

**KEPEMIMPINAN KEPALA KANTOR PT POS INDONESIA Tbk  
CABANG BALANGAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN  
KARYAWAN**

**JAMIL RIFANI,HERRY FEBRIADI**

**Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai**

**[herryvida98@gmail.com/](mailto:herryvida98@gmail.com)**

Dalam hal kepemimpinan dari pengamatan penulis pada lingkungan Kantor Pos Balangan terlihat bahwa peran pemimpin disini masih kurang yaitu dalam hal kewibawaan ketegasan sifat dalam hal pemberian sanksi kepada bawahannya, daya kerja pimpinan yang kurang maksimal, selain itu juga masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya seperti tidak mengikuti apel pagi yang dilakukan setiap hari. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Kantor Pos Balangan serta untuk mengetahui Faktor apa saja yang mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Kantor Pos dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan pada Kantor Pos Balangan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu suatu pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasa peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang ilmiah, dengan menafsirkan fenomena yang sebenar-benarnya terjadi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Kantor Pos Balangan dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan pada Kantor Pos Balangan, terdapat 4 indikator yang kurang sesuai yaitu kelengkapan sarana dan prasarana, daya kerja yang cepat, pembawa perubahan, dan pemberian penghargaan. Terdapat 6 indikator yang sesuai yaitu wibawa,dalam hal bersikap adil, memberi motivasi atau semangat, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, dan sumber inspirasi. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Kantor Pos Balangan dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan pada kurangnya ketegasan dari seorang pemimpin, kurangnya sarana dan prasarana, serta kurangnya penghargaan bagi Karyawan yang berprestasi. Adapun upaya yang dapat dilakukan dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan Kantor Pos Kabupaten Balangan adalah melaksanakan sanksi atau peraturan, menambah sarana dan prasarana serta meningkatkan penghargaan atau memberikan reward kepada Karyawan yang berprestasi.Untuk Kepala Kantor Pos hendaknya bisa membuat suatu peraturan yang baru dan mengikat kepada seluruh Karyawan yang melanggar peraturan agar terlihat suatu ketegasan dari seorang pemimpin.Untuk Karyawan agar bisa mentaati peraturan yang dibuat oleh pimpinan dan bertanggungjawab atas segala tugas yang diberikan.Namun menurut penulis secara keseluruhan kepemimpinan kepala Pos Balangan sudah baik dikarenakan indikator nya banyak yang baik.

## PENDAHULUAN

Pada perkembangan zaman yang semakin maju dan memasuki era globalisasi. Kedudukan sumber daya manusia yang sangat penting tersebut untuk mencapai tujuan dunia kerja yang semakin profesional dalam suatu organisasi. Tujuan dalam organisasi dapat tercapai dengan baik tergantung dari faktor manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi.

Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan Karyawan yang memiliki kepribadian yang tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Penerapan disiplin bertujuan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan oleh para Karyawan dilembaga atau instansi tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Hal tersebut menunjukan pentingnya peran SDM tidak dapat dipisahkan dari suatu perusahaan

atau instansi, baik pemerintah maupun swasta.

Salah satu sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi adalah seorang pemimpin yang mempunyai peranan sangat penting untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan dan memantau Karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Masalah kepemimpinan merupakan hal yang sangat luas dan menyangkut bidang yang sangat luas dan memainkan peranan yang sangat penting dalam bidang pendidikan, dan dalam suatu organisasi, bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif mampu mempengaruhi para anggotanya untuk bersikap, sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pimpinan.

Pencapaian tujuan dimulai dari menciptakan produktivitas yang tinggi. Produktifitas yang tinggi

salah satu faktor pentingnya adalah kedisiplinan merupakan pelaksanaannya dimulai dari para Karyawan itu sendiri. Disiplin disini adalah mengenai disiplin kerja, waktu kerja dan disiplin dalam mentaati peraturan yang sudah ditetapkan. Kesadaran tinggi diperlukan dalam melaksanakan aturan yang dapat diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, untuk mencapai tingkat produktivitas.

Standar kedisiplinan menentukan keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi tertentu. Hal tersebut sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Pemimpin juga harus memberikan dukungan dan dorongan kepada Karyawan, serta memudahkan Karyawan berinteraksi dan melibatkan Karyawan dalam pengambilan keputusan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu berjalan memberikan contoh bagaimana harusnya bekerja, bagaimana harusnya disiplin dan bagaimana harusnya mengabdikan kepada

kepentingan umum dan kepentingan segenap anggota organisasi.

Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan sebagai ketentuan yang telah ditetapkan organisasi dan diharapkan dapat dipatuhi oleh Karyawannya. Pendisiplinan Karyawan diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku Karyawan sehingga para Karyawan tersebut secara suka rela berusaha kooperatif dengan para Karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Karyawan Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Karyawan Negeri Sipil. Karyawan Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering

terjadi dalam satu instansi pemerintah para Karyawan melakukan pelanggaran.

Dalam hal kepemimpinan dari pengamatan penulis pada lingkungan Kantor Pos terlihat bahwa peran pemimpin disini masih kurang yaitu dalam hal kewibawaan ketegasan sifat dalam hal pemberian sanksi kepada bawahannya, daya kerja pimpinan yang kurang maksimal selain itu pemimpinnya pun juga memberikan teladan yang kurang baik dalam hal ketepatan waktu yang membuat Karyawan lain ikut-ikutan tidak tepat waktu sehingga dalam hal ini terlihat tidak terjalankannya peraturan dan sanksi pada kantor tersebut, selain itu juga masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya seperti tidak mengikuti apel pagi yang dilakukan setiap hari.

Hal tersebut dikarenakan tidak ada ketegasan yang membuat perasaan takut akan sanksi dan akhirnya menjadi suatu kebiasaan yang lumrah sehingga berdampak pada kemajuan kantor tersebut, di sini peran pemimpin seharusnya

menjadi panutan bawahan dan memberikan pengarahan yang baik kepada bawahannya, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik dan memberi contoh terhadap bawahannya,

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “ **Kepemimpinan Kepala Kantor PT Pos Indonesia cabang balangan dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan.**

#### **A. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Kantor Pos di Kantor Pos Kabupaten Balangan?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Kantor Pos Dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan pada Kantor Pos Kabupaten Balangan ?

#### **TINJAUAN TEORITIS**

##### **1. Pengertian**

Kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Kepemimpinan

merupakan suatu hubungan sosial yang didalamnya terjadi interaksi timbal balik antara pihak yang memimpin dan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan sangatlah penting karena merupakan suatu kebutuhan untuk mendapatkan seorang pemimpin yang lebih baik. Terdapat banyak ragam pandangan tentang pengertian kepemimpinan (*leadership*).

## 2. Peranan Kepemimpinan

H.G. Hick dan C.R. Gullet (2009:139) Peranan pemimpin yaitu bersikap adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi dan mau menghargai. Masing-masing peranan tersebut sebagai berikut :

### 1. Bersikap Adil (Arbitrating)

Dalam kehidupan organisasi apapun, rasa kebersamaan diantar para anggotanya adalah mutlak.

Sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari kesepakatan antar sesama bawahan, maupun antar pemimpin dengan bawahan, dalam mencapai tujuan organisasi. Tetapi dalam hal-hal tertentu mungkin akan terjadi ketidaksesuaian atau timbul persoalan dalam hubungan diantara para bawahan. Apabila diantara mereka memecahkan persoalan tersebut, pemimpin perlu turun tangan untuk segera menyelesaikan. Dalam hal memecahkan persoalan hubungan diantara bawahan, pemimpin harus betindak adil dan tidak memihak.

### 2. Memberi Sugesti (Suggesting)

Sugesti disebut saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan merupakan kewibawaan atau pengaruh yang seharusnya mampu menggerakkan hati orang lain. Sugesti mempunyai

peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina rasa pengabdian, partisipasi dan harga diri, serta rasa kebersamaan diantara para bawahan.

### 3. Mendukung Tercapainya Tujuan ( Supplying Objectives )

Tercapainya tujuan organisasi tidak terjadi secara otomatis, melainkan harus didukung oleh berbagai sumber. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal, perlu disiapkan sumber pendukungnya yang memadai seperti sarana dan prasarana serta sumber yang lain.

