

Peranan Leadership Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Arta Samudra

Isgar Muhammad Ricky Tumoka^{1*}, Muhammad Arjuna²
^{1,2} Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

Alamat: Jl. Pendidikan Kota Sorong Provinsi Papua Barat Daya
Korespondensi penulis: muhammadisgar@gmail.com

Abstract. *The role of leadership is something that is very related to employee work discipline. Meanwhile, work discipline is a benchmark in assessing employee performance in a company. However, at PT. Arta Samudra still has some employees who lack discipline in carrying out their job responsibilities. Among them are coming on time, often abusing the facilities provided. With a qualitative method, this study is aimed at determining the role of leadership in employee work discipline at PT. Arta Samudra, what are the obstacles faced by the leadership to employee performance at PT. Ocean Art. The results obtained are that the role of leadership in employee work discipline is good, but there are still some employees who lack discipline, with the obstacles faced by the leadership, namely the lack of reliable Human Resources and also the special treatment given to employees, and also trying to speak up to all employees about what is expected as their efforts..*

Keywords: Leadership Roles, PT. Arta Samudra, Work Discipline

Abstrak. Peranan kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat berkaitan terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja merupakan tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Namun pada PT. Arta Samudra masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Diantaranya seperti datang tidak tepat waktu, sering menyalahgunakan fasilitas yang disediakan. Dengan metode kualitatif, penelitian ini ditujukan guna mengetahui peranan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Arta Samudra, apa saja kendala yang dihadapi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Samudra. Hasil yang diperoleh adalah peran kepemimpinan dalam terhadap disiplin kerja karyawan sudah baik, namun masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin, dengan adanya kendala yang dihadapi pimpinan yaitu kurangnya Sumber Daya Manusia yang dapat dipercaya dan juga adanya perlakuan khusus yang dilakukan kepada karyawan, dan juga berusaha speak up kepada semua karyawan terhadap apa yang diharapkan sebagai upayanya..

Kata kunci: Leadership Roles, PT. Arta Samudra, Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu sistem yang di dalamnya terdapat hubungan kerja sama antar sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai kemampuan, ketrampilan, dan etos kerja yang tinggi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan. Penerapan disiplin kerja bertujuan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan oleh para pegawai dilembaga atau instansi tersebut. Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah peranan kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Proses ini bisa terjadi di mana pun tanpa dibatasi oleh siapa

pelaku di dalamnya. Pada umumnya, proses memengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta penunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar.

Tujuan dari pemimpin adalah mencapai tujuan organisasi, sedangkan tujuan dari bawahan adalah untuk mencapai harapan kebutuhan hidup. Artinya bahwa sebenarnya terdapat perbedaan yang nyata antara tujuan pemimpin dengan bawahannya, sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat menyelaraskan perbedaan tersebut. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan memungkinkan karyawan dapat bekerja lebih baik, demikian halnya dengan penerapan disiplin terhadap karyawan tentunya dapat membentuk pribadi karyawan yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Pengamatan pada PT Arta Samudra Kota Sorong. Masih terjadinya ketidaksesuaian dalam melakukan pelaksanaan pekerjaan dan juga kurang adanya tanggung jawab dari setiap karyawan. Diantaranya seperti, tidak efisien dalam penggunaan waktu dan sarana prasarana kantor. Hal ini karena perusahaan tidak menyediakan fasilitas atau alat transportasi, tidak ada perhatian kepada karyawan dengan memberikan BPJS Ketenagakerjaan sehingga karyawan merasa aman dan dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Kepemimpinan penting dalam menegakan disiplin kerja karyawan maka penting untuk diangkat sebagai substansi studi dan kajian.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Peranan

Peran adalah bagian dan tugas utama yang harus dilaksanakan, jadi peran merupakan suatu perilaku seseorang yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan serta harapan yang mengarah pada kemajuan, meskipun tidak selamanya sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan seseorang dalam suatu peristiwa.

Peran sebagai perilaku yang diharapkan oleh orang lain dari seseorang yang menduduki status tertentu. Selanjutnya, peran merupakan seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu sistem. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil. Peran adalah bentuk perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi tertentu.

