



**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DI FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Shampton Mahfuzh (021113220)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2021**

MOTTO

Wong urip iku sawang sinawang

Ojo ngiri ndelok sing nduwur

Ndelok ngisor ben iso Syukur

Nikmati wae skenario Tuhan

Rasah kakean njaluk revisian

Artinya:

Orang hidup itu saling berpandang

Jangan iri melihat yang atas

Coba lihat yang bawah agar bisa bersyukur

Nikmati saja skenarionya Tuhan

Jangan kebanyakan minta revisian.

ABSTRAKSI

Penelitian ini berjudul **Peran Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor**. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kedisiplinan pegawai yang terjadi di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor cukup baik, namun masih ditemukan beberapa pelanggaran dalam penerapannya pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan serta hambatan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik dalam pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan kuisioner. Sedangkan untuk teknik analisis data yang digunakan yaitu hasil reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor bahwa gaya kepemimpinan berperan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai walau dalam prakteknya masih ditemukan beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Namun tidak ada hambatan yang berarti dalam penerapan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kedisiplinan pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Kedisiplinan Pegawai*

ABSTRAC

This study entitled The Role of Participatory Leadership Style in Improving Employee Discipline at the Faculty of Economics, Pakuan University, Bogor. This research is motivated by the discipline of employees at the Faculty of Economics, University of Pakuan Bogor, which is quite good, but there are still some violations in its application at the Faculty of Economics, University of Pakuan Bogor. This study aims to determine the leadership style and barriers in improving employee discipline at the Faculty of Economics, University of Pakuan Bogor.

The method used in this research is descriptive method with a qualitative approach. Techniques in collecting data using interview techniques and questionnaires. Meanwhile, the data analysis technique used is the result of data reduction, data presentation and conclusion drawing.

Based on the results of research conducted at the Faculty of Economics, University of Pakuan Bogor, leadership style plays a very important role in improving employee discipline even though in practice there are still some obstacles in its implementation. However, there are no significant obstacles in the application of participatory leadership styles to discipline employees at the Faculty of Economics, University of Pakuan Bogor.

Keywords: Participatory Leadership Style, and Employee Discipline

© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Tahun 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.



**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM MENINGKATKAN
KEDISIPLINAN PEGAWAI DI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
PAKUAN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program
Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M.,CA)

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M.,CA)

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM MENINGKATKAN
KEDISIPLINAN PEGAWAI DI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
PAKUAN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari: Sabtu Tanggal: 23/01/2021

Shampton Mahfuzh
021113220

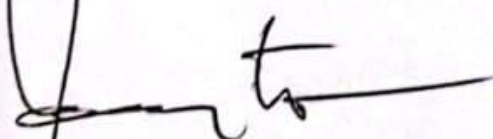
Menyetujui

Ketua Sidang,



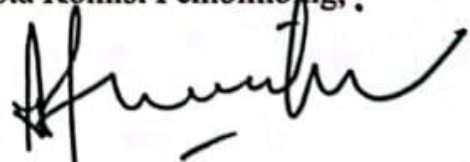
(Dra. Hj. Sri Hartini, M.M.)

Ketua Komisi Pembimbing,



(Eddy Sudaryanto, Drs., Ak., M.M.)

Anggota Komisi Pembimbing,



(Nina Sri Indrawati, S.E., M.M.)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas karunia-NYA dan nikmat-NYA, baik nikmat iman, islam, tentunya nikmat sehat dan panjang umur sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Peran Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor”**. Tidak lupa, shalawat serta salam, peneliti haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan pengikut-NYA yang telah membawa risalah hingga akhir zaman, dan semoga peneliti mendapatkan syafaat-NYA. Aamiin

Pada kesempatan yang baik ini, izinkanlah saya menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang dengan tulus ikhlas memberikan bantuan dan dorongan kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini, terutama kepada:

1. Bpk. Prof. Dr. Bidin Rubini, M.pd. selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bpk. Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bpk. Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., M.M.,CA selaku Ketua Komisi Pembimbing yang sudah meluangkan banyak waktu, tenaga, serta memberikan doa dan dukungan penuh dari awal hingga akhir skripsi ini.
4. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang turut memberikan doa dan dukungan serta membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Ir. Hj. Yuary Farradia, M.Sc. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang memberikan informasi guna pengerjaan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Hj. Sri Hartini, MM. CTCP. selaku Ketua Konseling Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang turut membantu memberikan informasi sebagai bahasan skripsi ini.

7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namun tidak mengurangi esensi ucapan terima kasih kepada Bapak/Ibu semuanya atas ilmu yang telah diberikan dari masa perkuliahan bahkan sampai detik ini.
8. Ibu Sintia dan juga Ibu Esti yang sudah membantu menjembatani saya dengan para dosen, baik para dosen pembimbing maupun dosen lainnya.
9. Untuk kedua orangtua saya papa Machfudz dan mama Istitik Anggraeni , atas kasih sayang yang diberikan, semangat, dukungan dan do'a yang tidak pernah putus dalam mendukung saya dari mulai awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi. serta untuk adik-adik Shafira Isma Amalia dan Shella Isma Nabila yang juga mendukung dan mendoakan yang terbaik serta turut memberikan pendapatnya dalam pengerjaan hingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Kepada kawan saya Aditya yang telah memberi pinjaman fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang pengerjaan skripsi ini dikala pandemic Covid-19.
11. Kepada Om Eko Speed beserta istri yang selalu menjadi pendengar setia atas keluhan saya dan memberikan dukungan motivasi juga doanya kepada saya hingga terselesaikannya skripsi ini.
12. Kepada sahabat saya Evan Wiratama yang juga pasukan seperjuangan skripsi sudah membantu memberikan semangat juga motivasi saat pengerjaan skripsi ini hingga skripsi ini selesai.
13. Kepada kawan-kawan Mahasiswa seperjuangan angkatan 2013 yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.
14. Untuk kawan dan sahabat saya yang lainnya yang selalu menjadi pendengar setia dan pemberi saran terbaik, kehadiran kalian sangat berharga sekali dan memberikan energi positif. Tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Dukungan, semangat, dan doa terbaik yang kalian panjatkan sangat bermanfaat sekali. Semoga kebaikan selalu menyertai kita. Terima Kasih.
15. Dan terakhir untuk mantan yang sudah nyaman bersama dirinya sebagai salah satu motivasi saya agar terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal bahkan lebih atas bantuan dan dukungannya dalam bentuk nasehat, motivasi atau yang lainnya. Sekali lagi saya ucapkan terima kasih banyak atas semuanya.

Selanjutnya saya menyadari masih banyak kekurangan-kekrangan materi dalam penulisan ini. oleh sebab itu saya dengan senang hati mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca sekalian yang bersifat membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Saya berharap semoga skripsi ini dapat menambah wawasan dan bermanfaat bagi kita semua. Aamiin Yaa Robbal'alamiin.

