Hasil survei tampaknya menunjukkan bahwa, meskipun staf akademik menggunakan layanan perpustakaan, persepsi mereka tentang kualitas layanan perpustakaan adalah “rata-rata” (dalam skala 1=rendah hingga 5=tinggi). Namun akademisi menyadari bahwa perpustakaan memiliki dampak positif pada pengajaran, pembelajaran dan penelitian mereka. Indikasi yang baik adalah staf perpustakaan dinilai cukup membantu dan mampu menanamkan kepercayaan pada pengguna perpustakaan. Ini akan mendorong pengguna dan meningkatkan moral staf perpustakaan. Pelayanan yang cepat di perpustakaan utama juga diapresiasi oleh staf akademik, meskipun permintaan pinjaman antar perpustakaan/pengiriman dokumen dinilai rata-rata. Hal ini tentu saja dapat disebabkan oleh sifat memperoleh informasi dari tempat lain, sehingga bergantung pada waktu respon lembaga lain. Harus menjadi perhatian bahwa kesopanan dan pengetahuan staf perpustakaan juga dianggap rata-rata. Studi lebih lanjut harus dilakukan untuk

mengidentifikasi kategori staf perpustakaan yang dirujuk – pustakawan profesional, para-profesional atau staf pendukung.

Akses dan kesesuaian sumber daya perpustakaan juga memuaskan di kalangan staf akademik. Hal ini juga terkait dengan persepsi bahwa perpustakaan berdampak pada kerja sivitas akademika. Perpustakaan memang memiliki potensi untuk meningkatkan layanan dan sumber daya untuk mendukung pengajaran, pembelajaran dan penelitian, terutama dalam menyediakan sumber daya elektronik (e-journal, file data, database online, dll.) karena faktor ini mendapat peringkat yang lebih rendah. Jika dosen mempersepsikan perpustakaan berdampak pada pekerjaannya, hal ini selanjutnya akan mempengaruhi mereka untuk memotivasi dan mendorong mahasiswa untuk menggunakan perpustakaan.

Seperti yang diharapkan, pengguna paling tidak puas dengan layanan fotokopi dan ketersediaan komputer dan printer. Ini biasanya keluhan dari para mahasiswa (Zaiton et al., 2003), tetapi tampaknya bahkan staf akademik ingin kemewahan fotokopi dan pencetakan tersedia di perpustakaan. Perpustakaan harus menyelidiki hal ini lebih lanjut dan jika layanan ini dikelola dengan baik maka kemungkinan penggunaannya akan meningkat dan akan menyebar ke seluruh fakultas di kampus. Perpustakaan UNJA harus siap beradaptasi dengan harapan sivitas akademika dan menghadapi tantangan sarana lain untuk memperoleh informasi-internet atau www. Layanan bernilai tambah dan sumber informasi yang disediakan oleh perpustakaan akademik tidak dapat dikompromikan dengan informasi gratis di Internet, tetapi ada kebutuhan bagi pustakawan untuk membuat ini sadar di kalangan akademisi sehingga perpustakaan menjadi kritis dan nilai perpustakaan dalam organisasi diakui dan dihormati dengan baik.

Implikasi dari hasil ini adalah perpustakaan UNJA harus lebih memperhatikan layanan dukungan pelanggan. Harus ada peningkatan upaya untuk meningkatkan saluran komunikasi antara staf fakultas dan pustakawan untuk membantu dalam pemilihan sumber daya dan pengambilan untuk penggunaan informasi yang efektif. Tingkat kepuasan rata-rata seperti itu terhadap layanan tidak memadai. Meskipun dimensi berwujud biasanya kurang penting dalam banyak penelitian, masih menjadi masalah bagi pelanggan perpustakaan yang mengunjungi perpustakaan untuk menggunakan komputer, printer, dan mesin fotokopi. Reliabilitas merupakan dimensi yang dianggap paling penting namun mendapat nilai rendah dalam penelitian ini. Staf fakultas tidak menganggap perpustakaan dapat menyediakan sumber daya yang dapat diandalkan untuk pengajaran dan penelitian mereka. Perpustakaan mungkin harus merevisi kebijakan pengembangan koleksi saat ini untuk memperbaiki faktor ini. Jam buka perpustakaan mungkin juga memerlukan revisi.