### 4. Katalisator ( Catalysing )

Dalam dunia kepemimpinan, seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai seorang katalisator apabila pemimpin tersebut berperan selalu meningkatkan penggunaan

segala sumberdaya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang bersemangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, serta selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

### 5. Menciptakan Rasa Aman ( Providing Security )

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Fungsi ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin selalu mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme dalam menghadapi setiap permasalahan, sehingga dengan memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme dalam menghadapi setiap permasalahan, sehingga dengan demikian dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, dan merasa

memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

#### 6. Sebagai Wakil Organisasi ( Representing )

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, Seorang pemimpin adalah segala-galanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan tertentu terhadap organisasinya. Penampilan dan kesan-kesan positif seorang pemimpin akan memberikan gambaran yang positif pula terhadap organisasi yang di pimpinnya. Dengan demikian setiap pemimpin tidak lain juga diakui sebagai tokoh yang mewakili dalam segala hal dari organisasi yang di pimpinnya.

#### 7. Sumber Inspirasi ( Inspiring )

Seorang pemimpin pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu

setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan, sehingga para bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias, dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

#### 8. Bersikap Menghargai ( Praising )

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam suatu organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasannya. Oleh karena itu, menjadi kewajiban pemimpin harus mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

### 3. Kerangka Pemikiran

Sebagai bagian Aparatur Sipil Negara, Disiplin Karyawan Negeri sipil (PNS) berada pada posisi yang sangat sentran dan strategis dalam rangka

mewujudkan penyelenggaraan pemerintah secara optimal. Kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pembangunan selain tergantung pada partisipasi masyarakat, tergantung pula pada disiplin Karyawan Negeri Sipil (PNS). Oleh karena itu sikap disiplin Karyawan selaku abdi negara dan abdi masyarakat perlu diarahkan dan diperdayakan dengan baik sehingga penyelenggaraan pemerintah dapat berjalan lancar, efektif, dan efisien.

Manajemen Karyawan Negeri Sipil (PNS) menurut UU No.43/1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban keKaryawanan yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Karyawan Negeri Sipil (PNS) pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan disiplin Karyawan Negeri Sipil. Karyawan Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Kantor Pos Kabupaten Balangan adalah salah satu instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Instansi dapat juga disebut sebagai suatu organisasi karena di dalamnya mempunyai suatu tujuan dan kesepakatan bersama. Di dalam organisasi juga terdapat seorang pemimpin yang berperan sangat penting terhadap kemajuan organisasi tersebut. Terlaksananya suatu organisasi yang baik dapat dilihat dari bagaimana cara pemimpin tersebut bersikap dalam suatu permasalahan yang sedang terjadi.

Peran seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan para bawahannya. H.G. Hick dan C.R. Gullet (2009:139) Peranan pemimpin adalah bersikap adil, memberikan

sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan mau menghargai. Semua peranan tersebut akan menjadi pandangan untuk para bawahan yang dipimpin oleh seorang pemimpin baik itu Karyawan maupun karyawan.

Abdurrahman Fathoni (2006:173) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Karyawan suatu organisasi, diantaranya ialah tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, balas jasa, waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan manusia.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja Karyawan terdapat dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi tentang kurangnya motivasi dari pemimpin itu sendiri, emosi yang tidak stabil, tidak percaya diri, takut dalam mengambil resiko, dan terbatasnya kecakapan pemimpin. Faktor eksternal meliputi tentang tidak

adanya dukungam dari orang terdekat,tidak adanya dukungan dari bawahan, serta terlalu banyak tekanan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu suatu pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasa peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian.

### **B. Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian yang sifatnya memberikan gambaran data yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya secara menyeluruh dan sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai. Fenomena disajikan secara apa adanya hasil penelitiannya diuraikan secara jelas dan gamblang tanpa manipulasi oleh karena itu penelitian ini tidak adanya suatu hipotesis tetapi adalah pertanyaan penelitian.

### **C. Sumber Data**

Data adalah keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan dasar kajian (analisis atau kesimpulan). Sumber data dalam penelitian meliputi :

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat pertama lakinya. Jadi yang menjadi sumber data adalah Karyawan yang ada di Kantor Pos Kabupaten Balangan.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data pendukung mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini, seperti struktur keKaryawanan dan sebagainya yang didapatkan melalui teknik kepustakaan. Dimana melalui tekni ini penggalan data dilakukan dengan mengkaji berbagai bahan kepustakaan termasuk dokumen dokumen yang dimiliki oleh instansi pemerintah yang bersangkutan.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang diteliti. Jumlah informan dalam penelitian ini 10 orang.

