

**PERILAKU PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA  
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

**Oleh:  
PERNANDO  
NIM. E42010049**

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Tanjungpura Dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, 2015  
Email : [pernando.nando.22@gmail.com](mailto:pernando.nando.22@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perilaku pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa di Provinsi Kalimantan Barat. Judul skripsi ini diambil berdasarkan permasalahan bahwa kurangnya perhatian kepala badan terhadap tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai sangat kurang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan desain deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis taksonomik. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil sudah cukup baik, dengan dimensi struktur pembuat inisiatif dan dimensi perhatian. Struktur pembuat inisiatif Kepala Badan sudah cukup baik, karena Kepala Badan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan pegawainya, mampu menciptakan pola organisasi, saluran komunikasi, dan prosedur kerja yang jelas. Perhatian Kepala Badan sudah cukup baik, karena Kepala Badan mampu menunjukkan kesetiakawanan, bersahabat, saling mempercayai, dan kehangatan di dalam hubungan kerja antara pemimpin dan anggota stafnya.

*Kata-kata kunci: Kepemimpinan, Perilaku Pemimpin, dan Disiplin.*

**LEADER BEHAVIOR IN INCREASE CIVIL SERVANT DECIPLINEAT  
AGENCY FOR RESIDENT EMPOWERMENT AND THE VILLAGE  
GOVERMENT IN WEST BORNEO PROVINCE.**

**By:  
PERNANDO  
NIM. E42010049**

**Science of Government Program, Faculty of Social and Political Science,  
Tanjungpura University in Coperation with the Goverment of West  
Kalimantan Province**

**ABSTRACT**

This essay have a purposed to know how the Leader behavior in incrase civil servant work at Agency for Resident Empowerment and the Village Government at West Borneo Province. Title from this essay based on trouble that the lack of the attention from the Leader to Civil Servant which is rated very poorly. This research using Qualitative research method, with descriptive desaign. Data collection Technique using observation, interview, and documentation. Data Analysis Technique using Taxonomy Analysis technique. Data validity technique using trigulation data collection technique. Result this research show the behavior from the leader in incrase the decipline perfomance from civil servant is good enough, with the dimension the stucture – making initiative and dimension of attention. The stucture – making initiative from the leader is good enough, because the leader able to make a good colleration with the employee , able created structure of organization, communication, and a clear working procedure. Attention from the Leader is good enough, because the Leader able to show the solidarity, frienship, trust one each other, and warmth in the relation between the Leader and the Employee.

*Keyword: leadership, leader behavior, and deciplineat*

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan, selain ditentukan oleh mutu profesionalisme juga ditentukan kedisiplinan para pegawainya. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi para pegawainya agar menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Di samping itu kedisiplinan bermanfaat untuk mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan maupun kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan pasal 4 ayat (2) huruf d, Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian menyatakan bahwa ketaatan adalah kesanggupan seseorang pegawai negeri untuk menaati segala peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk melaksanakan kewajiban yang diamanatkan dan

tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.

Peraturan mengenai disiplin merupakan peraturan yang mengikat, yang bertujuan untuk mengatur kewajiban, larangan – larangan dan sanksi apabila kewajiban dilanggar dan tidak ditaati oleh para pegawai negeri sipil, maka peraturan disiplin ini juga dapat menerapkan dan melakukan pembinaan agar para pegawai lebih taat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil terus disesuaikan dengan tuntutan suatu standarisasi yang berorientasi pada profesionalisme pegawai negeri sipil sebagai aparatur pemerintahan mulai dari Undang – Undang Republik Indonesia nomor 8 tahun 1974 yang disempurnakan dalam Undang – Undang Republik Indonesia nomor 43 tahun 1993 tentang pokok – pokok kepegawaian, peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil, hingga peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Kenyataan yang terjadi menunjukkan adanya situasi yang kurang baik dan tidak sesuai dengan prinsip kedisiplinan, di mana sering terlihat para pegawai datang terlambat ke kantor, tidak mengikuti apel pagi, tidak melaksanakan apel sore, tidak berada di kantor pada saat jam kerja, dan tidak berpakaian rapi pada saat bekerja. Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan, selama (satu) bulan ketika melaksanakan Praktek Pengalaman Kerja (PPK) pegawai maupun kepala badan di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa tidak pernah melakukan Apel sore. Jika masalah terlambat datang ke kantor atau tidak melaksanakan apel itu dipandang tidak jadi masalah dan hal yang kecil, tetapi dari hal kecil ini dapat mencerminkan sikap ketidakdisiplinan di kantor tersebut bahkan juga dapat memberi anggapan atau dinilai yang negatif terhadap pemimpinnya. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok-ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan

bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi.