Bogor, Januari 2021

Shampton Mahfuzh

DAFTAR ISI

MOTTO	i
ABSTRAKSI.....	ii
ABSTRAC	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
15.1. Latar Belakang.....	1
15.2. Identifikasi Masalah.....	7
15.3. Rumusan Masalah	7
15.4. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
15.5. Kegunaan Penelitian	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Pengertian Pemimpin.....	9
2.2. Pengertian Disiplin	11
2.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	13
2.4. Pendekatan Disiplin Kerja	14
2.5. Indikator-Indikator Kedisiplinan.....	15
2.6. Pelaksanaan dan Penetapan Disiplin.....	18
2.7. Upaya Peningkatan Displin.....	20
2.8. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin.....	20
2.9. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	21

2.10.	Penelitian Sebelumnya.....	22
2.11.	Kerangka Pemikiran dan Paradigma Pemikiran	23
BAB III		25
METODOLOGI PENELITIAN		25
3.1.	Lokasi Penelitian	25
3.2.	Objek Kajian.....	25
3.3.	Jenis Data	25
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	25
3.5.	Teknik Analisis Data	26
3.6.	Ruang Lingkup Penelitian.....	27
3.7.	Informan.....	27
BAB IV		28
HASIL DAN PEMBAHASAN		28
4.1.	Profil Perusahaan.....	28
4.2.	Hasil Penelitian.....	33
4.3.	Pembahasan	34
BAB V		36
PENUTUP.....		36
5.1.	Simpulan.....	36
5.2.	Saran.....	36
DAFTAR PUSTAKA.....		38
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		41
LAMPIRAN.....		42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Strktur Pimpinan	42
Lampiran 2 Hasil Wawancara 1.....	43
Lampiran 3 Hasil Wawancara 2.....	47
Lampiran 4 Hasil Wawancara 3.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya adalah kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi juga merupakan proses pembagian kerja antara sekumpulan orang dengan adanya sistem kerja sama atau sistem sosial di antara orang-orang tersebut (Samsuni, 2017: 113). Dalam melakukan aktivitasnya, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dan merencanakan, mengorganisir, dan mengarahkan factor-faktor dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor pergerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan (Potale, 2015: 64).

Dalam buku Wibowo (2017: 3), Haris dan Ogbana menegaskan bahwa *human resources managements as programs, policies, and practices for managing an organization's work force*. Lainnya melihat manajemen sumber daya manusia dari sisi aktivitas yang dilaksanakan, seperti pendapat Sedarmayanti (dalam Wibowo, 2017: 3) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan seseorang dalam posisi manajemen, seperti merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan, dan member penilaian. Senada dengan H. Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia (Wibowo, 2017: 3). Mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki merupakan tugas dari manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Hal sama dikemukakan Michael Armstrong (1987), ia mendefinisikan manajemen sumber

daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia (Wibowo, 2017: 3).

Menurut Mulyadi dan Rivai (Faturrahman, 2018: 2), dalam sebuah organisasi terdapat pihak-pihak yang saling terkait antara lain pemimpin sebagai atasan, dan pegawai atau karyawan sebagai bawahan. Menciptakan suasana yang nyaman di tempat kerja merupakan peran penting seseorang untuk menjadi pemimpin yang baik dengan pegawainya. Bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan dorongan positif bagi para pegawai untuk mencapai hasil maksimal. Karena pemilihan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai untuk mencapai keberhasilan. Bahkan berkembang tidaknya sebuah organisasi adalah peranan penting dari seorang pemimpin yang dapat mengkondisikan lingkup kerja dan anggotanya untuk mencapai tujuan. Karena ciri pemimpin yang baik adalah pemimpin yang melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab serta mampu memotivasi setiap pegawai untuk tetap berprestasi. (Rahmani, 2015: 5). Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi dikarenakan pemimpin memiliki peran strategis dalam usaha mencapai tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi Suranta (dalam Faturrahman, 2018: 2). Siagian (Faturrahman, 2018: 2) mengutarakan bahwa kepemimpinan merupakan individu yang menduduki suatu jabatan tertentu dimana individu tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi perilaku orang lain yakni bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Pendapat Timpe (2002) yang dikutip oleh Adina Nur Rahmani (2015: 4) mengatakan kepemimpinan itu tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan membutuhkan suatu kemampuan yang lebih tinggi. Pemimpin itu harus tahu ke mana arah organisasi, baik arah tujuan internal maupun eksternal. Pemimpin juga harus menyelaraskan aset dan ketrampilan organisasi dengan kesempatan

dan resiko yang dihadapkan di masa yang akan datang. Pemimpin harus menjadi ahli strategi untuk menetapkan tujuan organisasi (Rahmani, 2015: 4).

Peranan kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terletak pada system organisasi dan di satu sisi tergantung pada kepemimpinan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya agar membangkitkan rasa kebanggaan dan kepercayaan diri pada mereka. Jiwa kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lain. Setiap individu memiliki kebutuhan dan karakter yang berbeda-beda. Setiap individu juga memiliki tingkat keahlian yang berbeda pula. Maka dari itu seorang pemimpin harus bisa menemukan gaya yang cocok untuk memimpin bawahannya. Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. (Agustin, 2021: 129).

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci untuk mewujudkan suatu tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal (Sedarmayanti dalam Jaya & Adnyani, 2015: 2703). Menurut Rivai (Jaya & Adnyani, 2015: 2703), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja selanjutnya dapat diaplikasikan dengan memberikan sanksi berupa hukuman dan teguran bagi karyawan yang melanggar agar dapat menciptakan efek jera bagi karyawan dan agar karyawan tidak mengulangi kesalahannya lagi dan dapat bekerja lebih baik lagi (Iswara, 2013:25). Oleh karena itu disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas. Faktor kepemimpinan juga merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi disiplin kerja. Seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan pegawai disiplin dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi, sebab mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kedisiplinan kerja para pegawainya (Rizal & Radiman, 2019: 119).

Namun, seringkali terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai. Seperti penelitian Rizal & Radiman yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, menyatakan masalah yang dihadapi yaitu pemimpin puncak yang tidak selalu berada di tempat yang menyebabkan berkurangnya pengawasan yang dilakukan pemimpin puncak pada para pegawai sehingga disiplin kerja pegawai rendah.

Untuk itu, disiplin kerja tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Pimpinan dinilai memegang peranan yang sangat penting dan strategis terhadap disiplin kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Mahmud, 2019: 40). Untuk tercapainya disiplin kerja pegawai, hal ini tidak lepas dari pengaruh pimpinan dalam organisasi, peran pimpinan sangat sentral sebagaimana dikemukakan Siagian (Almitraf dalam Mahmud, 2019: 40), bahwa sukses seseorang dalam

melaksanakan tugas kepemimpinannya, tidak saja ditentukan oleh keterampilan teknis yang dimilikinya, namun juga ditentukan oleh keahlian dalam menggerakkan bawahan untuk bekerja. Dengan kata lain seorang pemimpin harus memperhatikan disiplin kerja pegawainya dengan mengingat pentingnya disiplin kerja dalam diri pegawai saat bekerja yang berujung pada proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Karena dilihat dari beberapa penelitian terdahulu, bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Amir Mahmud (2019) yang dilakukan di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang, menunjukkan peningkatan kedisiplinan sangat berpengaruh dengan adanya peran pemimpin guna mencapai keberhasilan kerja sesuai dengan tujuan awal instansi tersebut. Sejalan dengan itu, hasil penelitian Jeli Nata Liyas (2017) menghasilkan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri.

Universitas adalah tempat atau suatu lembaga pendidikan tinggi dimana kita mencari pendidikan setelah kita lulus SMA. Di universitas inilah kehidupan kita untuk menjadi seorang yang dewasa akan dimulai. Ditempat inilah sebutan anda yang awalnya adalah seorang siswa akan berubah menjadi mahasiswa yang artinya lingkupnya lebih besar. Mahasiswa tanpa organisasi bagai kopi tanpa gula. Akan terasa hambar karena keduanya memiliki keterkaitan yang sangat kuat. Itulah sebabnya di negeri ini banyak sekali aktivis-aktivis yang lahir dari mahasiswa dan mahasiswa yang menjadi aktivis itu lahir pula dari sebuah organisasi.