### **E. Teknik Analisis Data**

Tekhnik analisis ini juga digunakan untuk mendapatkan suatu gambaran yang jelas dan berkaitan dengan pokok permasalahan yang diteliti yaitu Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kedisiplinan proses analisis data dilakukan secara terus-menerus dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah

dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen dan sebagainya sampai dengan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Kepemimpinan Kepala Kantor Pos dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan pada Kantor Pos Kabupaten Balangan

H.G. Hick dan C.R. Gullet (2009:139) Peranan pemimpin yaitu bersikap adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi dan mau menghargai. Masing-masing peranan tersebut sebagai berikut :

#### 1. Bersikap adil

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa dalam hal bersikap adil dalam memecahkan masalah sudah cukup baik karena pemimpin selalu mengadakan musyawarah

atau rapat untuk memecahkan suatu masalah yang terjadi.

Berkeenan dengan bersikap adil dalam memecahkan masalah sesuai dengan teori H.G. Hick dan C.R. Gullet (2009:139) peranan seorang pemimpin salah satunya adalah bersikap adil (Arbitrating) rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari kesepakatan antar sesama bawahan, maupun antar pemimpin dengan bawahan, dalam mencapai tujuan organisasi. Tetapi dalam hal-hal tertentu mungkin akan terjadi ketidaksesuaian atau timbul persoalan dalam hubungan diantara para bawahan. Apabila diantara mereka memecahkan persoalan tersebut, pemimpin perlu turun tangan untuk segera menyelesaikan. Dalam hal memecahkan persoalan hubungan diantara bawahan, pemimpin harus bertindak adil dan tidak memihak.

#### 2. Memberi sugesti

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa dalam hal kewibawaan pimpinan terhadap bawahan masih kurang karena kurangnya ketegasan dari seorang pemimpin kepada bawahannya.

Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh H.G. Hick dan C.R. Gullet (2009:139) peranan seorang pemimpin adalah sebagai pemberi sugesti kepada bawahan, sugesti merupakan kewibawaan atau pengaruh yang seharusnya mampu menggerakkan hati orang lain salah satunya dengan besikap tegas terhadap bawahan.

### 3. Mendukung tercapainya tujuan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa dalam hal mendukung tercapainya tujuan organisasi sebagai suatu peranan dari seorang pemimpin menyediakan fasilitas sarana dan prasarana kerja para Karyawannya masih kurang karena masih banyak fasilitas kerja yang kurang lengkap.

Berkeanaan dengan sarana dan prasarana atau fasilitas pendukung pekerjaan Karyawan tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh oleh H.G. Hick dan C.R. Gullet (2009:139) peranan seorang pemimpin adalah mendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu dengan menyediakan fasilitas kerja, sarana dan prasarana.

### 4. Katalisator

#### a. Memberi semangat

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa dalam hal memberi semangat atau motivasi yang tinggi sudah cukup baik karena pemimpin selalu memberikan pengarahan dan dukungan lisan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh H.G. Hick dan C.R. Gullet (2009:139) peranan seorang pemimpin adalah sebagai katalisator pemimpin tersebut berperan selalu meningkatkan penggunaan segala suberdaya

manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang bersemangat yang tinggi kepada bawahannya.

#### a. Daya kerja cepat

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa dalam hal daya kerja yang cepat masih kurang karena kadang terjadi salah paham terhadap suatu permasalahan.

Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh H.G. Hick dan C.R. Gullet (2009:139) peranan seorang pemimpin adalah sebagai katalisator yang salah satunya mempunyai daya kerja yang cepat memberikan teladan yang baik kepada bawahan untuk bisa bekerja memanfaatkan waktu dengan sebaaik-baiknya, bekerja dengan efektif dan efisien.

#### b. Pembawa perubahan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa dalam hal pembawa perubahan dalam

organisasi peran seorang pemimpin masih kurang karena tidak ada suatu tekanan dari seorang pemimpin yang membuat organisasi bisa berubah kearah yang lebih baik.

Berkenaan dengan hal tersebut maka tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh H.G. Hick dan C.R. Gullet (2009:139) peranan seorang pemimpin adalah sebagai katalisator bisa memberikan perubahan kearah yang lebih baik.

