

The Influence Of Leadership On Work Discipline Of State Civil Apparatus (ASN) Regency Transportation Services. Garut

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kab. Garut

Paroli

Universitas Sebelas April Sumedang
paroli.feb@unsap.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership on the work discipline of State Civil Apparatus (ASN) in the Garut Regency Transportation Service. The research method used is quantitative with data analysis techniques using the Spearman Rank correlation coefficient test and determination test. Data was obtained from the Garut Regency Transportation Service through interviews, questionnaires, observations and literature studies. The research results show that there is a positive and significant influence between leadership and ASN work discipline, with a Spearman Rank correlation coefficient of 0.821. The determination test shows that leadership's contribution to work discipline is 67.4%, while 32.6% is influenced by other factors. Hypothesis analysis using the t test confirms that leadership has a positive and significant effect on work discipline. The conclusion of this research shows that effective leaders can influence the level of work discipline of ASNs in the Garut Regency Transportation Service. The implication is that increasing leadership is expected to improve work discipline and organizational performance. However, other factors such as motivation, incentives and personal abilities also need to be considered in strategic planning for the development of sustainable work discipline.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Garut Regency Transportation Service

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman dan uji determinasi. Data diperoleh dari Dinas Perhubungan Kabupaten Garut melalui wawancara, kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja ASN, dengan koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,821. Uji determinasi menunjukkan kontribusi kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 67,4%, sementara 32,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Analisis hipotesis dengan uji t menegaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Garut. Implikasinya, peningkatan kepemimpinan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja organisasi. Meski demikian, faktor lain seperti motivasi, insentif, dan kemampuan personal juga perlu diperhatikan dalam perencanaan strategis untuk pengembangan disiplin kerja yang berkelanjutan.

Keywords : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dinas Perhubungan Kabupaten Garut

1. Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran krusial dalam keberlangsungan suatu negara. Selain menjadi bagian integral dari lembaga eksekutif, kehadiran PNS juga dapat ditemui di berbagai lembaga kenegaraan, termasuk lembaga yudikatif dan legislatif (Rusfiana & Supriatna, 2021). Sesuai dengan Undang-undang no 43 tahun 1999, PNS terbagi menjadi dua kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Signifikansi dan peran PNS bagi tiap negara sangat penting, mengingat bahwa mereka berfungsi sebagai

aparatur pelaksana pemerintahan yang bertugas menjaga kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan mendukung pembangunan untuk mencapai tujuan nasional (Gaspersz, 2020). asal 1 ayat (1) dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah "Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan dan/ atau Peraturan Kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin" (Safitri et al., 2021).

Sukses atau tidaknya lembaga pemerintahan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya (Ambarawati, 2018). Pembinaan disiplin menjadi suatu tindakan manajemen yang bertujuan untuk mendorong para anggota organisasi agar dapat mematuhi berbagai ketentuan yang berlaku (Irwanto & Febrina Melinda, 2015). Disiplin mencakup kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Pranitasari & Khotimah, 2021). Aturan-aturan yang ditetapkan oleh sebuah lembaga memainkan peran kunci dalam membentuk kedisiplinan, memastikan bahwa para pegawai taat dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Pentingnya peraturan ini sering kali tercermin dalam adanya sanksi yang diberikan sebagai respons terhadap pelanggaran yang terjadi (Hamka et al., 2022).

Peran pemimpin sangat krusial dalam menjaga kedisiplinan suatu lembaga atau organisasi (Mahmud, 2019). Seorang pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan arahnya dan sejalan dengan tujuan organisasi (Mulyono, 2018). Dengan demikian, kepemimpinan menjadi elemen kunci dalam menegakkan kedisiplinan dan memastikan bahwa anggota organisasi mematuhi aturan serta menjalankan tanggung jawab mereka dengan efektif (Buntu, 2023). Kepemimpinan dapat diartikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai suatu proses dan sebagai properti. Sebagai suatu proses, kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh non-koersif, yang mencakup bentuk akomodasi yang prosesnya dilaksanakan dengan menggunakan tekanan, sehingga salah satu pihak yang berinteraksi berada dalam keadaan lemah dibandingkan dengan pihak lawan. Sebagai properti, kepemimpinan merupakan serangkaian karakteristik yang dikaitkan dengan seseorang yang dianggap berhasil menggunakan pengaruh (Lusiana, 2023).