Organisasi adalah suatu sistem yang di dalamnya terdapat hubungan kerja sama antar sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu organisasi (Wasahua, 2017). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai kemampuan, ketrampilan, dan etos kerja yang tinggi (Engkus, 2019). Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan (Fransiska, 2018). Penerapan disiplin kerja bertujuan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan oleh para pegawai dilembaga atau instansi tersebut (Eko Purnomo, 2018). Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah peranan kepemimpinan (Edyanto et al., 2023).

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan (Edyanto & Karsiman, 2018). Proses ini bisa terjadi di mana pun tanpa dibatasi oleh siapa pelaku di dalamnya (Chairi et al., 2016). Pada umumnya, proses memengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya (Chairi et al., 2016). Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta penunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar (M. Alhudhori, 2017). Keberhasilan suatu perusahaan pada dasarnya ditopang oleh peran kepemimpinan yang efektif (Said, 2019). Pimpinan yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai (Prabowo, 2019). Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi (Greenwood et al., 2021). Kepemimpinan yang dijalankan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan yang bersangkutan (Engkus, 2019). Kepemimpinan ini merupakan faktor dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Paais & Pattiruhu, 2020).

Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam memberikan pengaruh satu arah (Wahyuli, 2019). Kemampuan di sini menjadi kualitas dari seorang pemimpin yang membedakannya dengan anggota kelompoknya atau pengikutnya (Manurung et al., 2024). Kepemimpinan adalah sebuah rangkaian aktivitas berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain (Paais & Pattiruhu, 2020).

Hal itu dilakukan agar orang lain bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Chairi et al., 2016). Kepemimpinan sebagai hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut (Loud et al., 2024). Sebagai proses, kepemimpinan di fokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya (Sabil, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Berdasarkan metode yang digunakan, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yaitu berupa gambaran dari jawaban informasi.

Informan

Informan dalam penelitian ini, terdiri dari: Kepala cabang, sekretaris, teknisi, dan karyawan PT. Arta Samudra. Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan melalui purposive sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

a. Observasi

Observasi merupakan suatu pengamatan, pendengaran, perabaan, dan pengecapan. Observasi juga merupakan pengamatan langsung, dalam artian dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman gambar dan rekaman suara.

b. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpulan data) kepada responden, dan jawaban- jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam (tape recorder).

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang mendukung dalam proses penulisan.

d. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, *legger*, notulen, rapat agenda dan lain sebagainya.

e. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif.

f. Keabsahan Data

Setelah data terkumpul maka dilakukan pengujian terhadap keabsahan data, untuk menjamin validitas data yang akan dikumpulkan dalam suatu penelitian dengan menggunakan teknik triangulasi data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peranan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Arta Samudra

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan merupakan proses pemilihan alternatif yang paling baik dari sekian banyak alternatif secara sistematis untuk mengambil tindakan yang menurut pertimbangan merupakan tindakan yang paling tepat. Kemampuan mengambil keputusan merupakan hal terpenting yang harus dilakukan seorang pemimpin, dikarenakan keputusan seorang pemimpin yang tepat akan mempengaruhi kinerja perusahaan kedepannya. Pemimpin mengambil keputusan yang tepat terhadap aspirasi bawahan merupakan kepemimpinan yang memberikan ruang gerak terhadap bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan. Penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan PT. Arta Samudra, diantaranya Bapak Ayunadin selaku staf kepala lapangan di lokasi pembibitan Dayan 5 PT. Arta Samudra tentang peran kepemimpinan dalam mengambil keputusan yang tepat terhadap aspirasi bawahan, dan mengatakan bahwa:

”Tentulah, Kalau saya sendiri, saya selalu mendengarkan saran dari bawahan. Semisal ada barang yang rusak ni, kami berembuk dulu untuk cari solusi gimana baiknya. Jadi, saran yang disampaikan itu kita tampung, baru kita tes caranya satu-satu dulu”. (Wawancara pada 18 September 2023 Pukul 13.05 WIT).