#### 5. Menciptakan rasa aman

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa dalam hal sifat optimisme dalam menghadapi masalah sudah cukup baik karena jika terjadi permasalahan diselesaikan dengan mencari solusi terbaik dan pemimpin mendengarkan pendapat para bawahannya.

Berkenaan dengan hal di atas maka sesuai dengan teori H.G. Hick dan C.R. Gullet (2009:139) peranan seorang pemimpin adalah menciptakan

rasa aman bagi para bawahannya. Fungsi ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin selalu mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme dalam menghadapi setiap permasalahan, sehingga dengan memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme dalam menghadapi setiap permasalahan.

#### 6. Sebagai wakil organisasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa dalam hal kesan yang positif dari seorang pemimpin sudah cukup baik karena pemimpin bersifat ramah sering berbaur dengan bawahan hanya saja beliau kurang tegas terhadap bawahan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh teori H.G. Hick dan C.R. Gullet (2009:139) peranan seorang pemimpin adalah Seorang pemimpin adalah segala-galanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan tertentu terhadap organisasinya.

Penampilan dan kesan-kesan positif seorang pemimpin akan memberikan gambaran yang positif pula terhadap organisasi yang di pimpinnya.

#### 7. Sumber inspirasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa dalam hal teladan sudah cukup baik karena pemimpin senantiasa memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya.

Berkenaan dengan hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh H.G. Hick dan C.R. Gullet (2009:139) peranan seorang pemimpin adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan.

#### 8. Bersikap menghargai

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa dalam hal pemberi penghargaan masih kurang karena pemimpin jarang

memberikan penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi.

Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh H.G. Hick dan C.R. Gullet (2009:139) peranan seorang pemimpin adalah memberi penghargaan menjadi kewajiban pemimpin harus mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Kantor Pos dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan pada Kantor Pos Kabupaten Balangan diantaranya:

- a. Kurangnya ketegasan dari seorang pemimpin.
- b. Kurangnya sarana dan prasarana pada Kantor Pos Kabupaten Balangan.
- c. Kurangnya penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi.

3. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan Kepemimpinan Kepala Kantor Pos dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan pada Kantor Pos Kabupaten Balangan yaitu :

- a. Meningkatkan sanksi atau peraturan yang mengikat kepada seluruh Karyawan.
- b. Meningkatkan sarana dan prasarana yang ada pada Kantor Pos Kabupaten Balangan
- c. Meningkatkan penghargaan atau kompensasi kepada Karyawan yang berprestasi misalnya dengan memberikan apresiasi yang tinggi.

### **KESIMPULAN**

1. Kepemimpinan Kepala Kantor Pos dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan pada Kantor Pos Kabupaten Balangan.
  - a. Kepemimpinan Kepala Kantor Pos dalam hal bersikap adil dalam memecahkan persoalan sudah cukup baik karena pemimpin selalu mengadakan rapat atau musyawarah jika terjadi suatu permasalahan mencari solusi terbaik untuk bersama.
  - b. Peran kepemimpinan Kepala Kantor Pos dalam memberi sugesti yang bisa mempengaruhi bawahan dengan pengaruh dari dalam dirinya sendiri atau bisa disebut dengan kewibawaan dari seorang pemimpin masih

- kurang karena kurangnya ketegasan dari seorang pemimpin.
- c. Kepemimpinan Kepala Kantor Pos dalam hal mendukung tercapainya tujuan salah satu faktor pendukungnya adalah sarana dan prasarana yang tersedia masih kurang namun beliau sudah berusaha untuk meningkatkan fasilitas yang kurang dengan membuat surat permohonan perlenkapan fasilitas kepada Dinas Kesehatan.
  - d. Kepemimpinan Kepala Kantor Pos berperan sebagai katalisator dalam organisasi yang terdapat 3 indikator yaitu:
    1. Memberi semangat atau Motivasi sudah cukup baik karena beliau selalu memberikan semangat dan pengarahan dalam pelaksanaan tugas Karyawan.
    2. Daya kerja yang cepat masih kurang karena kadang beliau salah pemahaman terhadap suatu permasalahan.
    3. Pembawa perubahan kearah yang lebih baik juga masih kurang sebab beliau tidak ada memberikan tekanan kepada Karyawan yang atau kurang tegas terhadap bawahan yang lalai terhadap tugas.
  - e. Kepemimpinan Kepala Kantor Pos dalam hal menciptakan rasa aman yaitu Optimisme dalam menghadapi masalah sudah cukup baik karena permasalahan yang terjadiselalu dihadapi bersama-sama.
  - f. Kepemimpinan Kepala Kantor Pos dalam hal sebagai wakil organisasi harus memberikan kesan yang positif kepada para bawahan serta masyarakat sudah cukup baik karena beliau bersifat ramah terhadap bawahan.
  - g. Kepemimpinan Kepala Kantor Pos dalam hal Sumber inspirasi harus memberikan teladan yang baik untuk para bawahan sudah cukup baik karena beliau memberikan contoh dimulai dari diri beliau sendiri dalam hal disiplin waktu kerja.