Universitas Pakuan Bogor sebagai salah satu Lembaga Pendidikan Tinggi di Bogor yang bertekad untuk turut serta membangun negeri dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, memberantas kemiskinan dan kebodohan, serta menegakan keadilan dan kebenaran yang dilandasi kearifan tradisional silih asih, silih asah, serta silih asuh untuk membawa bangsa Indonesia menjadi bangsa yang Unggul, Mandiri dan Berkarakter.

Ibarat Negara yang terdapat provinsi di dalamnya, Universitas pun tidak lengkap tanpa adanya Fakultas di dalamnya. Fakultas Ekonomi sebagai salah satu fakultas yang terdapat di dalam Universitas Pakuan hadir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat mengenai pendidikan dan kompetensi di bidang manajemen, akuntansi, keuangan dan perpajakan dengan memanfaatkan teknologi informasi.

Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan dikenal sangat terbuka dalam organisasi antar bawahan dan juga pimpinannya. Pemimpin memberikan kepercayaan lebih kepada para bawahannya dalam mengemban tugas. Pimpinan selalu bersikap demokratis sebagai salah satu contohnya pemimpin selalu melakukan musyawarah dengan para bawahan jika akan melakukan pengambilan keputusan agar terciptanya sinkronasi antar pegawai dan tercapainya tujuan bersama. Begitu halnya dalam menerapkan kedisiplinan. Permasalahan diselesaikan secara kekeluargaan namun jika pelanggaran dinilai cukup berat, para pemimpin akan memberikan sanksi mulai dari teguran hingga surat peringatan.

Namun berdasarkan hasil pengamatan dan pengalaman pribadi menunjukkan bahwa masih sering terjadi miss komunikasi antara pemimpin dengan pegawai contohnya mengenai informasi yang disampaikan kepada para mahasiswa. Antara informasi yang disampaikan oleh prodi terkadang tidak sesuai dengan apa yang disampaikan oleh pihak staf. Mahasiswa pun kebingungan dengan informasi yang berbeda tersebut.

Lalu masih terdapat beberapa tindakan kurang disiplin diantaranya masih ditemui beberapa kasus dimana para staf/pegawai dan juga dosen tidak berada di meja kerja pada saat jam kerja. Hal ini berimbas kepada mahasiswa akibatnya mahasiswa kebingungan mencari staf atau dosen yang bersangkutan.

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau

berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Para pegawai dalam Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor menginginkan agar para pimpinan memberikan reward lebih atas hasil kerja keras yang mereka lakukan.

Hal ini, menunjukkan pentingnya peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Maka dari itu, tercetuslah ide menarik melakukan penelitian yang berjudul **“Peran Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.”**

1.2. Identifikasi Masalah

1. Miss komunikasi yang sering terjadi antara pimpinan dengan para staf.
2. Pegawai yang tidak berada di tempat saat jam kerja.
3. Para staf menginginkan reward lebih atas pekerjaan yang dilakukan.

1.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor?
2. Apa saja hambatan yang ditemui pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor?
3. Bagaimana upaya Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor mengatasi masalah kedisiplinan yang terjadi?

1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas sebagai bahan masukan dalam penyusunan makalah

skripsi ini dan dapat menghasilkan suatu informasi yang penting bagi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor guna meningkatkan disiplin kerja pegawai.

1.4.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
2. Untuk mengetahui hambatan yang ditemui pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor dalam mengatasi masalah kedisiplinan.

1.5. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada perusahaan mengenai pentingnya gaya kepemimpinan partisipatif dan meningkatkan disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan dan dijadikan dasar pertimbangan dalam usaha mengembangkan perusahaan.

2. Kegunaan akademis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja karyawan dan dapat digunakan sebagai acuan bagi mahasiswa lain yang akan membuat skripsi mengenai kepemimpinan partisipatif atau disiplin kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Pemimpin

Dalam suatu organisasi, pemimpin memiliki peran yang sangat penting demi kemajuan organisasi dimana pemimpin memegang kekuasaan penting dalam setiap pengambilan keputusan, membuat rencana dasar dan dalam menentukan tujuan organisasi. Suatu organisasi dikatakan berhasil apabila pemimpin menerapkan teori kepemimpinan dalam organisasi. Menurut John Gage Alle dalam Harsina (2020), "*Leader a guide, a konduktor, a komander*". Artinya pemimpin itu adalah pemandu, penunjuk, penuntun, komandan. Pendapat yang sama, Hasibuan dalam Harsina (2020) mengatakan pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Pemimpin dan kepemimpinan memiliki pengertian yang berbeda seperti yang dikutip dalam Amir Mahmud (2019: 41), bahwa B.H Raven mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang yang menduduki suatu posisi di kelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok sesuai dengan ekspektasi peran dari posisi tersebut dan mengkoordinasi serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mencapai tujuan kelompok, organisasi.

Pengertian tersebut mengandung beberapa unsur pokok, yaitu:

- 1) Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu pengikut atau bawahan karena kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin.
- 2) Kepemimpinan merupakan suatu faktor pada diri seseorang yang dapat ditumbuhkan, dipupuk dan dikembangkan.

- 3) Pemimpin dapat memengaruhi pengikut atau bawahannya dan juga dapat memberikan pengarahan yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Gaya kepemimpinan yang tepat yaitu gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Suwanto (2019: 161). Gaya kepemimpinan dibagi menjadi 4, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan dan wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi para bawahannya agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan dalam mengambil keputusan, dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan. Bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melakukan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahannya.

4. Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

2.2. Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa Latin *disciplina* yang berarti berlatih dalam kegiatan belajar mengajar. Jadi, disiplin adalah latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan seseorang ke arah yang lebih baik. Dalam hal ini, menemukan pada bantuan dari pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan, disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan dimana pegawai bekerja (Harahap, 2020: 124). Disiplin kerja menurut Harahap (2020: 124-125) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai, peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai, dengan demikian disiplin akan mempercepat tujuan perusahaan atau organisasi. Handoko (2012) dalam Sunarsi (2018: 4) berpendapat, disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Senada dengan Sutrisno (dalam Aprilianti & Touana, 2016: 72), disiplin menunjukkan sikap hormat pegawai atau pegawai terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap pegawai dalam berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan di tempat dia bekerja, sedangkan tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini tidak mencakup pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan instansi. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku, dengan ciri-ciri yaitu: adanya hasrat yang kuat untuk melakukan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika serta kaidah yang berlaku, adanya perilaku yang terkendali dan adanya ketaatan. Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para pegawai, pegawai akan bekerja sesuai dengan prosedur, sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu bila pegawai tidak menggunakan aturan-aturan yang ditetapkan dalam perusahaan, maka tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang bisa diambil terhadap seorang pegawai yang performa kerjanya di bawah standar.

Disiplin kerja dapat dilihat dari, kepatuhan pegawai terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tata waktu dan tanggung jawab pada pekerjaannya, bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, memelihara pekerjaan dengan baik. Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran, penskoran, penurunan pangkat atau gaji dan pemecatan. Tindakan-tindakan ini disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran instansi (Irwanto & Melinda, 2015: 218).

2.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Handoko (dalam Irwanto & Melinda, 2015: 219), disiplin dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Disiplin Preventif, yaitu disiplin yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri masing-masing di antara para pegawai, dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa.
2. Disiplin Preventif, yaitu disiplin yang dilaksanakan untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, dapat berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya seperti peringatan atau skorsing.

