

GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA APARATUR PEMERINTAH DI KECAMATAN WANEA¹

Oleh : Sukegawa Yoriko Mamalu²

ABSTRAK

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, Kecamatan merupakan SKPD Kabupaten atau Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat. Sebagai seorang pemimpin, Camat harus memiliki jiwa kepemimpinan dan semangat kerja untuk mengawali proses pembangunan di kecamatan. Jiwa kepemimpinan yang akan mempengaruhi disiplin kerja yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar setiap pegawai mau menggunakan seluruh potensinya. kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan yang efektif dapat menggerakkan, mengarahkan dan mendorong orang lain untuk berusaha mengarahkan kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Kata kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Untuk menjamin keberhasilan setiap tugas dan tanggung jawab, perlu setiap orang memiliki kepribadian yang disiplin, baik itu disiplin waktu, disiplin ilmu maupun disiplin aturan. Agar setiap pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan aturan dan perintah atasan. Kedisiplinan tidak hanya harus ada dalam diri kepemimpinan sebagai tauladan tetapi juga harus ada dalam diri semua pegawai, hal ini merupakan salah satu peran kepemimpinan dalam memberikan motivasi, melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, karena tidak ada hal yang lebih penting dalam manajemen organisasi dibandingkan dengan kedisiplinan. Selain pentingnya menemukan arah dan tujuan hidup yang jelas, kedisiplinan merupakan syarat mutlak untuk mencapai tujuan atau melaksanakan misi organisasi. Kita harus disiplin dalam mengembangkan diri dalam segala aspek, kita harus disiplin dalam mengelola waktu, kita harus disiplin dalam melatih keterampilan kita dalam setiap bidang yang kita jalani. Dalam organisasi, peran pemimpin untuk menegakkan disiplin pegawai merupakan kunci keberhasilan organisasi tersebut.

¹ Merupakan Skripsi Penulis

² Mahasiswa jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT

Kedisiplinan menurut Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999, yaitu bagaimana seorang pegawai negeri itu taat kepada hukum yang telah diatur, baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Dan untuk menunangnya dalam suatu organisasi diperlukan manajemen pegawai negeri sipil, yang mana didalam salah satu pasalnya menyebutkan untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja (UU No. 43 Tahun 1999, BAB III pasal 12 ayat 2).

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 menyebutkan bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Disiplin pegawai negeri pada era reformasi seperti sekarang ini mendapat sorotan tajam dari masyarakat sehingga banyaknya keluhan dari masyarakat yang berhubungan dengan kinerja aparat terutama yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai sering muncul kepermukaan. Untuk mengatasi hal tersebut pemerintah telah mengeluarkan peraturan yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai sipil, seperti tertuang dalam Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 bahwa: “Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan maka untuk menjaga tata tertib dan kelancaran tugas diadakan peraturan disiplin kerja pegawai negeri sipil”. Banyaknya peraturan yang telah dikeluarkan berkaitan dengan usaha meningkatkan disiplin kerja pegawai, tetapi dalam pelaksanaannya ada kecenderungan tingkat disiplin kerja pegawai menurun dan masih sering dijumpai diberbagai instansi pemerintah yang ada. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan merupakan salah satu kecenderungan menurunnya tingkat disiplin kerja pegawai pada institusi dimana mereka bekerja.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi berkaitan langsung dengan kedisiplinan aparatur pemerintah, dan dengan observasi awal yang telah dilakukan penulis pada kantor Kecamatan Wanea ditemukan bahwa Camat sebagai pemimpin belum dapat menerapkan aturan-aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah serta melaksanakan tugas dan kewajiban dengan memelihara disiplin pegawai dengan jumlah pegawai yang sedikit, belum mampu menciptakan suasana kantor yang kondusif yang mana belum ada hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan, kemudian pegawai kecamatan yang belum mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari penjelasan diatas ada beberapa fenomena yang terjadi diantaranya, terjadinya banyaknya pegawai yang disertai berkurangnya beban kerja di lingkungan pemerintah kecamatan, akibatnya banyak pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan yang jelas, serta ada pegawai yang memiliki usaha di luar

