

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM (BAWASLU) PROVINSI SULAWESI BARAT

<sup>1</sup> Andien Meilani Pratiwi <sup>2</sup> Muhlis Zainuddin <sup>3</sup> Muhammad Akbar S

Program studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Tomakaka

Jl.Ir.Djuanda No.77 Kelurahan Mamunyu,Kecamatan mamuju,Kabupaten  
mamuju

### **Abstract**

This study aims to analyze and test the influence of leadership on employee work discipline at the Election Supervisory Agency (Bawaslu). Work discipline is a key factor in achieving organizational goals, and leadership quality is often considered a key driver of this level of discipline. This research method uses a quantitative approach. The population of this study was all employees at the Bawaslu office. The population was 37, and the sample used was a saturated sampling technique, with the number of employees equal to the population, 37. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, and then analyzed using simple linear regression analysis. The analysis results indicate that leadership has a significant and positive influence on employee work discipline. The coefficient of determination (0.60/60%) explains that variation in work discipline is explained by the leadership variable (X), while the remainder is influenced by other factors outside the research model. The t-test results also confirm the significant influence of leadership on work discipline with a significance value of  $<0.05$ . It was found that the leadership style and quality implemented by leaders directly contribute to increasing or decreasing levels of employee work discipline. Effective leadership, particularly that which demonstrates exemplary behavior, clear communication, and consistent supervision, tends to create a work environment with a high level of discipline.

**Keywords:** *Leadership, Work Discipline, Simple Linear Regression, and Employees*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor BAWASLU. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, dan kualitas kepemimpinan sering kali dianggap sebagai pendorong utama tingkat disiplin tersebut. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor BAWASLU. Jumlah populasi sebanyak 37 orang, dan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang dimana jumlahnya sama dengan populasi yaitu sebanyak 37 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar (0.60/60%) variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X), sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian. Hasil uji t juga mengonfirmasi signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi  $< 0.05$ . Ditemukan bahwa gaya dan kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan secara langsung berkontribusi pada peningkatan atau penurunan tingkat disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif, terutama yang menunjukkan keteladanan, komunikasi yang jelas, dan pengawasan yang konsisten, cenderung menciptakan lingkungan kerja dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

**Kata kunci :** *Peran Masyarakat pada pemilihan kepala desa.*

### **Pendahuluan**

Setiap Organisasi memiliki visi dan misi yang dibuat untuk pencapaian tujuan organisasi seefektif dan seefisien mungkin. Pencapaian ini dapat diwujudkan dengan memperhatikan segala sesuatu yang mendukung pencapaian tersebut terutama aspek sumber daya manusia sebagai salah satu faktor paling penting bagi organisasi karena sebagai pendorong untuk mewujudkan tujuan organisasi berupa kinerjanya. Karena bagaimana kualitas dari sebuah perusahaan atau instansi dapat dilihat dari para kinerjanya. Apakah selalu mengalami peningkatan atau malah mengalami penurunan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Keberhasilan setiap organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan visinya untuk memenuhi misinya, sangatlah dipengaruhi oleh kualitas orang atau pegawainya yang berbakat, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena kinerja seorang individu maupun kelompok sangat diperhitungkan dalam mewujudkan visi dan misi di suatu perusahaan atau instansi yang diterapkan. Tujuan organisasi dapat berjalan dengan efektif atau berhasil apabila telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu dari sekian banyak tujuan suatu organisasi ialah meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban pekerjaan dan tugas yang berasal dari perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi,

maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Kinerja perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja individu-individu didalamnya. Seluruh pekerjaan dalam perusahaan atau instansi tempat dia bekerja itu.

Kinerja merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, serta memberikan informasi yang berguna bagi organisasi maupun perusahaan berkaitan dengan karyawan. Maka dapat dikatakan peran kinerja sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena kinerja menjadi tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata telah ditetapkan oleh suatu organisasi. dan hal ini juga sangat bergantung dengan peran pemimpin dalam memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dalam organisasi itu sendiri.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan dapat menentukan apakah suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan, dan upaya melakukan kegiatan demi mencapai tujuan pimpinan harus ada dalam kelompok atau organisasi untuk sebagai panutan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Karena kinerja penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk itu kinerja memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga.

Dalam organisasi, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Seorang pemimpin memiliki peran penting dan pengaruh dalam membangun disiplin kerja pegawainya, Hal ini mendorong gairah semangat kerja, dan mendukung terwujudnya suatu tujuan yang ingin dicapai oleh organisasinya. Kedisiplinan kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar para karyawan bersedia untuk mengubah suatu sikap maupun perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang sudah berlaku, Karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan atau pegawai yang malas dan tidak memanfaatkan waktu sebaik mungkin guna mencapai target yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan yang baik sangat perlu motivasi sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi seorang karyawan.