Sama halnya dengan yang disampaikan oleh Bapak Arwil Oematan selaku staf kepala lapangan di lokasi lokasi induk Dayan 1 PT. Arta Samudra, dan beliau mengatakan:

”Iya. Kita disini selalu mendengarkan saran dari teman- teman yang lain. Kalau ada cara yang lebih mudah untuk menyelesaikan masalah, ya kita pakai. Contohnya tu kayak cara pengikatan jaring ke laut, kalau misalnya ada cara yang lebih baik ya kita tes pakai dulu. Kalau tidak bisa baru kita pakai cara yang lain”. (Wawancara pada 29 September 2023 Pukul 14.00 WIT).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis, pengambilan keputusan yang dilakukan pemimpin PT. Arta Samudra yaitu dimulai dengan menentukan persoalan, mengembangkan alternatif, mengevaluasi alternatif, memilih satu alternatif dan melaksanakan keputusan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan mengambil keputusan yang dilakukan pemimpin PT. Arta Samudra sudah baik.

b. Kemampuan Memotivasi

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi, seseorang akan menjadi lebih semangat dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada orang tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang didapat oleh peneliti dari Bapak Arwil Oematan selaku Staff Kepala Lapangan, beliau menyebutkan bahwa:

”Kalau untuk memberikan motivasi secara spesifik sih tidak pernah. Tapi jika salah satu karyawan melakukan kesalahan, pasti saya tegur dan langsung saya arahkan ke yang lebih baik”. (Wawancara pada 29 September 2023 Pukul 14.03 WIT).

Begitu juga yang dikatakan oleh Bapak Rafit Rahim, selaku karyawan PT. Arta Samudra, beliau mengatakan bahwa:

”Kita jarang diberikan motivasi. Karena tidak pernah diberikan briefing juga. Jadi ya kita Cuma menjalankan apa yang diperintahkan saja”. (Wawancara pada 23 September 2023 Pukul 09.46 WIT).

Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis, penulis melihat bahwa memang tidak ada pemberian motivasi dari atasan kepada bawahan agar lebih semangat dan baik dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kepada bawahan di nilai kurang baik.

c. Kemampuan Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat dalam menciptakan, dan menggunakan informasi agar

terhubung dengan dengan lingkungan dan orang lain. Komunikasi sangat diperlukan oleh setiap orang agar tidak terjadi *miss-communication* atau kesenjangan.

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Ayunadin, selaku Staff Kepala Lapangan beliau mengatakan bahwa:

”Kalau saya pribadi ya, saya selalu mengusahakan untuk memberikan informasi sebaik mungkin kepada bawahan. Karna kalau kita tidak kasih informasi yang baik, nanti pemahamannya mereka beda sama kita. Kayak nanti yang disuruh apa, yang dikerjakan apa”. (Wawancara pada 18 September 2023 pada 13.10 WIT).

Begitu pun dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bapak Rafit Rahim, selaku karyawan PT. Arta Samudra, beliau menyebutkan:

”Kepala lapangan selalu memberikan informasi yang baik. Dan apapun yang kita perlukan selalu diusahakan untuk terpenuhi. Jadi dengan begitu, kita lebih bisa melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik”. (Wawancara pada 23 September 2023 Pukul 09.49 WIT).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis, informasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan sudah baik, dengan begitu bawahan pun bisa mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik. Jadi dengan demikian, indikator pemimpin memberikan informasi dengan baik sudah baik.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan adalah kemampuan untuk menggerakkan bawahan untuk mengikuti keinginan dari pemimpin dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan jabatan untuk mewujudkan tujuan jangka panjang, termasuk didalamnya memberkan arahan yang bersifat memaksa mengenai apa yang harus dilakukan oleh bawahan.

Memberikan pengarahan merupakan hal yang harus dilakukan oleh setiap atasan. Dengan demikian, bawahan akan mengerti dan paham apa yang harus dikerjakannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Penulis kepada Bapak Arwil, beliau mengatakan bahwa:

”.....Kalau kita disini jarang melakukan pengarahan kayak breafing gitu. Kita kasih arahan itu sekali-sekali saja, pas lagi kerja begitu”. (Wawancara pada 29,September 2023 Pukul 14.03WIT).