pekerjaan sebagai PNS dan mereka seringkali menjalankan usahanya di sela-sela jam kantor dan juga masih terbatas pada disiplin fisik administratif, fenomena yang terjadi belum ada sistem yang baik untuk menjaga disiplin termasuk *punishment*.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dalam melakukan penelitian ini penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintah di kecamatan Wanea.
2. Bagaimana efektifitas kinerja pegawai.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan camat di kecamatan Wanea terhadap disiplin kerja daripada pegawai yang ada, serta bagaimana gaya dari kepemimpinan camat apakah sudah sesuai atau tidak.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi, dan juga evaluasi evaluasi terhadap pemerintah kecamatan Wanea, dan juga sebagai hasil karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai referensi.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan kedalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Veithzal, 2006:64).

B. Teori Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189).

C. Teori Budaya Organisasi

Dalam beberapa literatur pemakaian istilah *corporate culture* biasa diganti dengan istilah *organization culture*. Kedua istilah ini memiliki pengertian yang sama. Karena itu dalam penelitian ini kedua istilah tersebut digunakan secara

bersama-sama, dan keduanya memiliki satu pengertian yang sama. Beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah Richard L. Daft (dalam Hairiyah, 2012:11), budaya organisasi (*culture organization*) adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi”.

Sedangkan menurut Robbins (2010:63) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi menurut Pabundu (2008:4) adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahnya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di depan dan sesuai tujuan yang ingin dicapai, maka metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif, yang dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subyek dan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana adanya (Nawawi, 2001 : 22). Pada umumnya penelitian kualitatif merupakan penelitian yang non hipotesis sehingga dalam rangka penelitiannya bahkan tidak perlu merumuskan hipotesisnya (Arikunto, 1996 : 7).

Pelaksanaan metode penelitian kualitatif tidak terbatas hanya sampai pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi tentang arti data tersebut, selain itu semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti (Moleong, 1997 : 172).

Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini yaitu pelaksanaan kepemimpinan camat Wanea dalam meningkatkan Disiplin Kerja Aparat Pemerintah Kecamatan Wanea.

Kepemimpinan camat difokuskan pada kegiatan camat Kecamatan Wanea sebagai seorang pemimpin untuk berasaha membimbing, memberi pengarahan, mempengaruhi perasaan dan perilaku orang lain, serta menggerakkan orang lain itu untuk meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kecamatan Wanea.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189).

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen atau alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah pedoman wawancara atau daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan pada fokus penelitian. Sedangkan untuk mengumpulkan data sekunder digunakan

formulir isian untuk pengisian data-data statistik di kantor Kecamatan Wanea Kota Manado.

Informan Penelitian

Adapun yang menjadi informan penelitian dalam penelitian ini adalah Camat dan Aparatur Pemerintah Kecamatan Wanea Kota Manado. Penentuan informan dilakukan secara random. Sedangkan jumlah informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 15 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian digunakan dengan cara mendeskripsikan hasil penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan camat dalam meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Wanea.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gaya Kepemimpinan Camat

Pegawai Negeri Sipil atau pegawai honorer lainnya yang bekerja sebagai Abdi Negara dalam hal ini pegawai kantor Kecamatan Wanea Selatan Kota Manado, memiliki tugas serta tanggung jawab yang penting bagi organisasi, khususnya organisasi pemerintah. Pegawai kantor Kecamatan Wanea Selatan Kota Manado sebagai aparatur pemerintah yang sempurna adalah pegawai yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara. Peran para pegawai yang bekerja dalam organisasi pemerintah sangat menentukan berhasil tidaknya mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh ketulusan dan kemauan dari setiap pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Para pegawai yang bekerja dalam sebuah instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu atau pegawai yang bekerja sebagai aparatur pemerintah dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja pegawai itu adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan konsep yang didefinisikan sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas pekerjaan. Dalam hal menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi maka seorang atasan atau pimpinan akan selalu mencoba untuk menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan disiplin kerja pegawai.

B. Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja

Dengan mengacu pada hasil wawancara kepada responden sebagaimana telah diuraikan dalam spesifikasi responden dan observasi di lapangan, maka

gaya kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin aparatur pemerintah di Kecamatan Wanea dapat dibahas sebagai berikut :

Camat Wanea adalah seorang pemimpin di wilayah kecamatan yang membawahi perangkat aparatur di Kantor Kecamatan Wanea, perangkat aparatur desa serta seluruh lapisan masyarakat di wilayah Kecamatan Wanea. Olehnya itu, Camat Wanea selatan harus menjadi contoh atau teladan bagi semua pihak tersebut di atas, yang dalam kepemimpinan di Indonesia disebut dengan istilah “*ingarso sung tulodo*” yang berarti seorang pemimpin harus mampu menjadi contoh atau teladan bagi orang yang dipimpinnya.

Hasil wawancara khusus tentang integritas disiplin pribadi Camat Wanea sebagaimana terlihat dalam uraian spesifikasi hasil wawancara dengan responden ditemukan bahwa :

- Camat Wanea sangat setuju dan mengharuskan penerapan disiplin kerja dalam lingkungan kerjanya;
- Camat Wanea sebagai Pimpinan berusaha menjadi contoh dalam berdisiplin;
- Camat Wanea mendapatkan apresiasi dari aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Wanea, karena kemampuan pembinaan, komunikasi persuasif, dan keteladanan atau percontohan dalam berdisiplin;
- Camat Wanea mendapat pengakuan masyarakat dalam hal berdisiplin sudah lebih baik lagi dari pada Camat sebelumnya.

Dari keempat hasil wawancara tersebut menjadi petunjuk bahwa Camat Wanea pada saat ini memiliki disiplin pribadi dan komitmen berdisiplin yang lebih baik lagi dibandingkan dengan Camat sebelumnya; dengan disiplin pribadi tersebut, memungkinkan Camat Wanea memiliki kinerja baik dalam peningkatan disiplin aparatur pemerintah Kecamatan Wanea yang dipimpinnya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Di lokasi penelitian yaitu Kantor Camat Wanea, masih ditemukan pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Wanea;
2. Dengan terdapatnya pelanggaran disiplin kerja yang menyolok, maka hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin terbatas pada “Peringatan Pimpinan” yakni, peringatan dari Camat Wanea;
3. Walaupun masih banyak kekurangan, dengan kepemimpinan Camat Wanea pada saat ini keadaan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Wanea jauh lebih baik dibandingkan dengan keadaan disiplin kerja sewaktu dipimpin oleh Camat sebelumnya;
4. Faktor pendekan percontohan atau keteladanan disiplin kerja oleh Camat sebagai pimpinan di Kantor Kecamatan Wanea berkontribusi positif terhadap membangun kesadaran diri untuk berdisiplin kerja bagi aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Wanea;

5. Secara nyata Camat Wanea menggunakan strategi dan pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Wanea dengan mengacu kepada Peraturan Perundang-undangan dan lebih khusus mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu :
 - Berusaha menjadi contoh dalam berdisiplin kerja kepada aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Wanea;
 - Sebagai Pimpinan berusaha menciptakan iklim kerja yang berdisiplin dengan cara memberikan informasi kepada seluruh pegawai mengenai standar dan peraturan yang harus ditegakan;
 - Pemberian sanksi peringatan sebagai tindakan disiplin yang bersifat mendidik dan memperbaiki perilaku guna mencegah pegawai melakukan hal serupa demi mempertahankan standar disiplin yang konsisten dan efektif;
 - Dalam penegakan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Wanea, Camat menerapkan tindakan preventif yaitu upaya mendorong aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Wanea agar memiliki disiplin kerja yang tinggi; tindakan korektif yaitu tindakan koreksi setelah terjadi pelanggaran; dan tindakan progresif yaitu pemberian hukuman disiplin demi mencegah pengulangan pelanggaran disiplin atau hukuman disiplin yang lebih berat sampai berujung pada pemecatan;
6. Kinerja Camat Wanea dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Wanea sudah hamper memuaskan. Kinerja Camat Wanea dilihat secara komprehensif, yang meliputi:
 - Disiplin pribadi Camat sebagai pemimpin dan contoh atau teladan bagi aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Wanea;
 - Penerapan disiplin masuk dan pulang kantor terhadap aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Wanea;
 - Penerapan disiplin jam kerja dan penyelesaian tugas-tugas oleh aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Wanea,;
 - Penerapan disiplin kerja dalam penerimaan tamu (disiplin kesopanan dan keramahtamahan);
 - Penerapan disiplin pelayanan dan penyelesaian urusan masyarakat dengan mengedepankan kualitas pelayanan dan kualitas hasil kerja;
 - Penerapan disiplin penggunaan inventaris kantor,
 - Penerapan disiplin ketaatan hukum;
 - Penerapan disiplin moralitas (penangkalan perbuatan-perbuatan amoral);
 - Pemberian sanksi pelanggaran disiplin;
 - Dampak penerapan disiplin (terkait dengan kewibawaan dan produktivitas kerja).

