

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA

RAHMAT RUDIYANTO*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang

Email: rry.edward@gmail.com

MEGA AYU PRAPTI NINGRUM

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang

Abstract

Discipline is a factor needed to improve employee performance in a company / agency. To improve discipline, it is necessary to first examine what factors influence discipline. The purpose of this study was to analyze and prove work motivation and leadership towards employee work discipline at the UPT Road, Bridge and Road Complement Maintenance (UPT Bina Marga Pagak) in Pagak District, Malang Regency. This research was conducted at the UPT Road, Bridge and Road Complement Maintenance (UPT Bina Marga Pagak) in Pagak Subdistrict, Malang Regency, by taking samples with data enhancement methods by distributing questionnaires to 40 employees. This type of research is explanatory research. The research method used is multiple linear regression test, coefficient determination test, t test and F test. The partial results of the analysis show that motivation has a positive effect on discipline and leadership which has a positive and significant effect on employee work discipline. There is a positive influence simultaneously between motivation and leadership on the work discipline of the employees of the UPT Road, Bridge and Road Complementary Maintenance (UPT Bina Marga Pagak). And it can be ignored that the variables that work motivation and employee leadership have a significant effect on employee work discipline at the UPT Road, Bridge and Road Complementary Maintenance Office (UPT Bina Marga Pagak). Based on the conditions that occur in the field, this study produces recommendations for future work improvements related to improving employee discipline, so it is important for companies to pay attention to the leadership factor of the company leadership itself. In addition, meeting the needs of employees in order to motivate employees must also pay attention to increasing employee work discipline

Keywords: *Motivation, Leadership, Work Discipline*

Pendahuluan

Setiap orang pada hakikatnya adalah sebagai pemimpin, akan tetapi kekuasaan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan antara orang yang satu dengan yang lainnya tidaklah sama. Di sinilah yang membedakan siapa yang sebenarnya pemimpin dan siapa yang bukan atau tidak pemimpin. Dari penjelasan di atas jelaslah rambu-rambunya bahwa seorang pemimpin dalam kepemimpinannya juga harus disertai tanggung jawab dan mampu membangun atau

mendorong atau memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik. Di dunia kerja, motivasi sering diartikan sebagai suatu dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja untuk mewujudkan kebutuhannya / keinginannya.

Kata motivasi ini sendiri berasal dari kata *motivation* yang dapat diartikan sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bertindak laku dalam usaha yang tekun untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang sifatnya

menguntungkan. Kalau pemimpin memotivasi seseorang/ kelompok orang agar mereka mempunyai motivasi kerja yang baik artinya pemimpin berusaha menimbulkan kebutuhan tertentu pada diri mereka, agar tingkah laku mereka tertuju kepada tujuan yang dikehendaki.

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Untuk itu agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi maka harus ada perpaduan antara motivasi mereka dan permintaan organisasi (Amirullah, 2015b).

Ketika seorang pemimpin memotivasi karyawannya agar mereka mempunyai motivasi kerja yang baik artinya pemimpin tersebut sedang berusaha menimbulkan kebutuhan tertentu pada diri karyawannya, agar tingkah laku mereka tertuju kepada tujuan yang dikehendaki oleh pimpinan maupun oleh perusahaan. Kalau pemimpin sudah mengetahui mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi (kemauan) kerja seseorang, maka kemudian pemimpin perlu menetapkan tentang apa yang bisa dilakukan sebagai atasan dalam rangka menimbulkan motivasi kerja bawahan. Pemimpin dalam rangka memotivasi karyawannya sesungguhnya membutuhkan satu dasar yang terkadang terlewatkan, yaitu keteladanan.

Motivasi yang diberikan pemimpin melalui contoh teladan yang konkrit sesungguhnya lebih ampuh untuk memberikan semangat pada karyawan dibandingkan motivasi yang diberikan melalui kata-kata semu. Dalam hal disiplin waktu misalnya, seorang pemimpin yang datang lebih awal pada saat jam masuk kantor maka dengan sendirinya akan memberikan rasa malu dan cambukan bagi karyawan untuk tidak datang terlambat.

