



STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS PERHUBUNGAN DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KARO

Oleh:

^{1,2,3} Nusantara Ginting, Besti Rohana Simbolon, Pin Pin

^{1,2,3} Universitas Darma Agung

Email: nusantaraginting@gmail.com , rohanasimbolon@gmail.com ,
drpinpin62@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan PP No. 94 tahun 2021, pasal 1, ayat 4, disiplin dalam organisasi pemerintahan yang disebut disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Sedangkan terkait pelanggaran disiplin pada pasal 1 ayat 6, menjelaskan bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Dalam pemantauan atau observasi penulis di Kantor Dinas Perhubungan, masih ditemukan ketidakdisiplinan pegawai ASN yakni, masih ada pegawai ASN yang terlambat masuk kantor di pagi hari. Masih ada yang masuk lewat pukul 08.00 WIB. Selain itu, kebiasaan pegawai yang sering pulang kerumah untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja menyebabkan banyak pekerjaan tertunda, juga masih ada. Selama ini, di kantor sudah dilaksanakan cara fingerprint untuk memastikan ketepatan kehadiran pegawai ASN agar malu untuk terlambat. Namun peneguran karena pelanggaran keterlambatan masih belum efektif sehingga berakibat pada kinerja pekerjaan yang tertunda. Pimpinan juga sudah melakukan komunikasi yang baik agar pegawai bekerja tanpa tekanan namun hal ketidakdisiplinan masih tetap ada. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian memiliki kewenangan dalam memberikan informasi terkait dan terlibat strategi kepemimpinan di kantor dinas perhubungan Kabupaten Karo Adapun hasil penelitian ini adalah Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Karo memiliki strategi tersendiri dalam meningkatkan disiplin bawahannya. Strategi kepemimpinan kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Karo dinilai berhasil meningkatkan disiplin pegawai. Ada 11 hal yang menjadi hambatan dalam strategi kepemimpinan kepala dinas perhubungan Kabupaten Karo sehingga berpotensi tidak efektif. Antara lain, sumber daya manusia, mental ASN, keinginan untuk memajukan/meningkatkan disiplin pegawai, kurangnya kesadaran dari ASN tentang tugas dan tupoksinya, dan sarana dan prasarana kantor dinas perhubungan. Faktor pendukung strategi kepemimpinan kepala dinas perhubungan Kabupaten Karo antara lain adanya sosialisasi perundangundangan, penerapan aturan disiplin kepegawaian, ketegasan dari Kepala Dinas, kesadaran dari ASN tentang tugas dan tupoksinya, dan fasilitas prasarana dalam menjalankan tugas

Kata Kunci : Strategi Kepemimpinan, Dinas Perhubungan Karo, Disiplin Pegawai



ABSTRACT

Based on PP no. 94 of 2021, article 1, paragraph 4, discipline in government organizations, called civil servant discipline, is the ability of civil servants to comply with obligations and avoid prohibitions specified in statutory regulations. Meanwhile, regarding disciplinary violations in article 1 paragraph 6, it explains that a disciplinary violation is any speech, writing or action of a civil servant that does not comply with obligations and/or violates the prohibitions on civil servant discipline provisions, whether committed inside or outside working hours. In the author's monitoring or observation at the Transportation Service Office, there was still indiscipline among ASN employees, namely, there were still ASN employees who were late entering the office in the morning. There are still people coming in after 08.00 WIB. Apart from that, the habit of employees often going home for personal reasons during working hours, causing a lot of work to be delayed, also still exists. So far, in the office a fingerprint method has been implemented to ensure the correct attendance of ASN employees so that they are embarrassed to be late. However, reprimands for late violations are still not effective, resulting in delayed work performance. The leadership has also communicated well so that employees work without pressure, but indiscipline still exists. The method used is descriptive research with a qualitative approach. The research subjects have the authority to provide related information and are involved in leadership strategies at the Karo Regency transportation service office. The results of this research are that the Head of the Karo Regency Transportation Service has its own strategy in improving the discipline of its subordinates. The leadership strategy of the head of the Karo Sinila Regency Transportation Service has succeeded in increasing employee discipline. There are 11 things that become obstacles in the leadership strategy of the head of the Karo Regency transportation service, making it potentially ineffective. Among other things, human resources, ASN mentality, the desire to promote/increase employee discipline, lack of awareness of ASN regarding their duties and main duties, and the facilities and infrastructure of the transportation service office. Supporting factors for the leadership strategy of the head of the Karo Regency transportation service include socialization of legislation, implementation of personnel discipline rules, firmness from the Head of the Service, awareness of ASN regarding their duties and main duties, and infrastructure facilities in carrying out their duties.