Sedangkan yang dikatakan oleh Bapak Ronald selaku Karyawan PT. Arta Samudra, beliau mengatakan bahwa:

”.....Tidak. Kita tidak dikasih arahan atau breafing. Paling cuma awal kita masuk saja kita diarahkan ini itu terkait apa yang harus dikerjakan. Habis itu tidak pengarahan apa-apa lagi”. (Wawancara pada 29,September 2023 Pukul 14.03WIT).

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa pimpinan biasa memberikan arahan kepada karyawan dalam bentuk breafing mengenai apa yang harus dikerjakan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Peranan Leadership Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Peranan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan sudah cukup baik. Dilihat dari teraturnya kegiatan dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sebelumnya diarahkan oleh Pimpinan. Dengan demikian, Pimpinan berperan penting terhadap disiplin kerja karyawan. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin, bisa jadi karena kurangnya pengawasan dan juga motivasi dari pimpinan. Sehingga, mereka melakukan pekerjaan hanya sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Saya diharapkan penelitian ini menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji penelitian yang berkaitan dengan leadership.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan banyak terima kasih kepada pihak pengelola jurnal yang telah bersedia menerbitkan artikel penulis.

DAFTAR REFERENSI

- Chairi, A., Darwis, M., & Jamaluddin. (2016). Pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. *Jurnal Office*, 2(1), 1–8.
- Edyanto, & Karsiman. (2018). Leadership bupati dalam pembangunan di Kabupaten Tambrauw (Studi kepemimpinan bupati Tambrauw). *Sosio E-Kons*, 10(2), 143. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i2.2693>
- Edyanto, Arifin, L., & Syaharuddin. (2023). Environmental public policy making exposed, Cynthia H. Stahl, Alan J. Cimorelli, Switzerland: Springer Nature Switzerland AG (2020). 203 pp, ISBN 978-3-030–32130-7 (eBook). *Journal of Agricultural, Biological and Environmental Statistics*, 28(4), 594–596. <https://doi.org/10.1007/s13253-023-00556-z>

- Eko Purnomo. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. *Sosio E-Kons*, 10(1), 28–38.
- Engkus, N. U. (2019). Analisis kinerja pegawai bagian pelayanan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Subang. *Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*, 1(1), 39–61.
- Fransiska, R. (2018). Analisis kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Kota Palangkaraya. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 89–102.
- Greenwood, S., Singer, L., & Willis, W. (2021). *Collaborative governance: Principles, processes, and practical tools*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003172062>
- Loud, E. S., Woolf, G. R., Ralph, A., Gadhia, T., Navaratnam, A. M. D., Watson, L., McGushin, A., Clissold, E., & Hilton, B. (2024). Climate change and public health: An evaluation framework for local government. *Public Health in Practice*, 8(February), 100524. <https://doi.org/10.1016/j.puhip.2024.100524>
- M. Alhudhori, W. A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo. *J-Mas*, 2(1), 23–32.
- Manurung, A. S., Putri, D. A., & Nasution, A. R. (2024). Peran pemimpin terhadap perubahan sistem ekonomi menuju Indonesia Maju. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.33087/eksis.v15i1.425>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Prabowo, A. N. (2019). Analisis kinerja karyawan (Studi kasus pada CV. RESTU di Kota Banjar). *Upajiwa Dewantara*, 3(1), 43–53.
- Sabil, I. (2024). Efektivitas pemberdayaan aparatur sipil negara dalam peningkatan pelayanan publik pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*. <http://neorespublica.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/185>
- Said, A. L. (2019). Evaluasi pengembangan pegawai di pemerintahan daerah (Studi kasus di Kolaka Utara). *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 5(1), 15–36. <https://doi.org/10.31947/jakpp.v1i1.6451>
- Wahyuli, Y. H. (2019). Pengembangan kapasitas pegawai untuk mewujudkan good governance pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 2(1), 29–38. <https://doi.org/10.48093/jiask.v2i1.17>
- Wasahua, O. (2017). Pengaruh kepemimpinan, diklat dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Kemenakertrans RI. *Sosio E-Kons*, 9(1), 86–92.