Bentuk-bentuk disiplin antara lain:

- a. Disiplin Manajerial, yaitu semua bergantung pada pemimpin dari awal hingga akhir. Pemimpin akan mengarahkan apa yang harus mereka lakukan. Hanya melalui arahan individu kelompok itu menumbuhkan kinerja yang berharga, segala sesuatu tergantung pemimpin.
- b. Disiplin Tim, yaitu kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu dengan yang lain. Ketergantungan ini bertambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi akan berimbas ke semua orang. Hal ini biasanya dijumpai pada kelompok kerja yang relatif kecil.
- c. Disiplin Dini, yaitu pelaksanaannya tunggal bergantung pada pelatihan, ketegasan dan kendala diri.

2.4. Pendekatan Disiplin Kerja

Sistem disiplin pegawai dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk pegawai yang bermasalah atau pegawai yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan dan biasanya pegawai diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Adapun pendekatan-pendekatan dalam disiplin kerja pegawai (Irwanto & Melinda, 2015: 220) adalah:

a. Pendekatan disiplin positif

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Fokus pendekatan ini adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan hukuman (penalti) untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan. Kekuatan pendekatan positif dalam disiplin adalah pemecahan masalah. Perusahaan yang menggunakan pendekatan ini cenderung memenangkan tuntutan hukum jika ada salah satu pegawai yang menuntut. Kesulitan dari pendekatan ini adalah jumlah waktu yang sangat lama untuk melatih para supervisor dan manajer yang diperlukan.

b. Pendekatan Disiplin Progresif

Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku pegawai. Disiplin progresif biasanya menggunakan peringatan lisan dan tulisan sebelum berlanjut ke PHK. Dengan demikian, disiplin progresif menekankan tindakan-tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap) jika pegawai tetap menunjukkan perilaku yang tidak layak. Seorang pegawai diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahannya sebelum diberhentikan, dengan mengikuti urutan progresif akan memastikan bahwa sifat dan keseriusan masalah telah dikomunikasikan dengan jelas kepada pegawai.

2.5. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi diantaranya (Mahmud, 2019: 43) :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan dalam suatu organisasi harus jelas, ditetapkan secara ideal dan menantang bagi kemampuan pegawai. Maksudnya tujuan organisasi yang dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika pimpinannya sendiri kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Bila Sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk

mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2009: 194).

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi praktik dalam kedisiplinan, antara lain:

a. Pelatihan untuk Supervisor

Pelatihan untuk supervisor dan para manajer tentang kapan dan bagaimana disiplin diterapkan merupakan hal yang kritikal. Melatih para supervisor tentang keadilan prosedural sebagai dasar pendisiplinan menyebabkan pegawai maupun pihak lain melihat disiplin sebagai tindakan yang lebih adil dibandingkan dengan disiplin yang dilakukan oleh para supervisor yang tidak terlatih. Apapun pendekatan disiplin yang digunakan, adalah penting untuk memberikan pelatihan mengenai keterampilan konseling dan komunikasi, karena para supervisor dan manajer akan menggunakannya saat berurusan dengan masalah kinerja pegawainya.

b. Konsistensi dari Tindakan Pendisiplinan

Para manajer yang mengadministrasikan pendisiplinan haruslah mempertimbangkan efek tindakan disiplin yang diambil manajer lain dan tindakan disiplin lainnya yang diambil di masa lalu. Disiplin yang konsisten membantu menetapkan batasan dan menginformasikan orang-orang mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dikerjakan. Disiplin yang inkonsisten dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian.

c. Dokumentasi

Disiplin yang efektif mengharuskan adanya penyimpanan data tertulis yang akurat dan pemberitahuan tertulis kepada pegawai. Dalam sejumlah kasus, tidak adanya pemberitahuan tertulis telah digunakan

untuk mendukung argumentasi pegawai bahwa dia “tidak tahu apa-apa”.

d. Tindakan

Tindakan disiplin harus dilakukan secara langsung, agar disiplin efektif. Semakin lama waktu yang antara pelanggaran dan tindakan disiplin, maka makin kurang efektiflah tindakan disiplin tersebut.

e. Disiplin yang impersonal

Disiplin yang efektif, harus ditangani secara impersonal. Pemimpin memang tidak dapat membuat tindakan disiplin menjadi suatu pengalaman yang menyenangkan, namun mereka dapat meminimalkan efek yang tidak menyenangkan dengan cara menyampaikannya secara impersonal dan memfokuskan kepada perilakunya, bukan orangnya.

2.6. Pelaksanaan dan Penetapan Disiplin

Untuk mengkondisikan pegawai agar melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan, antara lain:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar pegawai yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati. Hal ini akan memalukan bawahan yang ditegur (meskipun mungkin memang benar bersalah) sehingga bisa menimbulkan rasa dendam.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Dalam pendisiplinan, selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh pegawai harus diikuti pula dengan petunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun, sehingga pegawai tidak merasa

bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan dan dapat memperbaiki kesalahan tersebut

3. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera

Tindakan pendisiplinan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa pegawai telah melakukan kesalahan sehingga pegawai dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa adanya pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus diberi tindakan disiplin secara adil tanpa membeda-bedakan.

5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.

6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaklah dilakukan pemimpin terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap. Salah satu syarat agar ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja adalah adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau pekerjaan yang tingkatannya paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa-apa saja tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan diselesaikan, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa ia bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Kedisiplinan harus dipelihara dalam lingkungan pekerjaan. Penetapan tindakan disiplin sangat penting karena untuk melindungi hak-hak procedural dari pegawai. Tindakan disiplin adalah langkah terakhir dalam mengawasi pegawai, karena itu menandakan adanya kegagalan untuk saling bekerja sama.

2.7. Upaya Peningkatan Displin

Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Memberikan effort berupa pujian kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugas.
2. Memberikan teguran kepada pegawai yang berbuat salah.
3. Memberikan penjelasan yang keterangan mengenai hal-hal yang belum diketahui untuk menghilangkan rasa ragu-ragu
4. Memberikan latihan dan kegiatan yang berkesinambungan guna menambah keterampilan dan rasa percaya diri.

2.8. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin

Sanksi disiplin kerja bertujuan untuk mendidik dan memperbaiki pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin (Riyanti, 2019). Sanksi yang diberikan harus setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan secara adil agar diterima.

Pada umumnya, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan.

1. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya :

- a. Penurunan tingkat jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan / pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan / pekerjaan untuk dijadikan sebagai pegawai biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri pegawai yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai pegawai di perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang

Sanksi Disiplin Sedang misalnya :

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana pegawai lainnya.
- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
- c. Penundaan program promosi bagi pegawai yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi Disiplin Ringan

Sanksi Disiplin Ringan misalnya :

- a. Teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan
- b. Teguran Tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

2.9. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor yang perlu diperhatikan dalam pendisiplinan pegawai, antara lain:

1. Pembagian tugas dan pekerjaan telah dibuat lengkap dan dapat diketahui dengan sadar oleh para pekerja.
2. Adanya petunjuk kerja yang lengkap, singkat, dan sederhana.
3. Kesadaran setiap pekerja terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Perlakuan adil terhadap setiap penyimpangan oleh manajer.
5. Adanya keinsyafan para pekerja bahwa akibat dari kecerobohan atau kelalaian dapat merugikan organisasi dan dirinya serta ada kemungkinan membahayakan orang lain.