Keywords: *Leadership Strategy, Karo Transportation Service, Employee Discipline*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan menjadi fenomena yang sangat penting dan menarik untuk dibicarakan dan diteliti. Suatu organisasi mengukur keberhasilannya adalah dengan menjadikan kualitas seorang pemimpin sebagai tolak ukur. Bagaimana pemimpin dapat menggerakkan anggotanya agar mampu bekerja tanpa harus diawasi dan bagaimana anggotanya tetap memiliki semangat untuk bekerja merupakan situasi yang selalu diharapkan dalam suatu organisasi yang efektif. Seorang pemimpin yang memiliki visi



akan lebih mudah memajukan organisasinya. Pemimpin yang mempunyai visi dalam masa kepemimpinannya seperti memiliki dampak positif di dalam dan keluar maka tujuan visinya akan mengusahakan agar organisasinya dapat tumbuh dan berkembang pesat. Kepemimpinan dapat menjadi kunci pembuka bagi suksesnya organisasi. Dalam hal kepemimpinan, sikap kedisiplinan bawahan atau pegawai yang dipimpin dalam suatu organisasi menjadi tolak ukur kesepahaman melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan menjadi bentuk kekuasaan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawai agar mau melakukan pengorbanan pribadi demi organisasinya.

Dalam organisasi pemerintahan yang ada di daerah, tugas seorang pemimpin dalam kedinasan merupakan tangan kanan dari Bupati atau Walikota untuk membantu mereka menjalankan pemerintahan di daerah sehingga berjalan dengan semestinya. Oleh karena itu seorang Kepala Dinas yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik, akan mampu menjadi pemimpin yang dapat menggerakkan anggotanya bekerja memimpin dirinya sendiri tanpa harus dipantau secara paksa. Sikap anggota organisasi tidak lagi menganggap disiplin sebagai tekanan atau paksaan. Berdasarkan PP no 94/2021, ps 1 ayat 4, disiplin dalam organisasi pemerintahan adalah suatu kemampuan PNS atau ASN dalam menaati kewajiban dan menghindari suatu larangan yang telah ditetapkan dalam aturan perundang-undangan. Sedangkan terkait pelanggaran suatu disiplin di pasal 1 (6) bahwa pelanggaran suatu disiplin termasuk ucapan, perbuatan, tulisan yang tidak menaati kewajiban atau suatu pelanggaran pada larangan ketentuan dari disiplin PNS baik yang terjadi dalam jam kerja maupun diluar jam kerja. Contoh disiplin yang tidak tercapai atau pelanggaran disiplin adalah kasus pelanggaran jam kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di beberapa daerah Indonesia tahun 2019 (liputan6.com).

Dalam pemantauan atau observasi penulis di Kantor Dinas Perhubungan, masih ditemukan ketidakdisiplinan pegawai ASN yakni, masih ada pegawai ASN yang terlambat masuk kantor di pagi hari. Masih ada yang masuk lewat pukul 08.00 WIB. Selama ini, di kantor sudah dilaksanakan cara fingerprint untuk memastikan ketepatan kehadiran pegawai ASN agar malu untuk terlambat. Namun peneguran karena pelanggaran keterlambatan masih belum efektif sehingga berakibat pada kinerja



pekerjaan yang tertunda. Pimpinan juga sudah melakukan komunikasi yang baik agar pegawai bekerja tanpa tekanan namun hal ketidakdisiplinan masih tetap ada.