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan peneliti pada bagian kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Garut, teridentifikasi beberapa permasalahan yang sering muncul. Permasalahan tersebut mencakup ketidaktepatan waktu dalam datang dan pulang, tingginya tingkat obrolan selama jam kerja, serta adanya praktek mencuri-curi waktu di jam kerja untuk beristirahat. Dari fenomena masalah yang telah diuraikan, terlihat bahwa kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN). Pemahaman ini sejalan dengan teori (Kartono, 2013), yang menyatakan bahwa "Disiplin bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif, bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin, dan menerapkan seluruh prosedur dengan konsekuen." Temuan ini juga mendapatkan dukungan dari penelitian yang dilakukan oleh (Mardiana & Ernawati, 2022) dalam studi mereka yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bima." Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN). Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kabupaten Garut.

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno dalam (Yaniria & Samsurijal, 2020) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing,

memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Kartono dalam (Kaseger et al., 2018) Kepemimpinan merupakan satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Suwatno dalam (Takdir, Soltan, 2018) mendefinisikan Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil di dunia dan kepastian dengan hasil ini hanya positif kalau seseorang mengetahui apa yang diinginkannya. Adapun indikator kepemimpinan mengutip dari (Listiaty & Marini, 2020), bahwa tolak ukur kepemimpinan yang baik diantaranya: 1) Kepemimpinan sebagai inovator, 2) Kepemimpinan sebagai kuminikator, 3) Kepemimpinan sebagai motivator, 4) Kepemimpinan sebagai kontroler.

Disiplin

Menurut Mangkunegara dalam (Amanda, 2021) menjelaskan bawah disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Menurut Darojat dalam (Anggun, 2022) menjelaskan bahwa disiplin berasal dari bahasa latin yang berarti kesopanan dan latihan kerohanian serta latihan pengembangan tabiat. Sedangkan menurut Handoko dalam (Sari, 2011) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Adapun Menurut Singodimedjo (Hariani et al., 2019) disiplin kerja dibagi dengan empat dimensi yaitu antara lain : 1) Taat terhadap peraturan waktu, 2) Taat terhadap aturan perusahaan, 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, 4) Taat terhadap peraturan lainnya.

Pengembangan Hipotesis

(Kartono, 2013) menyatakan bahwa “disiplin bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif, bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin, dan menerapkan seluruh prosedur dengan konsekuen”. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh (Ichsan, 2021) bahwa secara umum kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Artinya, gaya atau kualitas kepemimpinan yang diterapkan di organisasi tersebut memiliki dampak yang nyata pada tingkat disiplin pegawai. Berdasarkan ulraian di atas, maka dapat dirulmulskan hipotelsis pelnellitian selbagai belrikult H1 : Terdapat pengaruh postif dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja

3. Research Methods (Metode Penelitian)

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif. Pendekatan yang diadopsi dalam penelitian ini mencakup pendekatan deskriptif dan pendekatan asosiatif kausal. Dalam penelitian ini, data yang diperlukan bersifat primer dan diperoleh langsung dari sumber pertama di lapangan. Data tersebut melibatkan informasi tentang Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang berasal dari Dinas Perhubungan Kabupaten Garut. Teknik pengumpulan data yang diterapkan mencakup wawancara, kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Selanjutnya, data diolah menggunakan Statistical Product and Services Solution (SPSS) 24 for Windows, dengan populasi sebanyak 74 Aparatur Sipil Negara (ASN), yang semuanya diambil sebagai sampel jenuh.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

No Butir Instrumen	<i>Correlation Pearson</i> (r_{hitung})	r Tabel	Keterangan
--------------------	---	---------	------------