Kedisiplinan bukanlah hal yang senantiasa harus ada dalam diri seorang pemimpin saja, melainkan hal tersebut harus ditanamkan juga pada semua pegawai. Pimpinan menjalankan perannya dengan cara memberi motivasi yang ketika sedang melakukan kewajiban dan tugasnya., yang di

mana semakin banyak kinerja yang di peroleh. Tanpa disiplin yang bagus, instansi akan susah untuk memperoleh tujuan yang terbaik. Instansi pemerintahan merupakan instansi yang dituntut mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi. Dan satu instasni pemerintahan yang ada dan dituntut dengan kedisiplinan yang tinggi adalah Badan Pengawasan Pemilihan Umum (Bawaslu) yang di mana perannya sangat penting di dalam menjalankan dan meyukseskan pemilu yang ada di setiap daerah di indonesia tanpa terkecuali Pengawasan Pemilihan Umum (Bawaslu) provinsi sulawesi barat yang di tuntutan untuk bekerja secara baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi juga dalam instansinya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah di paparkan di atas maka dari itu dapat di Rumuskan Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sulawesi Barat?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk melihat bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sulawesi Barat

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Sebagai Memberikan informasi secara ilmiah terutama dalam bidang keilmuan yang sama tentang Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sulawesi Barat
2. Manfaat Praktis Kiranya hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum

(BAWASLU) Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai

### **Metode Penelitian**

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini juga di fokuskan dilaksanakan di kantor Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sulawesi Barat yang di lakukan kurang lebih 2 bulan

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang akurat, relevan, dan dapat di pertanggungjawabkan maka penulis menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data karena masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

##### **1. Observasi**

Sugiyono (2016) pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Dalam hal ini penulis langsung mengamati bagaimana disiplin kerja yang ada di kantor Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sulawesi Barat.

##### **2. Kuesioner**

Menurut Ghazali(2005) Kusioner Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada responden untuk diisi yang diperlukan penulis.

##### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

## Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

### 1. Teknis Pengolahan Data

Berdasarkan metode penelitian yang telah dikemukakan diatas maka data informasi yang diperoleh akan dikelompokkan dan dipisahkan sesuai dengan jenisnya lalu di lakukan Analisis Regresi Linear Sederhana yaitu suatu teknik untuk menganalisis pengaruh antara variabel Riduwan dan Akdom (2007:142) yaitu :

$$Y = b_0 + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Disiplin Pegawai
- b<sub>0</sub> = Nilai constan/reciprocel
- X = Kepemimpinan
- B = Koefisien regresi
- E = Standar error

Model regresi diatas digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.

### 2. Teknik Analisis Data

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2006).

Alat analisis yang digunakan dalam uji ini adalah menggunakan histogram dan plot normal. Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya data yang diolah adalah jika sebaran data menyebar merata ke semua daerah kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal. Demikian juga dengan output normal plot bahwa sebaran data mendekati garis normal atau di seitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya/diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik cronbach alpha pada SPSS. Di mana dikatakan reliable jika cronbach alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2005:133).

### Hasil dan Pembahasan

#### Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dalam sejarah pengawas pemilihan umum di Indonesia, sebenarnya Pengawasan Pemilu muncul pada tahun 1980. Pada penerapan pengawas pemilu yang pertama kali dilaksanakan di Indonesia pada 1955, akan tetapi pada masa itu belum dikenal dengan nama Pengawasan Pemilu. Sehingga pada era tersebut,

Muncul gagasan warga negara tentang penyelenggaraan pemilu yang dimaksudkan untuk membentuk lembaga parlemen yang saat itu disebut sebagai Konstituante. Akan tetapi walaupun pertentangan ideologi pada saat itu cukup kuat, dapat dikatakan sangat minim terjadi kecurangan dalam pelaksanaan tahapan pemilu, apabila ada gesekan terjadi di luar wilayah pelaksanaan pemilu.

Gesekan yang muncul merupakan suatu konsekuensi yang logis dalam pertarungan ideologi pada saat itu, dan hingga saat ini masih muncul juga keyakinan bahwa pemilu tahun 1955 merupakan pemilu di Indonesia yang paling ideal. Dalam Pengawas Pemilu baru muncul pada pelaksanaan Pemilu 1982, dengan nama Panitia Pengawas Pelaksanaan Pemilu (Panwaslak Pemilu). Artinya Pada saat itu sudah mulai muncul ketidakpercayaan terhadap pelaksanaan pemilu yang mulai pemilihan baru dari suatu badan musyawarah oleh kekuatan rezim penguasa. Pada pembentukan Panwaslak Pemilu tahun 1982 disebabkan oleh protes-protes atas banyaknya pelanggaran dan manipulasi penghitungan suara yang dilakukan oleh para petugas pemilu tahun 1971. Oleh Karena itu

pelanggaran dan kecurangan pemilu yang terjadi pada tahun 1977. Sehingga sebab dari protes-protes itu lantas direspon pemerintah dan DPR yang didominasi Golkar dan ABRI. Akhirnya muncullah konsep untuk memperbaiki Undang-Undang yang bertujuan meningkatkan 'kualitas' Pemilu tahun 1982. Demi memenuhi tuntutan PPP dan PDI, pemerintah setuju untuk menempatkan wakil peserta pemilu ke dalam kepanitiaan pemilu. Selain itu, pemerintah juga memperkenalkan adanya badan baru yang akan terlibat dalam urusan pemilu untuk mendampingi Lembaga Pemilihan Umum (LPU).