1. Bagaimanakah Strategi Kepemimpinan Kepala Dinas Perhubungan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karo?
2. Faktor apakah yang menghambat dan yang mendukung Strategi Kepemimpinan Kepala Dinas Perhubungan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karo?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Tead dalam Kartono (2011:38) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk dapat bekerjasama mencapai tujuan atau capaian yang diinginkan. Dalam kepemimpinan terdapat dua ruang lingkup yaitu wewenang dan kekuasaan. Kedua poin ini sebenarnya berhubungan erat tetapi dalam konsepnya ada perbedaan. Wewenang adalah bagian dari kekuasaan yang cakupannya lebih sempit. Sedangkan kekuasaan melibatkan kekuatan dan paksaan. Wewenang tidak menimbulkan kekuatan yang terlalu berarti. Wewenang biasanya merupakan kekuasaan formal yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan posisi dalam organisasi.

Persyaratan pemimpin selalu terkait dengan tiga hal penting menurut Kartini Kartono (2011:36) : yaitu: kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan, sebagai berikut :

1. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, dan keutamaan sehingga mampu mengatur orang lain, sehingga orang itu patuh pada pimpinan, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
2. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas, dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin, guna memengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
3. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa dalam proses pembangunan nasional adalah dengan memperkaya dimensi moralitas dan norma pada aktivitas serta implikasi dari penerapan moralitas dan norma, sehingga memberikan landasan yang ideal, kokoh dan dinamis dalam menghadapi perubahan sosial. Mengembangkan kekuatan pribadi akan lebih menguntungkan dari pada bergantung pada kekuatan dari luar.



Kekuatan dan kewenangan bertujuan untuk melegitimasi kepemimpinan dan seharusnya tidak untuk menciptakan ketakutan, terutama dalam merubah sistem yang tidak efektif.

Gaya kepemimpinan menurut Alvian Alvan, (2009:207) seperti gaya kepemimpinan Paternalistik adalah sifat yang muncul dari paternalisme, yaitu suatu paham yang mengagungkan hierarki keluarga. Asumsinya, orang tua harus dihormati dan ditaati oleh anak-anaknya, dan orang tua punya tanggung jawab untuk membesarkan dan melindungi anak-anaknya. Tipe kepemimpinan ini yaitu tipe kepemimpinan kebapakan, dengan sifat-sifat sebagai berikut:

- 1) pemimpin menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- 2) pemimpin bersikap terlalu melindungi (over protective)
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya dalam pengambilan keputusan.
- 4) Hampir tidak pernah memberikan kesempatan untuk berinisiatif, atau mengembangkan imajinasi dan kreativitasnya.
- 5) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Mukhtar (2013:10) metode penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan terhadap subjek penelitian pada saat tertentu. Penulis pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif karena peneliti ingin mengetahui dan mendapatkan kedalaman informasi berkaitan dengan topik (Sugiyono, 2012). Pemilihan subjek penelitian secara purposive didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan tujuan penelitian (Nurul Zuriah, 2007: 124).

Pertimbangan yang digunakan peneliti dalam penentuan subjek penelitian adalah:

- 1) Subjek penelitian memiliki kewenangan dalam memberikan informasi terkait strategi kepemimpinan di kantor dinas perhubungan Kabupaten Karo



2)Subjek penelitian terlibat langsung dalam situasi pekerjaan di kantor dinas perhubungan Kabupaten Karo

3)Subjek penelitian merupakan bagian dari yang diteliti tentang penerapan kedisiplinan di kantor dinas perhubungan Kabupaten Karo

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Strategi Kepemimpinan Kepala Dinas Perhubungan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai

Semua informan penelitian mengatakan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Karo memiliki strategi tersendiri dalam meningkatkan disiplin bawahannya. Seperti disampaikan seorang informan, “Saya mendengar tentang strategi kepemimpinan kadis perhubungan pada sosialisasi dan Brifing dan yang saya pahami kita bekerja dengan tulus ikhlas dan berkualitas.”