Peneliti berpendapat bahwa faktor perilaku pemimpin merupakan faktor utama yang menyebabkan kedisiplinan pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa, karena menurut hasil *pre survey* peneliti melihat bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan dinilai kurang, ini terlihat pada kasus dimana pemimpin tidak pernah memberi sanksi ataupun menegur pegawai yang melakukan kesalahan yang melanggar prinsip kedisiplinan. Dalam hal ini seharusnya kepala badan dan staf harus melaksanakan apel pagi maupun apel sore, tetapi pada kenyataan yang ada di lapangan kepala badan jarang atau bahkan tidak pernah melaksanakan apel sore sesuai dengan Instruksi Gubernur Kalimantan Barat Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Apel Pagi Dan Peraturan Gubernur Nomor 01 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Hari Dan Jam Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi

Kalimantan Barat dan ditindaklanjuti dengan Surat Edaran Gubernur Nomor 860/1973/BKD-D tentang Penegakan Disiplin dan Kewajiban Mematuhi Jam Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa ini yaitu kurangnya perhatian Kepala Badan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai dan kedisiplinan pegawai yang dinilai sangat kurang. Hal ini ditunjukkan dari Kepala Badan dan pegawai yang tidak pernah melaksanakan apel, sangat sering terlambat masuk kantor, dan selalu pulang lebih cepat daripada waktu yang tidak seharusnya. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “*Perilaku Pemimpin Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Barat*”.

## 2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah pada penelitian ini, maka

peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut : Mengapa perilaku pemimpin kurang optimal dalam meningkatkan disiplin Pegawai negeri sipil di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Barat?

## 3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis struktur pembuatan inisiatif (*initiating structure*) dari pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk menganalisis perhatian (*consideration*) dari pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Barat.

## 4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi kemajuan Ilmu Pemerintahan secara umum, dan khususnya mengenai disiplin jam kerja.

2. Bagi peneliti sendiri dapat menambah wawasan, penalaran dan pemahaman untuk menerapkan berbagai teori yang telah dipelajari pada Program Studi Ilmu Pemerintahan, sebagai pengetahuan untuk bekal dilapangan, serta sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 di Program Studi Ilmu Pemerintahan.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan dengan dilaksanakan penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa, agar menjadi lebih disiplin. Khususnya untuk

pegawai negeri sipil di Badan Pemberdayaan Masyarakat Sipil.

## B, KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

### 1. Kerangka Teori

Thoha (2010:24-26) pada tahun 1945, Biro Penelitian Bisnis dari Universitas Universitas Negeri Ohio ( Ohio State University) melakukan serangkaian penemuan dalam bidang kepemimpinan. Suatu tim riset interdisipliner mulai dari ahli psikologi, sosiologi, dan ekonomi mengembangkan dan menggunakan Koesioner Deskripsi Perilaku Pemimpin ( *the Leader Behavior Description Questionnaire, -LBDQ*), untuk menganalisis kepemimpinan dalam berbagai tipe kelompok dan situasi.

Studi Ohio memulai dengan premis bahwa tidak ada kepuasan atau rumusan atau definisi kepemimpinan yang ada. Mereka juga mengetahui bahwa hasil kerja yang terdahulu terlalu banyak berasumsi bahwa “kepemimpinan” selalu diartikan sama dengan “kepemimpinan yang baik”. Tim

peneliti Ohio telah mempelajari kepemimpinan yang tidak memperdulikan rumusan-rumusan yang ada atau apakah hal tersebut efektif atau tidak efektif.

Dalam langkah awal, LBDQ dikelola dalam suatu situasi yang beraneka. Agar dapat mengamati bagaimana pemimpin bisa dirumuskan, maka jawaban – jawaban atas kuesioner dijadikan sebagai faktor yang dianalisis. LBDQ merupakan suatu instrumen yang dirancang untuk menjelaskan bagaimana seorang pemimpin menjalankan aktivitas – aktivitasnya.

Thoha (2010:25) mengatakan staf peneliti dari Ohio ini merumuskan kepemimpinan sebagai suatu perilaku seseorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu grup ke arah pencapaian tujuan tersebut. Dalam hal ini pemimpin mempunyai deskripsi perilaku atas dua dimensi, yakni: struktur pembuatan inisiatif (*initiating structure*), dan perhatian (*consideration*).

Menurut Thoha (2010:25) struktur pembuatan inisiatif ini menunjukkan kepada perilaku

pemimpin didalam menentukan hubungan kerja antara dirinya dengan yang dipimpin, dan usahanya dalam menciptakan pola organisasi, saluran komunikasi, dan prosedur kerja yang jelas. Adapun perilaku perhatian menggambarkan perilaku pemimpin yang menunjukkan kesetiakawanan, bersahabat, saling mempercayai, dan kehangatan di dalam hubungan kerja antara pemimpin dan anggota stafnya

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan desain deskriptif yaitu suatu metode yang menggunakan atau melukiskan kenyataan atau keadaan yang sebenarnya dilapangan secara sistematis dan kemudian dianalisis.