1	0,555	0,228	Valid
2	0,741	0,228	Valid
3	0,615	0,228	Valid
4	0,560	0,228	Valid
5	0,608	0,228	Valid
6	0,575	0,228	Valid
7	0,545	0,228	Valid
8	0,648	0,228	Valid
9	0,734	0,228	Valid
10	0,672	0,228	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No Butir Instrumen	Correlation		Keterangan
	Pearson (r_{hitung})	r Tabel	
1	0,628	0,228	Valid
2	0,594	0,228	Valid
3	0,730	0,228	Valid
4	0,414	0,228	Valid
5	0,500	0,228	Valid
6	0,595	0,228	Valid
7	0,461	0,228	Valid
8	0,675	0,228	Valid
9	0,568	0,228	Valid
10	0,579	0,228	Valid
11	0,600	0,228	Valid
12	0,622	0,228	Valid
13	0,368	0,228	Valid
14	0,571	0,228	Valid
15	0,578	0,228	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Tabel 3
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keputusan
Desain kerja	0,844	10	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,861	15	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Uji Korelasi Sederhana

Dalam penelitian ini, untuk mengevaluasi besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja secara simultan, peneliti menggunakan teknik pengujian dengan rumus koefisien korelasi Rank Spearman. Hasil pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 24. Rincian hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Koefisien Korelasi antara Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja
Correlations

		Kepemimpinan	Disiplin Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1.000	,821**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,821**	1.000
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,821. Menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi yang disajikan oleh Sugiyono (2019:174), nilai korelasi sebesar 0,821 tersebut berada dalam interval sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Garut memiliki keeratan yang sangat kuat. Hal ini menyiratkan bahwa peningkatan tingkat kepemimpinan di Dinas Perhubungan Kabupaten Garut akan secara signifikan meningkatkan pula tingkat disiplin kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Garut. Perhitungan uji koefisien determinasi dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,821^2 \times 100\% \\
 &= 0,6740 \times 100\% \\
 &= 67,4\%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, diperoleh koefisien determinasi sebesar 67,4%. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa sekitar 67,4% variasi dalam tingkat disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Garut dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan. Sisanya, sekitar 32,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, insentif, pengetahuan, kemampuan, dan faktor-faktor lainnya.

Dengan kata lain, meskipun kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja, masih ada faktor-faktor lain di luar variabel kepemimpinan yang turut memengaruhi disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Garut

Uji Hipotesis

Tabel 5
Hasil Perhitungan Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	8.372	3.990		2.098	.039
Kepemimpinan	1.312	,088	,870	14.957	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2023

Dari hasil output SPSS yang diberikan, nilai t hitung sebesar 14.957, yang lebih besar dari nilai t tabel (1.666). Selain itu, nilai signifikansi (0,000) juga lebih kecil dari tingkat

signifikansi yang umumnya digunakan (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H0 (hipotesis nol) ditolak dan H1 (hipotesis alternatif) diterima. Dengan kata lain, temuan ini menyiratkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kabupaten Garut. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja, yang mendukung hipotesis alternatif dari penelitian ini

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kab. Garut

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu baik buruknya disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil perhitungan menggunakan analisis koefisien korelasi Rank Spearman dengan Software SPSS versi 24 menghasilkan nilai sebesar 0,821. Menurut interpretasi tingkat hubungan koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019:180), nilai tersebut berada dalam interval 0,800-1,000, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Garut memiliki keeratan yang sangat kuat.

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Garut. Hasilnya menunjukkan kontribusi sebesar 67.4%, sementara sisanya, sekitar 32.6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, insentif, pengetahuan, kemampuan, dan lain sebagainya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam membentuk tingkat disiplin kerja, walaupun terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi.