Kadis menyampaikan strategi baik secara lisan maupun tertulis. Secara lisan dalam apel pagi, rapat dan diskusi. Sedangkan secara tertulis disampaikan ke pegawai melalui surat edaran. “Saya mengetahui strategi Kadishub tersebut melalui brifing,surat perintah tugas,sosialisasi dll.,” kata seorang informan. Semakin diperjelas informan yang lain tentang seringnya kadis menyampaikan strategi kepemimpinannya dalam berbagai kesempatan. ”Dari kepala dinas perhubungan sendiri/disampaikan secara langsung caranya melalui apel pagi maupun saat rapat dinas.”

Menurut para informan penyampaian strategi kepemimpinan tersebut sangat bermanfaat bagi mereka. Seperti penuturan seorang informan, dirinya termotivasi karenanya. “Sangat berperan,karena dengan adanya strategi kepemimpinan kepala dinas para pegawai mengetahui rencana masing-masing pegawai.mempersiapkan diri lebih baik guna mendukung rencana yang akan dilaksanakan,dan sebagai pembelajaran bagi pegawai dalam mempersiapkan diri sebagai pemimpin masa depan.”

Informan lain menyatakan hal yang sama. “Relevan dan realistis alasannya karena dengan kita menerapkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas tugas maka akan terciptanya hasil tugas yang kita lakukan akan menjadi maksimal.” Dari sini tampak jelas strategi kepemimpinan Kadis dalam berbagai kesempatan berdampak positif bagi para pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karo.

Meski ada informan mengaku kadang sulit mengikuti arahan atasannya. Namun terkonofrmasi penyebabnya ada dari dirinya sendiri, antara lain masing sering terlambat.



“Sulit dilakukan, karena di kantor selalu dilaksanakan Apel Pagi dan saya termasuk pegawai yang sering terlambat.” Informan lain mendukung ini, hanya sulit bagi yang tak disiplin. “Relevan dan realistis, walaupun sesekali agak sulit diterapkan bagi ASN yang sering terlambat.”

Pegawai lainnya menyatakan sebaliknya, tidak ada kesulitan melakukannya. “Tidak sulit karena penerapan dilakukan secara kekeluargaan dan persahabatan.” Ini didukung informan lainnya. “Sangat baik dan relevan, realistis dan tidak sulit dilakukan selama tetap mengikuti aturan perundang-undangan.”

Lima dari tujuh narasumber menyatakan strategi kepemimpinan kepala dinas ternyata mujarab untuk meningkatkan disiplin pegawai. Berikut dua kutipan pendapat mereka. “Iya, berhasil dengan cara melakukan monitoring kepada semua ASN yang sedang melaksanakan tugas baik di kantor maupun di luar kantor.” Pendapat lain mengatakan hal yang sama. “Berhasil, karena semua pegawai terikat akan aturan tentang kedisiplinan pegawai, jika tidak mengikuti aturan akan ada sanksinya.”

Sedangkan satu informan berpendapat berbeda. “Tidak. Strategi harus didukung oleh kesadaran dari pegawainya juga, kemauan pegawai untuk mengikuti apel pagi masih minim.” Pendapat yang menyatakan masih mendekati sempurna disampaikan seorang informan. “: Mendekati/ menuju sempurna, walaupun ada kendala, bukan kendala yang mengganggu roda organisasi.”

4.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang menyebabkan sesuatu yang tepat terlaksana melalui orang yang tepat, pada saat dan tempat yang tepat (Goodwin, 1996:11-13). Kepemimpinan yang efektif dinilai melalui apa yang dihasilkannya. Untuk menjadi pemimpin yang berhasil, seseorang harus menyebabkan sesuatu terlaksana. Salah satu tugas pemimpin yang paling menantang adalah menempatkan orang yang tepat untuk tugas yang tepat dan memotivasi untuk melakukan dengan baik. Setelah menentukan apa yang tepat dalam bentuk hal yang harus dilaksanakan dan orang yang melaksanakan, pemimpin yang efektif juga memikirkan secara serius masalah saat dan tempat. “pemimpin yang efektif adalah seorang yang membuat rencana dengan hati-hati dan menggunakan waktu dengan baik untuk mencapai sasaran, mengetahui kapan saatnya adalah mutu kepemimpinan yang sangat menguntungkan”.