Menurut Sugiyono (2011:9), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat

induktif/kualitatif, dan hasil kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Oleh karena itu, dalam rangka mendapatkan data lapangan yang akurat, peneliti melakukan penelitian secara intensif dengan terjun langsung kelapangan agar dapat menganalisa bagaimana Perilaku Pemimpin Dalam Meningkatkan Disiplin Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Barat. Metode pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah metode wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Selanjutnya teknik yang digunakan dalam menguji keabsahan data pada penelitian ini adalah teknik triangulasi. Adapun triangulasi yang digunakan yaitu triangulasi teknik. triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik observasi, dokumentasi dan wawancara.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perilaku adalah sikap dan tindakan atau semua yang dilakukan manusia, misalnya bekerja dengan giat atau malas, berbicara dengan teman atau atasannya, menolak atau menerima tugas yang dibebankan atau sebagainya (Robbins, 2003:39). Griffin (dalam Fahmi, 2012:16) mengatakan pemimpin adalah individu yang mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

### 1. Dimensi Struktur Pembuat Inisiatif

Struktur pembuatan inisiatif ini menunjukkan kepada perilaku pemimpin didalam menentukan hubungan kerja antara dirinya dengan yang dipimpin, dan usahanya dalam menciptakan pola organisasi, saluran komunikasi, dan prosedur kerja yang jelas. Kepala Badan yang sebagai pemimpin sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk menegakkan kedisiplinan yang terjadi di BPMPD untuk melaksanakan apel sesuai

dengan aturan yang berlaku dan dapat menegur ataupun memberi sanksi kepada pegawai yang datang terlambat maupun yang pulang belum pada waktunya.

## 2. Dimensi perhatian

Dimensi perhatian menggambarkan perilaku pemimpin yang menunjukkan kesetiakawanan, bersahabat, saling mempercayai, dan kehangatan di dalam hubungan kerja antara pemimpin dan anggota stafnya. Perilaku pemimpin BPMPD menunjukkan hubungan kerja yang baik dalam bekerja seperti sering memantau para pegawai dalam bekerja, bersosialisasi dengan para pegawai sehingga menciptakan suasana yang nyaman. Kemudian kepala BPMPD juga dapat menciptakan pola organisasi, saluran komunikasi dan prosedur kerja yang sangat jelas sehingga membuat para pegawai jelas dan mengerti dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Di samping itu perilaku pemimpin BPMPD juga menunjukkan kesetiakawanan, bersahabat dalam bersosialisasi, Kepala BPMPD juga dapat memberikan kepercayaan kepada pegawainya, karena menurut

pengamatan peneliti kepala BPMPD percaya bahwa pegawainya bisa dan mampu dalam mengerjakan tugas yang diberikannya dan kepala BPMPD sudah mulai menyinggung masalah kedisiplinan di kantornya.

## D. PENUTUP

### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan secara umum bahwa perilaku pemimpin sudah sangat optimal dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai walaupun menurut Kepala Badan masih beliau merasa belum optimal terhadap masalah kedisiplinan. Berhasilnya Kepala Badan dalam meningkatkan disiplin kerja di BPMPD karena pemimpin mempunyai deskripsi perilaku atas dua dimensi, yakni:

#### 1. Struktur pembuat inisiatif

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa provinsi Kalimantan Barat, Kepala Badan menunjukkan hubungan kerja yang

baik terhadap pegawainya, hal ini terlihat bagaimana kepala badan membina para pegawainya sehingga menjadi lebih disiplin. Dalam menciptakan pola organisasi pada kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan desa dengan mempunyai sikap yang tegas terhadap pegawai dalam masalah kedisiplinan dan memotivasi para pegawai dalam bekerja untuk lebih disiplin. Saluran komunikasi yang dibangun oleh kepala badan berjalan dengan baik dimana Kepala Badan sering memberikan motivasi kepada para pegawainya kemudian sering berbicara ketika sedang saat istirahat baik itu masalah keluarga, kerjaan, maupun hal – hal lainnya. Prosedur kerja yang jelas yang di gunakan oleh Kepala Badan dalam meningkatkan disiplin yaitu membuat aturan – aturan kedisiplinan, kerja, kemudian tata cara bekerja atau tupoksi, serta memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan tindakan disiplin.