Banyak hal-hal lainnya didalam organisasi yang sebenarnya bisa membuktikan bahwa keteladanan adalah hal yang cukup fundamental yang sifatnya ringan serta esensinya dapat memberikan motivasi bagi

karyawan untuk melaksanakan setiap aktivitas dalam organisasi dengan lebih baik. Terkait dengan masalah kepemimpinan, peneliti dalam hal ini mencoba untuk menginterpretasikannya ke dalam ruang lingkup UPT Bina Marga. Dalam melaksanakan setiap kegiatan pekerjaan, ibadah merupakan orientasi utama yang menjadi prinsip dalam melaksanakan setiap aktivitas pekerjaan. Inilah yang menjadi motivasi utama seluruh unsur organisasi khususnya pegawai serta yang paling utama pemimpin untuk bekerja sebaik-baiknya. Karena pekerjaan bukan hanya menjadi tanggung jawab pribadi, tetapi juga tanggung jawab kepada Tuhan. Karena itu setiap disiplin akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya karena bukan hanya pemimpin yang mengawasi, melainkan juga Tuhan. Dan karena itulah disiplin menjadi satu hal yang dilaksanakan dengan penuh kerelaan.

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu proses yang mempengaruhi proses aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan tidak hanya berbicara namun lebih dari itu yakni memberikan keteladanan yang lebih bermakna daripada nasihat yang pastinya teladan itu dapat diikuti oleh para anggotanya agar termotivasi untuk melakukan sesuatu. Dari penjelasan ini jelaslah bahwa seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab dan mampu membangun motivasi para bawahannya untuk bekerja dengan baik.

Pemberian motivasi dan inspirasi kepada pengikut diperlukan untuk mengatasi adanya hambatan dalam perubahan. Dengan pemberian inspirasi dan motivasi membuat perilaku dengan energi yang tinggi, ia memberikan kekuatan pada orang sehingga kebutuhan dasarnya terpuaskan, mengakui prestasi dan memberikan penghargaan, memberikan kesempatan untuk mandiri dan beraktualisasi diri. Dengan pemberian motivasi dan inspirasi para pemimpin bukan mendorong orang untuk mencapai sasaran tertentu, melainkan membuat orang tertarik untuk melakukan sesuatu yang lebih bermakna (Amirullah, 2015a).

Kepemimpinan yang bertanggung jawab dan motivasi yang baik dari pimpinan dalam organisasi merupakan dua unsur yang penting untuk membangun disiplin kerja yang baik bagi para anggota organisasi. Menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Secara sederhana dapat dicontohkan jika pemimpin dapat memberikan teladan dengan hadir tepat waktu pada setiap agenda organisasi, maka para anggotanya akan termotivasi untuk mengikuti pemimpin tersebut dengan datang lebih awal dari pemimpinnya sebagai wujud dari disiplin waktu.

Menurut Mahdin Shaleh (2018:57) kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu dan Ni Made Yuniari (2012) yang dilakukan di Bank BTN kantor Cabang Denpasar membuktikan bahwa secara parsial hasil analisis menunjukan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin. Dan terdapat pengaruh positif secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahendra dan Brahmasari (2014:22-42) yang

menunjukkan bahwa kepemimpinan signifikan memengaruhi disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya, dengan t statistik sebesar 5,192196 ($>1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa cukup besar peranan faktor kepemimpinan atas disiplin kerja para perawat pelaksana di ruang rawat inap. Permasalahan yang terkait dengan kinerja pegawai dirasakan pula oleh UPT Pemeliharaan Jalan, Jembatan dan Pelengkap Jalan Pagak (UPT Bina Marga Pagak) yang berada di bawah naungan Kementrian Pekerjaan Umum yang mempunyai peranan penting untuk melakukan pengawasan dan pemeliharaan jalan secara teknis.

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas – tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan organisasi. Hubungan antara motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Rendahnya motivasi kerja yang diberikan terhadap pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Fungsi pengembangan perilaku disiplin itu sendiri dalam organisasi seringkali dilakukan dengan pemberian sanksi dan hukuman, dimana untuk beberapa kasus dianggap efektif namun tidak selalu berfungsi dalam setiap kasus tindakan indisipliner.

Pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang mendukung untuk terciptanya organisasi yang baik. Sampai saat ini penelitian-penelitian yang sudah banyak dilakukan oleh ilmuwan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas kerja. Seorang Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku.

Pemimpin yang baik harus dapat menjelaskan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerja para karyawan meningkat kedepannya. Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Dalam organisasi pemberdayaan dari pemimpin amat diperlukan agar semua orang merasa bermanfaat, memiliki kemauan untuk mencapai kompetensi, merasa menjadi bagian dari keseluruhan dan menyenangkan pekerjaan. Orang akan merasa bermanfaat apabila apa yang mereka lakukan memang membawa makna dan memberikan kontribusi bagi yang lain.

Kompetensi akan bisa dicapai melalui proses pembelajaran dimana para pemimpin bisa membuat segala sesuatunya menjadi jelas termasuk adanya umpan balik agar apa yang dilakukan ke depan bisa memperbaiki kekurangan yang ada. Dimana ada kepemimpinan, maka disana ada orientasi menjadi anggota tim, sehingga masing-masing orang merasakan menjadi bagian dari usaha sinergi secara keseluruhan.

Kepemimpinan hendaknya mampu memberikan stimulasi, tantangan, daya tarik dan kesenangan terhadap pekerjaan. Pemimpin mampu mengartikulasikan segala tugas yang diemban oleh bawahan sebagai sesuatu kinerja yang ideal dalam mencapai tujuan organisasi (Amirullah, 2015a).

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian adalah pegawai UPT pemeliharaan jalan, jembatan dan pelengkap jalan (UPT Bina Marga) di Pagak yang berjumlah 40 orang dan mereka semua

akan dijadikan sampel atau disebut Quota Sampling. Menurut (Hermawan & Amirullah, 2016) Quota Sampling menyatakan bahwa komposisi dari sampel adalah sama dengan komposisi populasi yang berkaitan dengan karakteristik minat.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi berganda. Uji signifikan simultan (uji statistik F) dipergunakan untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Sedangkan uji t yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi yang digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap variabel terikat yaitu Disiplin Kerja (Y) dapat ditunjukkan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel bebas	Keterangan	Koefisien Regresi	T _{hitung}	Sig.
X1	Motivasi	0.245	2.640	0.012
X2	Kepemimpinan	0.372	2.887	0.006
Konstanta : 16.002				
R : 0.689				
R Square : 0.474				
Adjusted R Square : 0.446				
F _{hitung} : 16.696				
Sig. F : 0.000				
F tabel : 3.250				
t tabel : 2.026				
Variabel terikat = Disiplin Kerja (Y)				

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Model regresi yang didapatkan berdasarkan table 1 adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 16.002 + 0.245 X_1 + 0.372 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. $a = 16.002$ menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan variabel motivasi (X_1),

Kepemimpinan (X_2) maka disiplin kerja sebesar 16.002

2. b_1 = Koefisien regresi b_1 sebesar 0,245 menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y), koefisien menunjukkan tanda positif menunjukkan Motivasi (X_1) berpengaruh searah terhadap Disiplin Kerja (Y) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi (X_1) akan menyebabkan kenaikan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0.245 dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_2) besarnya konstan.
3. b_2 = Koefisien regresi b_2 sebesar 0,372 menunjukkan besarnya pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y), koefisien menunjukkan tanda positif menunjukkan Kepemimpinan (X_2) berpengaruh searah terhadap Disiplin Kerja (Y) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepemimpinan (X_2) akan menyebabkan kenaikan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0.372 dengan asumsi variabel Motivasi (X_1) besarnya konstan. Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Motivasi dan Kepemimpinan meningkat maka akan diikuti peningkatan Disiplin Kerja.

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja) digunakan nilai R^2 , Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.10 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,474. Artinya bahwa 47.4% variabel Disiplin Kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2). Sedangkan sisanya 52.6% variabel Disiplin Kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.689 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang cukup positif dan searah antara variabel Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) dan Disiplin Kerja (Y) pegawai UPT Bina Marga Pagak Kecamatan Pagak Kabupaten Malang sebesar 68.9 %.

Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Variabel X_1 (Motivasi) Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.640$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,026$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $0,012 < 0,050$ jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, dan terbukti X_1 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi atau dengan meningkatkan Motivasi maka Disiplin Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Variabel Kepemimpinan. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.887$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.026$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $0,006 < 0,050$ jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, dan terbukti X_2 (Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kepemimpinan atau dengan meningkatkan Kepemimpinan maka Disiplin Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel dari variabel bebas secara bersama – sama atau simultan, yaitu variabel Pelatihan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan nilai F hitung sebesar 16.696 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$, $df_1 = 2$ dan $df_2 = 37$ sebesar 3.25; hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16.696 > 3.25$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pula variabel motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y).

Dilihat dari besarnya koefisien regresi, maka besarnya koefisien regresi variabel bebas motivasi (X_1) (0.245) < kepemimpinan (X_2) (0.372), hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang dominan terhadap Disiplin kerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan diatas dapat dianalisa bahwa Kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang paling dominn terhadap Disiplin kerja karyawan. Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja secara parsial dan simultan. Dengan dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap disiplin kerja adalah kepemimpinan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Penutup

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Disiplin Kerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Disiplin Kerja (Y). Hasil penelitian dapat diketahui secara parsial motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dilihat dari nilai thitung untuk variable motivasi (X_1) adalah 2.640, untuk variable kepemimpinan (X_2) adalah 2.887. Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu jika thitung < ttabel maka H_0 diterima; dan H_1 ditolak, dan jika thitung > ttabel maka H_0 ditolak; dan H_1 diterima.

Hasil penelitian dapat diketahui secara simultan motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari $F_{test} = 16.696 > F_{tabel} = 3.250$. Pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$, nilai F_{hitung} tersebut dinyatakan signifikan, dengan signifikansi = 0.000 < tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian dapat diketahui kepemimpinan berpengaruh secara dominan terhadap disiplin kerja pegawai. Dilihat dari besarnya koefisien regresi, maka besarnya koefisien regresi varibel bebas motivasi (X_1) (0.245) < kepemimpinan (X_2) (0.372), hal ini bahwa variable kepemimpinan (X_2) memiliki

pengaruh yang dominan terhadap disiplin kerja (Y).

Daftar Pustaka

- Adriansyah, Septika. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi pada Kantor Bank Muamalat, Tbk Cab. Medan)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara.
- Amirullah. (2015a). *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Mitra Wacana Media.
- Amirullah. (2015b). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis; Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Media Nusa Creative.
- Arhipen Yapentra. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Posmetro Mandau. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 8, No 4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Riau
- Asih, Ratni. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Samarinda. *Jurnal Public Knowledge Project (PKP)*. Vol 2, No 1. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Bambang Wahyudi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung
- Bangsawan, I Gst Ngr Bagus Putra. (2012). Analisis Faktor – Faktor yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT BPR Luhur Damai Tabanan. Skripsi . Denpasar : Universitas Udayana
- Erza, Rizky Nanda. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lestari di Kota Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Diponegoro
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ida Ayu Putu dan Ni Made Yuniari. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Denpasar. *Jurnal Ekonomi Vol 3 No 5*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud). Bali
- Kartono, Kartini. (2017). *Pemimpin Dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Edisi 1. Raja-Grafindo Persada. Jakarta.
- Mahendra, I Gusti Ngurah Truly dan Brahmasari, Ida Aju. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 22 – 42. Universitas 17 Agustus 1945. Surabaya.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Dua Belas. Ros-Dakarya, Bandung.
- Muhammad Fauzan. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan Volume 18, Nomor 1, April 2017*. Sekolah Tinggi Ilmu Komputer (Stikom) Tunas Bangsa Pematangsiantar. Sumatra Utara.
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Cetakan ketiga. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, V. H. Dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P, Stephen Dan Judge A Timothy. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Meng- Inspirasi, Bandung.
- Sugeng Sukoco. (2020). Kepemimpinan, Insentif Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal ekonomi dan Bisnis Vol 17, No 2 (2020)*. Siantar
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan Ke-15. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 16. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Ken- Cana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Thoha, Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umam, Khareul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ii. Cv Pustaka Setia. Bandung.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Raja Grafindo Persada, Jakarta.