Menurut Goodwin (1996:25) “para pemimpin yang efektif mewujudkan prinsip-prinsip organisasi yang ada”. Adalah penting sekali bahwa orang-orang yang ingin memimpin secara efektif, menjadi teladan baik yang mewakili citra kelompok atau organisasi mereka.⁴¹ Pemimpin-pemimpin yang efektif terus mengingatkan kelompok tentang tujuan-tujuan kelompok, supaya mereka dapat mengukur sejauh mana mereka telah mencapai tujuan tersebut. Pemimpin yang efektif bukan saja menghayati prinsip-prinsip.

Informan menyampaikan adanya 11 hal yang menjadi hambatan dalam strategi kepemimpinan kepala dinas perhubungan Kabupaten Karo sehingga berpotensi tidak efektif. Kesebelas hal tersebut adalah:

- Sumber daya manusia
- Mental ASN
- Keinginan untuk memajukan/meningkatkan disiplin pegawai
- Kurangnya kesadaran dari ASN tentang tugas dan tupoksinya
- Sarana dan prasarana kantor dinas perhubungan
- Kehadiran tidak maksimal
- Tidak bertanggung jawab
- Pegawai kurang patuh kepada peraturan tentang disiplin pegawai
- Ekonomi
- Rasa kemanusiaan
- Kualifikasi pendidikannya

Seorang informan menyatakan perlu ketegasan agar strategi kepemimpinan kepala dinas bisa efektif. “Menekankan/menegaskan disiplin kepada pegawai, melaksanakan/menerapkan aturan undang-undang tentang kepegawaian, melakukan tindakan tegas kepada pegawai yang tidak disiplin.” Lebih lanjut, informan menyarankan agar pegawai ditegur jika melakukan kesalahan. “Dengan menegur ASN yang sering terlambat atau tidak menjalankan tugasnya.”

Ada dua informan menyarankan agar pegawai dirangkul agar mereka makin paham dan patuh kepada aturan. “Punishment yang konsisten/tegas, family gathering untuk menambah kekuatan antar pegawai, sharing dengan pegawai secara pribadi untuk mengetahui kendala, bimtek, motivasi.” Pendapat lain menyatakan hal serupa. “Sering dilakukan sosialisasi penerapan disiplin, membuat surat edaran tertulis,



melakukan brifing.”

Faktor pendukung strategi kepemimpinan kepala dinas perhubungan Kabupaten Karo menurut informan ada 14 hal, yakni:

- Adanya sosialisasi perundang-undangan
- Penerapan aturan disiplin kepegawaian
- Ketegasan dari Kepala Dinas
- Kesadaran dari ASN tentang tugas dan tupoksinya
- Fasilitas prasarana dalam menjalankan tugas dan
- Kemampuan menggunakan kekuasaan secara efektif dan bertanggung jawab
- Kemampuan memahami manusia yang mempunyai perbedaan
- Kekuatan motivasi dalam waktu dan situasi yang berbeda
- Kemampuan menggali inspirasi bawahan
- Berwibawa
- Adanya role model, reward, penempatan tugas sesuai tupoksi dan kualifikasi

pendidikan

- Rapat yang dilaksanakan di dinas,
- Pembentukan team work
- Terpenuhinya kebutuhan pegawai

Unruk membuat efektif strategi kepemimpinan, maka factor pendukung ini perlu dimaksimalkan. Informan menyampaikan beberapa saran. “Kepemimpinan yang memberikan kesempatan dan suasana dimana pegawai dapat pelajari berinovasi serta berbagai metode kerja yang mungkin dikembangkan menuju capaian tujuan.” Informan lain meyakini hal yang mirip. “Komunikasi 2 arah artinya membangun chemistry dalam bekerja antara peminandan staf/pegawai sehingga tercipta kekondisifan dalam menjalankan tugas.”