h. Kepemimpinan Kepala Kantor Pos dalam hal memberi penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi masih kurang sebab beliau jarang memberikan penghargaan atau hadiah.

Kantor Pos Kabupaten Balangan.

c.

d. Meningkatkan penghargaan atau kompensasi kepada Karyawan yang berprestasi .

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Kantor Pos dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan pada Kantor Pos Kabupaten Balangan diantaranya :

d. Kurangnya ketegasan dari seorang pemimpin.

e. Kurangnya sarana dan prasarana pada Kantor Pos Kabupaten Balangan.

f. Kurangnya penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi.

3. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan Kepemimpinan Kepala Kantor Pos dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan pada Kantor Pos Kabupaten Balangan yaitu :

a. Meningkatkan sanksi atau peraturan yang mengikat kepada seluruh Karyawan.

b. Meningkatkan sarana dan prasarana yang ada pada

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000,  
*Manajemen Sumber Daya  
Manusia Perusahaan*. Bandung:  
Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Agus Dharma, 1984, *Gaya  
Kemimpinan yang efektif Bagi Para  
Manajer*.  
Bandung: PT Sinar Baru
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*.  
Rineka Cipta. Jakarta.
- Dale, Margaret. (2003).  
Developing  
Management Skills.  
Techniques for  
Improving Learning  
and Performance.  
Jakarta : Gramedia
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2001.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hersey, Paul and Bladchard. H  
Kenneth. *Management Perilaku  
Organisasi: Pendayagunaan Sumber  
Daya Manusia*  
Behavior. Hill Kogashuka itd :  
by mc graw. For manufacture  
and export.
- Marwansyah. 2012.  
*Manajemen*  
*Sumber Daya  
Manusia*.  
Bandung :  
Alfabeta
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja  
Sektor Publik*. Edisi Kedua.  
Yogyakarta : STIM YKPN
- Nawawi, Hadari, 2003.  
*Kepemimpinan  
Yang Efektif*,  
Yogyakarta, Gaja  
Mada University  
Press.
- Rivai, Veithzal. 2011.  
*Kepemimpinan dan  
Perilaku Organisasi*.  
Jakarta: PT. Raja  
Grafindo Persada
- Sedarmayanti, *Sumber Daya  
Manusia dan Produktivitas  
Kerja*, Bandung, Mandar Maju,  
1996.  
*Tugas dan Pengembangan Sekreta  
ris*, Bandung, Mandar Maju, Cet  
V, 2005.  
*Pengembangan Kepribadian Peg  
awai*, Bandung, Mandar Maju,  
2004

Sondag P Siagian, (2002:305).  
Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono, 2012. *Metode*

*Penelitian*

*Kuantitatif,*

*Kualitatif, dan*

R&D. Bandung:

AFABETA, CV

Sudarmanto, 2009,

*Kinerja Dan*

*Pengembangan*

*Kompetensi*

*SDM. Pustaka*

Pelajar,

Yogyakarta.

Tika, Pabundu. 2006. *Budaya*

*Organisasi dan*

*Peningkatan Kinerja*

*Perusahaan. Bumi*

Aksara. Jakarta

Werner, J.M dan Randy L.

DeSimone.(2006).

Human Resource

Development. USA:

Thomson.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja.*

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirjana, R, Bernardine,

dkk. 2002.

*Kepemimpinan*

*(dasar-dasar dan*

*Pengembanganny*

*a). Jakarta :*

Penerbit Andi

Yuki. 2005. *Kepemimpinan Dalam*

*Organisasi. Jakarta : Indeks*