B. SARAN

Memperhatikan permasalahan-permasalahan menyangkut disiplin kerja dan gaya kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja di kalangan aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Wanea, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Menangkal tindakan tindak indisipliner yang dilakukan oleh aparaturn pemerintah di Kantor Kecamatan Wanea pada saat jam masuk dan pulang kantor, maka Camat harus menyiapkan absensi tiap hari untuk pencatatan kedatangan/atau kehadiran aparaturn pemerintah pada saat masuk jam kantor, balik kantor pada jam istirahat makan siang apabila makan di rumah masing-masing, dan absensi jam pulang kantor.
2. Absensi tersebut tiap minggu di evaluasi dan hasil rekap evaluasi dipampang pada papan pengumuman agar dapat dibaca oleh masyarakat umum.
3. Untuk meningkatkan disiplin pelayanan masyarakat, pemrosesan dan finalisasi urusan masyarakat perlu dilakukan pelatihan-pelatihan, perbaikan birokrasi pelayanan, penyusunan jadwal kerja, pembenahan sarana dan prasarana pelayanan, penentuan biaya pelayanan yang pantas, dan evaluasi kerja setiap minggu.
4. Untuk meningkatkan disiplin ketaatan hukum, Camat harus melakukan seminar-seminar yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau berhubungan dengan tugas sebagai pegawai negeri sipil.
5. Untuk meningkatkan disiplin moral, perlu dilangsungkan Ibadah 1(satu) kali dalam satu minggu dengan waktu maksimum 1,5 jam per Ibadah agar tidak menyita waktu kerja.
6. Seringan apapun suatu pelanggaran disiplin harus tetap diberi hukuman disiplin demi pencegahan pelanggaran disiplin lebih berat;
7. Disiplin terus digalakkan karena dengan berdisiplin tugas-tugas umum Camat, tugas-tugas otonomi daerah, tugas pemerintahan lainnya serta pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan lancar.
8. Aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan terus dipacu untuk berdisiplin demi perbaikan karir mereka sebagai pegawai negeri sipil.

DAFTAR PUSTAKA

- Kartini Kartono, 2005. *Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta, PT. Raja Graimdo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :Badan penerbit. PT. Rosdakarya.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. 2009 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H, 2001, *Metode Penelitian di Bidang Sosial*, Gadjah Mada University, Yogyakarta.
- Nurjanah, 2008. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*”.TesisPasca Sarjana Univesitas Diponogoro Semarang.
- Pabundu, Tika, 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Pasolong Harbani, 2008, *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai Veithzal, 2006, *Kiat Kepemimpinan Dalam Abad ke 21* Murai Kencana, Jakarta..

- Reza, Aditya, 2010. "***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan***". Skripsi Mahasiswa Universitas Diponegoro.
- Sudnamunawar Haryono, 2006, ***Kepemimpinan Peran Serta dan Produktivitas***, Mandar Maju, Bandung.
- Syafi'ie, Inu Kencana, 2003, ***Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia***, PT. Refika Aditama, Bandung.

Sumber Lain :

- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. tentang *Pokok-pokok kepegawaian*. Indonesia, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004. Tentang *Pemerintahan Daerah*. Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. tentang *Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Indonesia, Jakarta.