Dua informan menyatakan disiplin harus ditegakkan. “Menegur ASN yang sering terlambat dan tidak menjalankan tugasnya, prasarana kantor lebih ditingkatkan untuk menjalankan tugas tugas kantor, menciptakan kebersamaan dalam menjalankan tugas tugas di kantor, jangan ada ego sectoral.” Pernyataan senada disampaikan informan yang lain. “Penegakan hukum (law enforcement) yang berkelanjutan sesuai dengan norma hukum yang ada di dinas perhubungan kab,karo khususnya dan pemerintah kabupaten karo pada umumnya.”



5. SIMPULAN dan SARAN

5.1 SIMPULAN

1. Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Karo memiliki strategi tersendiri dalam meningkatkan disiplin bawahannya. Strategi kepemimpinan kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Karo dinilai berhasil meningkatkan disiplin pegawai. Ada sebelas hal yang menjadi hambatan dalam strategi kepemimpinan kepala dinas perhubungan Kabupaten Karo sehingga berpotensi tidak efektif. Antara lain, sumber daya manusia, mental ASN, keinginan untuk memajukan/meningkatkan disiplin pegawai, kurangnya kesadaran dari ASN tentang tugas dan tupoksinya, dan sarana dan prasarana kantor dinas perhubungan.
2. Faktor pendukung strategi kepemimpinan kepala dinas perhubungan Kabupaten Karo antara lain adanya sosialisasi perundangundangan, penerapan aturan disiplin kepegawaian, ketegasan dari Kepala Dinas, kesadaran dari ASN tentang tugas dan tupoksinya, dan fasilitas prasarana dalam menjalankan tugas.

5.2 SARAN

1. Kepala Dinas disarankan menerapkan reward and punishment kepada pegawai dinas perhubungan. Bagi yang disiplin diberi apresiasi, sebaliknya yang tak disiplin, dijatuhi sanksi sesuai aturan yang berlaku.
2. Disarankan kepala dinas mengoptimalkan factor pendukung strategi kepemimpinannya, dan meminimalkan factor penghambatnya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Bukhari. *Kewirausahaan*, Bandung: CV Alfabeta, 2001, hal : 206
- Goodwin. 1996, *Theoris of Leadership*, New Jersey : Mc Graw Hill Comp
- Hurlock, Elizabeth. 2008. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Edisi 5)*. Diterjemahkan oleh Istiwidayanti dan Soedjarwo. Jakarta: Erlangga.
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaliigrafindo Persada
- Kouzes, James M., & Barry Z.Posner, 2006, *5 Teladan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia



- Miftah Toha. (2006). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J.2007. *Metodelogi Penelitian Kualitatif(Edisi Revisi)*. Bandung :PT.Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- T. Hani, Handoko dan Reksohadiprodjo. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Kelima)*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks
- Wursanto.
2003, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta : Andi Offset).
- Zuriah, Nurul. 2011. *Pendidikan Moral dan Budi Pekerti dalam Perspektif Perubahan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
liputan6.com/bisnis/read/3939872/pelanggaran-jam-kerja-kembali-dominasi-kasus-disiplin-pns#diunduh 20 April 2022 pukul 15.00
- <https://nasional.okezone.com/read/2022/01/14/337/2532298/menteri-tjahjo-geram-ada-asn-di-sumut-berjoget-sambil-pegang-botol-miras> diunduh 14mei 2022 pukul 18.1
- <https://economy.okezone.com/read/2022/01/03/320/2526823/duh-ini-sederet-masalah-pns-di-indonesia-dari-narkoba-hingga-korupsi?page=2> diunduh tanggal 14mei 2022 pukul 18.25
- https://penerbitbukudeepublish.com/materi/pengertian-strategi/Artikel_Irukawa_Elisa
https://penerbitbukudeepublish.com/materi/pengertian-strategi/Artikel_Irukawa_Elisa