## 2. Perhatian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Barat. Kepala Badan menunjukkan rasa kesetiakawannya dengan selalu berkomunikasi dengan para pegawainya, peduli terhadap para pegawainya. Sikap bersahabat dengan peduli terhadap pegawainya yang belum disiplin dalam bekerja, Kepala Badan mau semua pegawainya menjadi lebih baik dan disiplin dalam bekerja, Kepala Badan tidak pernah membedakan pegawainya karena semuanya sama di mata Kepala Badan, Kepala Badan juga ramah dalam berkomunikasi, sopan. Menunjukkan saling mempercayai dengan cara Kepala Badan selalu memberikan tugas – tugas kepada pegawainya karena Kepala Badan percaya bahwa pegawainya mampu melaksanakan tugas – tugas yang diberikannya tersebut. Menunjukkan kehangatan Kepala

Badan dalam memimpin, beliau selalu menerapkan system kekeluargaan didalam kantor tersebut, sehingga menimbulkan rasa ikatan satu dengan yang lainnya sangat kuat dan membuat suasana terasa lebih santai, nyaman.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka perilaku pemimpin BPMPD menurut segi empat kepemimpinan dari Universitas Ohio adalah memiliki struktur pembuat inisiatif yang tinggi dan perhatian yang tinggi.

## 2. Saran

1. Kepala Badan harus lebih tegas dalam membimbing pegawai yang belum disiplin. Sanksi yang diberikan juga harus sedikit keras supaya pegawai menjadi jera dalam melakukan pelanggaran disiplin.
2. Kepala Badan harus selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan disiplin para pegawai, agar dapat tercapainya tujuan dari visi dan misi BPMPD.

3. Kepala Badan harus dapat memberi arahan kepada pegawai tentang ketepatan dalam melaksanakan tugas terlebih dalam surat menyurat agar dapat selesai tepat waktu.

## 3. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini tentu ada beberapa kendala yang dihadapi oleh peneliti sehingga menimbulkan kesulitan dalam pelaksanaan penelitian yang tentu akan berdampak pula bagi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Untuk itu perlu peneliti kemukakan sebagai bahan evaluasi demi kesempurnaan penelitian yang akan datang agar hasil penelitian yang dilakukan bisa lebih baik dari hasil yang peneliti peroleh sekarang. Adapun keterbatasan – keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Waktu penelitian yang terbatas, karena ijin yang diberikan oleh lembaga hanya sedikit yaitu sekitar 12 hari.
2. Kemampuan peneliti yang masih belum maksimal dalam

mengolah data – data yang ada maupun dalam mengumpulkan data dengan teknik yang digunakan karena peneliti adalah peneliti pemula.

3. Pihak informan pada lokasi penelitian banyak yang tidak ada, dikarenakan sedang berada diluar kota, sehingga membuat informasi yang didapat masih terasa kurang. Pihak informan juga cenderung memberikan informasi yang baik – baik saja sehingga teknik wawancara secara mendalam tentang permasalahan tidak bisa maksimal, sehingga perlu menggunakan teknik – teknik lainnya dengan maksimal.

#### E..DAFTAR PUSTAKA

- Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Ibrahim, Amin. 2005. *Perilaku Keorganisasian*. Bandung: Alfabeta.
- Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moenir, H.A.S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Pertiya
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi dan Aplikasi)*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Sedaramayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswanto, H.B. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Brantas. 2009. *Dasar – dasar manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Bungin, Burhan. 2010. *Penelitian Kualitatif (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya)*. Jakarta: Kencana.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan*
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam*

*Manajemen*. Jakarta: PT Raja  
Grafindo Persada.

Winardi. 2002. *Manajemen Sumber  
Daya Manusia. Jilid I-II*.  
Jakarta: PT. Mandiri Abadi

Website

<http://Dedibepolitik.blogspot.com/2010/05/bahan-kuliahmpian.html> (Diakses pada tanggal 05 Mei 2012)

<http://lukmannulhakimm.blogspot.com/2012/12/pengertian-individu.html> (Diakses pada tanggal 03 Desember 2014)

<http://blog.uny.ac.id/iisprasetyo/2009/08/31/teori-path-goal-dalam-kepemimpinan/> (Diakses pada tanggal 03 Desember 2014)





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kode Pos 78124  
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>  
Email : [jurnalmhs@fisip.untan.ac.id](mailto:jurnalmhs@fisip.untan.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

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

Nama Lengkap : PERNANDO  
NIM / Periode lulus : E42010049/ II  
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI  
Email address / HP : [pernando.nando.22@gmail.com](mailto:pernando.nando.22@gmail.com) / 085251167403

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Perilaku Pemimpin Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil  
Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa  
Provinsi Kalimantan Barat**

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- fulltext  
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui  
Pengelola Jurnal Prodi IP

  
H. Wijaya Kusuma, MA, Ph.D  
NIP . 196202141986031001

Dibuat di Pontianak  
Pada Tanggal 10 februari 2015

  
(PERNANDO)