2.10. Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan kajian teori yang dilakukan, berikut ini dikemukakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian Amir Mahmud (2019) dari **Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)** yang berjudul **peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor kecamatan gandung kota Palembang**, menggunakan metode penelitian analisa deskriptif dengan pendekatan kualitatif bahwa peran pemimpin sangat berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal instansi. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Amir Mahmud adalah memiliki judul yang sama, target yang sama dan sama-sama bentuk penelitian kualitatif. adalah sama-sama. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan Jeli Nata Liyas (2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri yang dipublikasi di jurnal ***JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*** menghasilkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas adalah memiliki judul yang hampir sama dan target yang sama. Tetapi yang membedakan penelitian saya dengan penelitian Jeli Nata Liyas adalah lokasi penelitian dan metode penelitian, Liyas menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan saya menggunakan metode penelitian kualitatif.

Hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di

Tangerang dilakukan oleh Farida Agustin pada tahun 2021 menghasilkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian saya adalah meneliti variabel independen yang sama yaitu gaya kepemimpinan. Tetapi perbedaannya dengan penelitian saya adalah variabel dependen yang diteliti berbeda dan lokasi penelitiannya berbeda, serta metode penelitian yang digunakan berbeda.

2.11. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Pemikiran

1. Kerangka Pemikiran

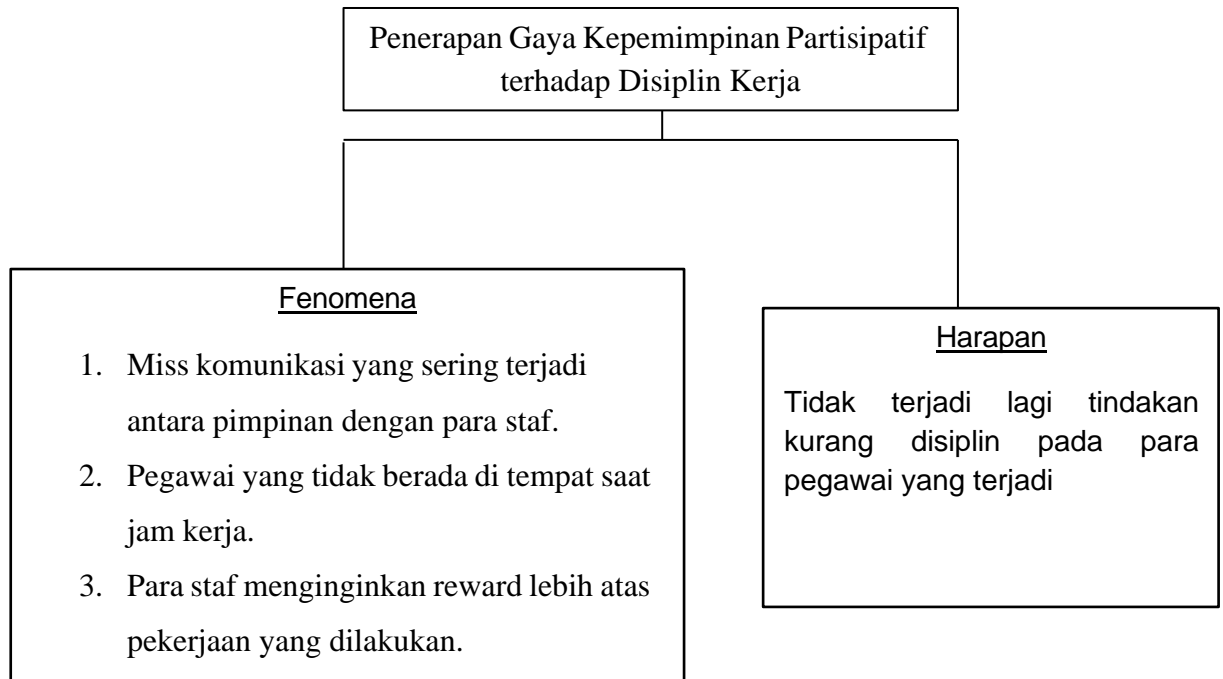
Dalam memimpin sebuah perusahaan, seorang pemimpin tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku dari pimpinan yang bersangkutan. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Dalam hal ini usaha menyamakan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang akan di pengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya.

Dari berbagai gaya kepemimpinan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Karena gaya kepemimpinan yang diterapkan pada tempat yang di teliti yaitu pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor lebih mengarah kepada gaya kepemimpinan partisipatif tersebut. Gaya kepemimpinan partisipatif

merupakan sarana komunikasi yang efektif untuk menjalin komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan pegawai.

2. Paradigm pemikiran



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian untuk karya ilmiah ini yang menjadi objek penelitian ini adalah. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Jl. Pakuan PO BOX 452 Bogor, Jawab Barat, Indonesia 16143.

3.2. Objek Kajian

Adapun objek kajian dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan kedisiplinan pada . Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor dan bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawainya.

3.3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui wawancara dan kuisioner kepada informan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah yang diperoleh dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku literature dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengungkapkan data tentang kedisiplinan kerja dan semangat kerja, maka penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

a. Metode Wawancara

Metode wawancara sering disebut interview adalah sebuah dialog yang digunakan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi kegiatan wawancara ini dilakukan tanya jawab langsung dengan beberapa pegawai setempat sebagai narasumber yang berkompeten dibidangnya.

b. Metode Kuisisioner

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.5. Teknik Analisis Data

Dalam penulisan laporan ini digunakan teknik analisis data dengan metode penelitian kualitatif yaitu mengumpulkan data yang berisi tentang uraian dan paparan berupa kata-kata lalu mencari pola, hubungan, persamaan makna dari data yang telah terkumpul dan yang disajikan dalam bentuk pernyataan deskripsi. Aktifitas dalam analisis data adalah sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polarnya dan membuang yang tidak perlu. Reduksi data merupakan proses berpikir sensitive yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

2. Penyajian Data

Dalam penelitian yang dikumpulkan akan disajikan dalam bentuk atau uraian singkat, tabel, grafik, hubungan antar kategori, diagram alir, dan sejenisnya.

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang

dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penulis kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

3.6. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan batasan dari masalah yang akan dibahas dalam sebuah penelitian. Ruang lingkup penelitian didasarkan pada objek kajian maka diambil ruang lingkup tenaga pengajar dan para pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

3.7. Informan

Informan merupakan orang yang mengetahui informasi ataupun mengenai objek yang akan diteliti. Dalam hal ini informan merupakan orang yang dipercayakan untuk memberikan sebuah informasi mengenai situasi, kondisi, dan latar belakang penelitian. Informan dipilih berdasarkan tingkat pengetahuan yang menyangkut topik/permasalahan yang akan dibahas. Informan merupakan sasaran pengambilan sampel dalam penelitian kualitatif untuk menjangkau informasi yang terbaru dan relevan. Pada penelitian ini informan yang bersedia diwawancarai yaitu:

NO	INFORMAN	JUMLAH
1	Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi	1
2	Ketua Konseling Fakultas Ekonomi	1
3	Dosen Pengajar	1
	Jumlah	3

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Universitas Pakuan memiliki cikal bakal dengan nama Universitas Bogor sebagai hasil penggabungan beberapa perguruan tinggi di Bogor pada tahun 1977. Pada November 1980, Universitas Bogor berganti nama menjadi Universitas Pakuan di bawah Yayasan Kartika Siliwangi Pembina Universitas Pakuan (YKS – PUP) dimana pada tahun 2002, YKS-PUP berubah nama menjadi Yayasan Pakuan Siliwangi (YPS). Pada tahun 1980, Universitas Pakuan memiliki empat fakultas, yaitu Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, dan Fakultas Sastra. Pada tahun tersebut Fakultas Ekonomi menyelenggarakan dua program studi strata 1, yaitu Program Studi S1 Manajemen dan Program Studi S1 Akuntansi.