Uji hipotesis yang dilakukan untuk mengevaluasi besarnya kontribusi kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Garut menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai t-hitung untuk variabel Kepemimpinan sebesar 14.957, lebih besar dari t-tabel (1.666), dengan nilai signifikansi sebesar 0.00, yang kurang dari tingkat signifikansi umumnya yang ditetapkan pada 0.05. Oleh karena itu, H1 (hipotesis alternatif) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Penemuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang diselidiki oleh (Purnama et al., 2023) dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah ". Keselarasan temuan ini dapat menguatkan keyakinan bahwa kepemimpinan memainkan peran yang penting dalam membentuk tingkat disiplin kerja di berbagai konteks organisasional.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Garut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Analisis menggunakan uji determinasi menunjukkan bahwa sekitar 67.4% variasi dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, sementara sisanya, sekitar 32.6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil signifikan ini mengindikasikan pentingnya peran pemimpin dalam membentuk dan memelihara tingkat disiplin kerja di lingkungan organisasi. Keeratan hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan dan disiplin kerja, sebagaimana terlihat dari koefisien korelasi yang tinggi, menegaskan bahwa pemimpin yang efektif dapat memacu kinerja dan tingkat kepatuhan pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepemimpinan di Dinas Perhubungan Kabupaten Garut dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja ASN. Kendati demikian, aspek lain seperti motivasi

kerja, insentif, dan faktor-faktor lain juga turut berperan dalam membentuk disiplin kerja, dan perlu diperhatikan dalam upaya perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

Daftar Pustaka

- Amanda, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil. *Skripsi*.
- Ambarawati, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 6(2), 195–214. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v6i2.496>
- Anggun, S. (2022). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab li Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Buntu. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN PEGUNUNGAN BINTANG. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 110–120.
- Gaspersz. (2020). HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KEPULAUAN YAPEN. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 43, 22–31.
- Hamka, H. H., Echdar, S., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap. *Nobel Management Review*, 3(3), 512–526. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i3.3288>
- Hariani, S., Alang, S., Perbedaan, A., Stakeholder, P., Dan, E., Pengambilan, E., Sdm, K., Kasus, S., & Pt, P. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Indeks Obligasi Pemerintah Indonesia Tahun 2012-2016*. 4(1).
- Irwanto, T., & Febrina Melinda, T. (2015). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 215–228. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.148>
- Kartini Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada
- Kaseger, J. G., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2488–2497. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21023>
- Listiaty, T., & Marini, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Bandung Utara. *Jurnal Pariwisata Vokasi (JPV)*, 2(2), 34–48.
- Lusiana. (2023). Kepemimpinan, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo). *Jurnal Volatilitas*, 5(6), 357–371.
- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Journal PPS UNISTI*, 1(2), 39–47. <https://doi.org/10.48093/jiask.v1i2.12>
- Mardiana, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bima. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 867–880. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.115>
- Mulyono, G. (2018). Landasan Teori Kepemimpinan. *Dimensi Interior*, 8(1), 44–51. publication.petra.ac.id/index.php/sastra-tionghoa/article/view/121%0D
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Purnama, H., Putri, B. D., Riady, S., Safitri, M., & Dewi, N. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan

- Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 6(4), 237–244. <https://doi.org/10.24967/jmms.v6i4.2059>
- Reza Nurul Ichsan. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Ilmiah METADATA*, 3, 331–343. <https://doi.org/10.10101/metadata.v3i1>
- Rusfiana, Y., & Supriatna, C. (2021). Memahami Birokrasi Pemerintahan Dan Perkembangan. *Alfabeta Bandung*, 148.
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1), 115–127. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>
- Sari, D. P. (2011). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. In *Jurnal Nominal: Vol. 1 Nomor 1*. <https://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/993/796>
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, 2019, Statistika untuk penelitian. Bandung: CV. Alfabet
- Takdir, Soltan, M. A. (2018). Peranan Pemimpin dalam Pembangunan Masyarakat Papua di Kabupaten Jayawijaya Papua. *Amal Ilmiah Yapis*, 1–11.
- Yaniria, L., & Samsurijal, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(1), 50–59.