Berdasarkan hasil, dapat disimpulkan bahwa meskipun kualitas layanan perpustakaan dianggap di atas rata-rata, akademisi akan terus menggunakan sumber daya perpustakaan dan bergantung pada staf perpustakaan untuk kebutuhan informasi mereka. Penelitian ini terbatas pada delapan fakultas saja dan memberikan wawasan persepsi staf akademik tentang kualitas layanan. Ada kebutuhan untuk menyelidiki harapan aktual dari staf akademik dan juga bagaimana mereka dapat mempengaruhi penggunaan perpustakaan mahasiswa.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian mengenai peran pemimpin dalam penerapan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut bahwa Peran Pemimpin dalam Penerapan Disiplin Kerja pegawai telah dilaksanakan dengan baik namun disiplin kerja pegawai yang diterapkan pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi masih belum optimal dimana hal ini diketahui dari hasil penelitian dilihat dari indikator yang meliputi : (1) kehadiran dan ketepatan waktu, (2) keadilan, (3) balas jasa, (4) teladan pimpinan, (5) waskat, dan (6) pemberian sanksi.

Adapun faktor penghambatnya antara lain dari faktor internal maupun eksternal. Faktor alam menjadi hambatan yang paling sering dialami, seperti ketika cuaca sedang hujan maka tingkat keterlambatan hadir pasti lebih meningkat, dan jua ditengah wabah pandemi ini, kedisiplinan menjadi sedikit kendor. Faktor dari diri pegawai sendiri juga menjadi penghambat, ketika sedang berada dalam situasi yang membuat pegawai hadir sedikit terlambat untuk datang ke kantor. Faktor pendukung penerapan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi yaitu dari tindakan nyata yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya yaitu dengan mengadakan pembinaan seperti rapat antar seksi ataupun secara langsung melalui person to person.

## **SARAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran pemimpin dalam penerapan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi penulis dapat memberikan saran antara lain; (1) Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi diharapkan agar lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai terutama pada ketepatan waktu masuk kantor dengan cara lebih rutin memberi teguran secara langsung kepada pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor maupun tidak tepat waktu pulang kantor. (2) Pemimpin hendaknya memperhatikan perannya dalam penerapan disiplin kerja pegawai Pada Dinas Perpustakaan

dan Arsip Daerah Provinsi Jambi guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana tujuan awal instansi.

## REFERENSI

- Ambarini, Citra & Priyadi, Antonius Totok. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Universitas Tanjungpura Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Artikel Penelitian*. Pontianak: Universitas Tanjungpura
- Creswell, J. W. (2008). The selection of a research design. *Research design- qualitative, quantitative, and mixed method approaches-*, 3-22.
- Daswati. (2012). Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *JURNAL ACADEMCA Fisip Untad Vol. 04 No. 01 Februari 2012*
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rineka Cipta
- Genep, Nyoman. (2017). Peranan Perpustakaan dalam Menunjang Pendidikan. *Berita Bulelengkab*
- Milles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis A Sourcebook Methods*.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif (XXVII)* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, E. Saefuddin. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: Penerbit In Media
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: Penerbit In Media
- PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Satriawan, Anggit. 2015. Penerapan Disiplin Kerja Di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah (Setda) Kota Semarang. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang. Diakses pada 15 Oktober 2021, dari <http://lib.unnes.ac.id/21430/>
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Togar, Naibaho. (2018). Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Kota Pematangsiantar. *Jurnal Stindo Profesional Volume IV No.2, Maret 2018*
- Zakiah, Khusnun. (2016). Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Industri dan Perdagangan (Dinas Kopindag) Kabupaten Lamongan). *Skripsi*. UIN Maulana Malik Ibrahim. Diakses pada 19 Maret 2021, dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/3378>.