Sejak tahun akademik 2000/2001 Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan menyelenggarakan program pendidikan profesional untuk Program Diploma III yang terdiri dari dua program studi, yaitu Program Studi Akuntansi dan Program Studi Manajemen Perpajakan. Penyelenggaraan kedua program tersebut telah memperoleh pengesahan berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI Nomor : 88/DIKTI/Kep/2001 tanggal 5 April 2001 tentang Pemberian Status ‘Terdaftar’ kepada dua program studi untuk jenjang pendidikan Program Diploma III di lingkungan Universitas Pakuan Bogor.

Pada awal tahun 2016 Universitas Pakuan mulai menyiapkan program pendidikan vokasi yang mandiri, yang selama ini diselenggarakan oleh dua Fakultas, yaitu Fakultas Ekonomi, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA). Fakultas Ekonomi menyelenggarakan tiga program studi, sedangkan Fakultas MIPA menyelenggarakan dua program studi, yang seluruhnya berjenjang diploma tiga. Dengan demikian kelima program diploma tiga itu akan diselenggarakan oleh Program Vokasi Universitas Pakuan. Persiapan dimulai sejak awal tahun 2016 dengan dilakukannya beberapa pertemuan antara FEUP dan FMIPA yang menyepakati perlunya proses pembentukan/peleburan program-program studi tersebut secara bertahap yang dimulai dengan penggunaan gedung/prasarana yang sama.

Sampai saat ini, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan menyelenggarakan pendidikan sarjana strata satu, yang terdiri dari dua program studi, yaitu Program Studi Manajemen dan Program Studi Akuntansi. Seluruh program studi tersebut telah terakreditasi oleh BAN – PT yaitu Akreditasi B untuk Program Studi Manajemen dan Akreditasi A untuk Program Studi Akuntansi. Pada bulan April 2018, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan mengajukan reakreditasi Program Studi Manajemen dalam rangka meningkatkan status akreditasi.

Pada bulan Agustus 2020, tepatnya tanggal 03 Agustus 2020, Universitas melaksanakan pergantian Dekan dan Wakil Dekan seluruh fakultas di Universitas Pakuan. Berdasarkan Statuta Universitas Pakuan Tahun 2020, susunan Pimpinan Fakultas saat ini dipimpin oleh Dekan, dibantu oleh 2 Wakil Dekan, yaitu Wakil Dekan Akademik dan Kemahasiswaan, dan Wakil Dekan Administrasi Umum dan Keuangan

sesuai dengan SK Rektor Universitas Pakuan Nomor 35/KEP/REK/VIII/2020 tentang Pemberhentian Dekan dan Wakil Dekan Masa Bakti 2015-2020 serta Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan Masa Bakti 2020-2025 Di Lingkungan Universitas Pakuan.

4.1.2. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi

1. Visi

Menjadi Fakultas Ekonomi sebagai Pusat Pengembangan Akademik yang Unggul, Mandiri dan Berkarakter serta menguasai IPTEK pada tahun 2023.

2. Misi

- a. Menyelenggarakan pendidikan tinggi berbasis IPTEK di bidang manajemen, akuntansi, keuangan dan perpajakan yang kompeten, profesional dan berwawasan global
- b. Menggali dan mengembangkan kompetensi di bidang manajemen, akuntansi, keuangan dan perpajakan secara berkesinambungan yang dilandasi sikap arif dan bijaksana dalam penerapannya untuk kesejahteraan masyarakat
- c. Meningkatkan penelitian dan pengembangan di bidang manajemen, akuntansi, keuangan dan perpajakan yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan masyarakat
- d. Menjalin kemitraan yang saling memberi manfaat dengan institusi, dunia usaha dan masyarakat pada tingkat regional, nasional dan internasional.

4.1.3. Tujuan

- a. Menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan akademik, kompetensi, profesional, mandiri, berkarakter dan mampu memanfaatkan IPTEK dengan bijak dan bertanggungjawab.
- b. Menghasilkan lulusan yang mampu mengaplikasikan kemampuan akademik dan kompetensinya dalam pembangunan bangsa dan kehidupan nyata di masyarakat.
- c. Menghasilkan karya di bidang penelitian dan di bidang pengabdian kepada masyarakat yang sesuai dengan perkembangan IPTEK.
- d. Menciptakan jaringan dan kerjasama yang berkualitas dan bermanfaat dengan para pemangku kepentingan dalam skala nasional, regional dan global.
- e. Mewujudkan tata kelola fakultas yang baik dan berkualitas berdasarkan prinsip tata kelola organisasi yang baik (*good governance*) serta membangun sistem IT untuk pembelajaran e-learning secara bertahap.

4.1.4. Sasaran

Dalam mencapai visi, misi dan tujuan tersebut ditetapkan serangkaian sasaran sebagai panduan yang meliputi:

1. Meningkatkan kualitas dan mutu untuk mewujudkan keunggulan Fakultas Ekonomi pada level nasional maupun internasional.
2. Penguatan kualitas sumberdaya manusia serta daya dukung sarana dan prasarana secara berkelanjutan dalam menunjang aktifitas pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Tercapainya kualitas dosen dan staf administrasi yang memiliki komitmen, etika, integritas dan akuntabilitas.

4. Meningkatkan kualitas lulusan yang memiliki kompetensi keilmuan dan kemampuan penerapan dimasyarakat serta jiwa entrepreneur.
5. Meningkatkan kapasitas organisasi dan kelembagaan yang sinergis dalam pencapaian Tridharma Perguruan Tinggi.
6. Meningkatkan kepercayaan dan jaringan kerja dalam mendukung pengembangan Fakultas Ekonomi secara berkelanjutan

4.1.5. Fasilitas

Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan menyelenggarakan program pendidikan Sarjana (S1) yang terdiri dari Program Studi Manajemen (Terakreditasi B) dan Program Studi Akuntansi (Terakreditasi A). Penyelenggaraan kedua program studi ini didukung oleh infrastruktur yang sangat memadai, terdiri dari:

1. Ruang kuliah berpendingin udara (*air conditioner*) yang dilengkapi oleh *LCD Projector*.
2. Perpustakaan modern yang mengusung konsep hybrid, yaitu perpaduan antara penyediaan buku-buku (*textbook*) dengan penyediaan e-library, dimana mahasiswa dapat mengakses data secara *online* melalui kerjasama antara Fakultas Ekonomi dengan Perpustakaan Nasional yang memungkinkan mahasiswa menjadi anggota Perpustakaan Nasional.

Perpustakaan Fakultas Ekonomi juga bekerjasama dengan Bank Indonesia (BI) yang menyediakan *BI Corner*, suatu konsep perpustakaan mini dengan *textbook* yang disediakan oleh Bank Indonesia.

- Laboratorium Fakultas Ekonomi yang menyediakan fasilitas laboratorium computer terapan

- Tax Center yang menyediakan fasilitas pendidikan, pelatihan dan sertifikasi perpajakan.
- *Pakuan Economics English Club* (PEEC) suatu wadah bagi mahasiswa untuk berlatih Bahasa Inggris.
- Laboratorium Bank Mini yang merupakan kerjasama antara Universitas Pakuan dan Bank Mandiri.
- Pusat incubator Bisnis yang merupakan wadah untuk pelatihan dan praktik kewirausahaan (*entrepreneurship*) bagi mahasiswa.
- Papers Club yang merupakan wadah bagi dosen dan mahasiswa untuk menulis karya ilmiah.

Fakultas Ekonomi telah memiliki fasilitas wifi untuk akses jaringan internet dan komunikasi. Seluruh Tenaga Edukatif yang dimiliki Fakultas Ekonomi berkualifikasi pascasarjana (S3 dan S2) yang didukung dengan pengalaman sebagai praktisi di bidang-bidang manajemen, akuntansi, auditing, lembaga keuangan, perpajakan, dan sektor publik.

4.2. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Diketahui bagaimana proses berjalannya penerapan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

1. Pelaksanaan

Pimpinan selalu terbuka dengan para bawahannya dalam soal pekerjaan. Pimpinan juga membarikan kepercayaan lebih kepada para pegawai dalam mengemban tugas dan dalam hal pengambilan keputusan. Pimpinan pun memberikan kebebasan dalam hal menyampaikan pendapat.

2. Kendala

Pelaksanaan kedisiplinan dalam Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor belum sepenuhnya berjalan dengan lancar dan sesuai yang diharapkan. Komunikasi menjadi hal yang harus diperhatikan dikarenakan masih sering terjadi miss komunikasi atau informasi yang berbeda antara pihak staf dan juga pihak pimpinan.

3. Upaya

Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor rutin menyelenggarakan musyawarah antar pegawai yang rutin dilakukan untuk membahas permasalahan-permasalahan yang sedang terjadi dalam instansi maupun membahas tujuan-tujuan dalam rangka peningkatan kinerja. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor juga menerapkan sanksi bagi para pekerja yang tidak bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan adanya sanksi, para pegawai tidak semena-mena dalam menjalankan tugas. Para pemimpin memberikan sanksi langsung kepada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang berlaku. Mulai dari sanksi ringan berupa teguran dan nasehat hingga sanksi berupa SP bilamana pelanggaran dinilai cukup berat.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dan quisioner. Para pimpinan dalam Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor selalu bersikap demokratis dengan para bawahannya. Hal ini menandakan bahwa para pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif yaitu kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.

Pimpinan selalu terbuka dengan para bawahannya dalam soal pekerjaan. Pimpinan juga memberikan kepercayaan lebih kepada para pegawai dalam mengemban tugas dan dalam hal pengambilan keputusan. Pimpinan pun

memberikan kebebasan dalam hal menyampaikan pendapat, hal ini dibuktikan dengan adanya musyawarah kerja yang rutin dilakukan.

Faktor-faktor diatas menjadikan terciptanya ruang lingkup kerja yang terasa nyaman dan kekeluargaan. Alhasil rasa loyalitas para pegawai pun tinggi, baik kepada pimpinan maupun instansi. Hal ini pun berimbas pada kedisiplinan para pegawai yang cukup baik.

Walau dalam prakteknya masih ditemui pegawai yang kurang disiplin dan masih terkendala dalam hal komunikasi antar pegawainya. Namun tidak ada kendala yang berarti dalam penerapan kedisiplinan dalam Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor dikarenakan semua sudah paham akan tugas dan tanggung jawab masing-masing. mayoritas pegawai berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja menunjukkan kedisiplinan yang didukung dengan adanya sumberdaya manusia yang baik. Hal tersebut dikarenakan pemimpin mampu melaksanakan perannya dalam meningkatkan disiplin kerja dan kerjasama yang baik antara satu sama lain.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Kedisiplinan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan partisipatif berperan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Hal ini dibuktikan dengan para pegawai yang loyal baik kepada pemimpin maupun instansi.
2. Walau masih ditemui beberapa tindakan kurang disiplin pada pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor dan juga kadang masih terjadi miss komunikasi pada pegawainya. Tidak ada hambatan dan kendala yang berarti dalam penerapan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja para pegawainya.
3. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor selalu melakukan musyawarah kerja agar komunikasi antara para pegawai dengan para atasan berjalan dengan baik dan tercapainya tujuan bersama. Selain itu penerapan sanksi sesuai dengan SOP yang berlaku menjadi salah satu langkah Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor dalam menerapkan disiplin kerja kepada para pegawainya

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang hendak disampaikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Tentunya dengan saran diharapkan dapat memberikan kemajuan bagi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

1. Selaku pimpinan harus lebih memotivasi para pegawainya, agar para pegawai lebih meningkatkan semangat kerja dan loyalitas. Pemimpin juga harus menjadi contoh yang baik untuk para pegawainya, karena pemimpin yang baik akan dicontoh baik pula oleh para pegawainya.
2. Para pegawai harus lebih menaati peraturan yang berlaku, mengikuti semua perintah pemimpin, menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Agar tidak ada lagi tindakan kurang disiplin yang dapat mencoreng nama baik instansi. Para pegawai juga harus lebih mengembangkan diri agar dapat memberikan kontribusi yang lebih baik kepada pemimpin maupun instansi.
3. Komunikasi antar para pegawai baik atasan kepada bawahan harus lebih ditingkatkan lagi dikarenakan berdasarkan hasil penelitian masih sering terjadi miss komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianti, Eka Nabila & Helina Touana. 2016. Penerapan Disiplin Kerja Karyawan pada SMA Islam PB Soedirman 1 Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*. Vol. 4(1). 68-92.
- Arifin, Muhammad. 2017. Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Perguruan Tinggi. *Jurnal EduTech*. Vol.3(1). 117-132.
- Bariyah, Khoirotul. 2014. Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *LIKHITAPRAJNA; Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*. Vol. 16(2). 27-37.
- Harahap, Sandhi Fialy & Satria Tirtayasa. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Antor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3(1). 120-135.
- Irwanto Tito & Tri Febrina Melinda. 2015. Pengaruh Disiplin dan Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3(2). 215-228.
- Jaya, Kadek Yudi Prawira & I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4(9). 2702-2721.
- Agustin, Farida. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang. *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4(2). 128-136.

- Faturahman, burhanudin mukhamad. 2018. Kepemimpinan dalam budaya organisasi. Madani; jurnal politik dan sosial kemasyarakatan. Vol. 10(1). 1-11.
- Liyas, Jeli Nata. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam). Vol.2(2). 121-129
- Mahmud, Amir. 2019. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK). Vol. 1(2). 39-47.
- Riyanti, Evi & Yansahrita. 2019. Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. Jurnal Signaling STMIK Pringsewu. Vol. 8(2). 48-54.
- Rizal, Said Muhammad & Radiman. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 2(1). 11-128.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Samsuni. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Al Falah. Vol. 17(31). 113-124
- Solikin, Muhamad Ramdhon & Bachruddin Saleh Luterlean. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di RSUD. Dr. Soetomo Trenggalek. E-Proceeding of Management. Vol. 7(2). 3766-3770.
- Sunarsi, Denok. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. INOVASI; Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen. Vol. 5(1). 1-18.
- Suwanto. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 1(2). 158-166.

Wibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R.

A. De. Rozarie.

Wulandari, Provita. 2020. Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk.

JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 3(2). 190-198.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shampton Mahfuzh

Alamat : Komplek Departemen Agama.

Jl. Sunan Bonang 1 Blok C-30 Citayam, Bojong Gede,
Bogor

Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta 9 Agustus 1995

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Pabuaran O3 Bojong Gede
- SMP : SMP Muhammadiyah Pabuaran Bojong Gede
- SMA : Madrasah Aliyah Negeri 1 Cibinong (sekarang MAN 1 Bogor)
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

LAMPIRAN

Lampiran 1 Strktur Pimpinan



The infographic features a yellow background with a central title bar. On the left of the title bar is the logo of Universitas Islam Sumatera Utara (UISU). The title bar contains the text "UNSUR PIMPINAN FAKULTAS EKONOMI". Below the title bar, five circular portraits of faculty members are arranged in a hierarchical structure. Each portrait is accompanied by a nameplate indicating their position and full name with qualifications.

UNSUR PIMPINAN FAKULTAS EKONOMI

- Dekan Fakultas Ekonomi**
Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA
- Wakil Dekan I**
Dr. Chaidir, M.M
- Wakil Dekan II**
Dr. Ir. Hj. Yuary Farradia, MSc
- Ketua Prodi Akuntansi**
Dr. Arief Tri Hardiyanto, Ak, MBA, CCSA, CA, CESP, QIA
- Ketua Prodi Manajemen**
Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA

Lampiran 2 Hasil Wawancara 1

1/25/2021 Angket Wawancara Pemimpin

3. Apakah dalam bertindak Bapak/Ibu sebagai penguasa atau sebagai teman dengan pegawai/karyawan? *

Jika dlm tugas ya sbg pimpinan di luar itu teman

4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana bentuk peraturan atau kebijakan di sini, jika ada pegawai yang melanggar ada sanksi atau tidak? *

Ada peraturan , ada sanksi dan ada kebijakan juga.

5. Keahlian dan kelebihan apa saja yang dibutuhkan sehingga dapat menjadi pemimpin di sini? *

Keahlian yg sesuai bidangnya dg kelebihan Jabfung Lektor Kepala

6. Apakah keahlian Bapak/Ibu mendukung sebagai pemimpin di sini? *

Iya

7. Apakah pendidikan formal berpengaruh terhadap jabatan Bapak/Ibu sekarang? *

Iya

8. Apakah pendidikan non formal juga mempengaruhi untuk mendapatkan jabatan saat ini, sebagai seorang pimpinan? *

Iya

Fokus kepada Bawahan

<https://docs.google.com/forms/d/1e2ABIF1-RzvNeTXUjANFNHGZKXK0q9qabozTMledI#responses> 7/10

1/25/2021

Angket Wawancara Pemimpin

9. Apakah Bapak/Ibu juga memberikan kebebasan pegawai untuk mengembangkan diri? *

Iya

10. Apakah sering dilakukan musyawarah bersama antara pimpinan dan pegawai? *

Iya setiap akhir bulan

11. Apakah Bapak/Ibu memberikan pendelegasian, jika Bapak/Ibu ada kepentingan? *

Iya

12. Apakah Bapak/Ibu memberikan kebebasan berpendapat kepada pegawai? *

Iya

13. Bagaimana hubungan personal antara pemimpin dan bawahan jika ada permasalahan? *

Hubung kami baik, permasalahan diselesaikan secara kekeluargaan

14. Bagaimana cara Bapak/Ibu mengatasi pegawai/karyawan yang tidak disiplin? *

Ditegur sampai diberi SP

15. Bagaimana sikap Bapak/Ibu jika pegawai/karyawan tidak sesuai harapan? *

Dipanggil dan diberi nasehat

1/25/2021

Angket Wawancara Pemimpin

16. Apakah Bapak/Ibu memberikan reward kepada pegawai/karyawan yang berprestasi? *

Iya melalui Dekan

17. Kendala-kendala apa yang dialami dalam penerapan kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan di Fakultas?

Tidak terlalu terkendala

18. Bagaimana cara mengatasi kendala-kendala tersebut?

Di cek kehadirannya dan prokemnya

Fokus kepada situasi

19. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana keterbukaan organisasi di sini? *

Sangat terbuka

20. Bagaimana cara Bapak/Ibu menangani permasalahan di Fakultas? *

Sesuai dengan aturan yg ada.

21. Menurut Bapak/Ibu, apakah pekerjaan tim itu efisien? *

Iya

1/25/2021

Angket Wawancara Pemimpin

22. Apakah Bapak/Ibu pernah mengalami tekanan di dalam atau di luar Fakultas? *

Iya pernah

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

Lampiran 3 Hasil Wawancara 2

1/25/2021 Angket Wawancara Pegawai

Angket Wawancara Pegawai

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakaatuh. Perkenalkan, nama saya Shampton Mahfuzh, mahasiswa Universitas Pakuan, Bogor.

Lembar wawancara ini dibuat dengan tujuan agar mengetahui pendapat Bapak/Ibu, sebagai karyawan/pegawai terhadap peraturan pemimpin tempat Bapak/Ibu bekerja. Pendapat, masukan, kritik, dan saran Bapak/Ibu sangat bermanfaat untuk kualitas penelitian saya.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi lembar angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Nama Anda *
Yuary Farradia

Jabatan *
Wakil Dekan bidang SDM n Keuangan

1. Apakah Bapak/Ibu memberikan kepercayaan kepada Pemimpin? *
Ya, sangat percaya

2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana bentuk kebijakan di sini? *
Kebijakan sesuai dengan aturan yg di keluarkan oleh pusat dan apabila diperlukan kebijakan tambahan dilakukan dengan diskusi dgn pimpinan pusat

https://docs.google.com/forms/d/1m3M45DAVz-Ubg_JBVoauVTchLjG_EewZbiQ1Kis/ed3#responses 4/6

1/25/2021

Angket Wawancara Pegawai

3. Apakah pemimpin Bapak/Ibu memberikan kebebasan mengembangkan diri pegawai/karyawan? *

Ya

4. Apakah disini sering dilakukan musyawarah antara Pemimpin dan Karyawan/Pegawai? *

Ya

5. Apakah Bapak/Ibu pernah mendapat pendelegasian tugas? *

Ya

6. Apakah Pemimpin memberikan kebebasan berpendapat pada para pegawai? *

Ya

7. Kapan dilakukannya evaluasi kerja? *

Per 6 bulan

8. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana hubungan pemimpin dengan pegawai/karyawan di sini? *

Sangat baik dan ada keterbukaan

9. Menurut Bapak/Ibu, apakah bekerja di sini sudah mensejahterakan pegawainya? *

Ya

1/25/2021 Angket Wawancara Pegawai

10. Apakah ada reward untuk pegawai/karyawannya yang berprestasi? *

Ya

11. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana keterbukaan organisasi di sini? *

Terbuka dalam menginformasikan perkembangan organisasi terkini, tujuan, strategi n tantangan

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

https://docs.google.com/forms/d/1m3M45DIA/z-Ulbg_ISVouV7ohLJG_EwZbiQ1Kks/edit#responses 6/6

Lampiran 4 Hasil Wawancara 3

1/25/2021 Angket Wawancara Pegawai

Angket Wawancara Pegawai

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakaatuh. Perkenalkan, nama saya Shampton Mahfuzh, mahasiswa Universitas Pakuan, Bogor.

Lembar wawancara ini dibuat dengan tujuan agar mengetahui pendapat Bapak/Ibu, sebagai karyawan/pegawai terhadap peraturan pemimpin tempat Bapak/Ibu bekerja. Pendapat, masukan, kritik, dan saran Bapak/Ibu sangat bermanfaat untuk kualitas penelitian saya.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi lembar angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Nama Anda *

Dr.Drs. Edy Sudaryanto,Ak,MM,CA

Jabatan *

Dosen

1. Apakah Bapak/Ibu memberikan kepercayaan kepada Pemimpin? *

ya

2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana bentuk kebijakan di sini? *

sangat transparan dan demokratis

https://docs.google.com/forms/d/1m3k4SDAwz-Ubg_IBVouV7chLJO_EwZbiQ1Kks/d#responses 1/6

1/25/2021

Angket Wawancara Pegawai

10. Apakah ada reward untuk pegawai/karyawannya yang berprestasi? *

ada

11. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana keterbukaan organisasi di sini? *

sangat transparan

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