Pada era reformasi, tuntutan terhadap pembentukan penyelenggara pemilu yang bersifat mandiri dan bebas dari pemilihan baru penguasa semakin menguat. Untuk itulah dibentuk sebuah lembaga penyelenggara Pemilu yang bersifat independen yang diberi nama Komisi Pemilihan Umum (KPU). Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisasi campur tangan penguasa dalam pelaksanaan Pemilu mengingat penyelenggara Pemilu sebelumnya, yakni Lembaga Pemilihan Umum (LPU) merupakan bagian dari Kementerian Dalam Negeri (sebelumnya Departemen Dalam Negeri). Di sisi lain lembaga Pengawas Pemilu juga berubah penamaan sebuah penyebutan dari Panwaslak Pemilu menjadi Panitia Pengawas Pemilu (Panwaslu).

Menurut Undang-Undang dalam pelaksanaan pengawasan Pemilu dibentuk sebuah lembaga sementara terlepas dari struktur KPU yang terdiri dari Panitia Pengawas Pemilu, Panitia Pengawas Pemilu Provinsi, Panitia Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota, dan Panitia Pengawas Pemilu Kecamatan. Kelembagaan Pengawas Pemilu dikuatkan melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu dengan dibentuknya sebuah lembaga tetap yang dinamakan Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu).

Selanjutnya adapun aparatur Bawaslu dalam pelaksanaan pengawasan berada sampai dengan tingkat kelurahan/desa dengan urutan Panitia Pengawas Pemilu Provinsi, Panitia Pengawas Pemilu

Kabupaten/Kota, Panitia Pengawas Pemilu Kecamatan, dan Pengawas Pemilu Lapangan (PPL) di tingkat kelurahan/desa. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang penyelenggaraan pemilu, sebagian kewenangan dalam pembentukan Pengawas Pemilu merupakan kewenangan dari KPU.

Namun selanjutnya berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang penyelenggaraan pemilu, rekrutmen Pengawas Pemilu sepenuhnya Menjadi kewenangan dari Bawaslu. Kewenangan utama dari Pengawas Pemilu menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang penyelenggaraan pemilu adalah untuk mengawasi pelaksanaan tahapan pemilu, menerima pengaduan, serta menangani kasus-kasus pelanggaran administrasi, pelanggaran pidana pemilu, serta kode etik. Secara kelembagaan Pengawas Pemilu dikuatkan kembali dengan dibentuknya lembaga tetap Pengawas Pemilu di tingkat Provinsi dengan nama Badan Pengawas Pemilu Provinsi (Bawaslu Provinsi).

### **Deskripsi Data**

Berdasarkan Dari Hasil Pengumpulan Data Yang Di Lakukan Dengan Megajukan Kosiuner Terhdap Para Pegawai Di Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 37 di dapatkan hasil seperti berikut :

### **Uji Regresi Sederhana**

Melihat suatu hubungan atau pengaruh pada Variabel yang ada maka di butuhkan sebuah alat analisis yang di mana dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana yaitu suatu teknik untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap variabel X dan Y dengan menggunakan rumus yang dikutip dari buku Riduwan dan Akdom (2007:142).

### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai

distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2006).

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya/diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik cronbach alpha pada SPSS. Di mana dikatakan reliable jika cronbach alpha > 0,60 (Ghozali, 2005:133).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka di dapatkan hasil penelitian yang di mana Variabel X (Kepemimpinan) dan Variabel Y (Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan yang dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja para pegawai yang ada di Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sulawesi Barat.

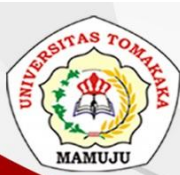
### **Saran**

Dari penelitian ini dihasilkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena itu, peneliti memberi saran kepada kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sulawesi Barat untuk bisa mempertahankan dan lebih meningkatkan kepemimpinan dan kedisiplinan kerja yang dimiliki pemimpin dan pegawai pada badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) agar bisa meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih optimal sehingga mendukung kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan organisasi.

### Daftar Pustaka

- Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017).
- Arikunto Suharisimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1989
- Arikunto, Suharisimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zafana Publishing.
- Damara, Y., & Indahingawati, A (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan ud maju mapan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(3).
- Daulay, R., & kurnia, E. (2021). *The Influence Of Islamic Organizational Culture , Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions*. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*, 2(1), 833-842.
- Fathoni, A. (2006). *Metodologi penelitian dan teknik penyusunan skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Guntur, L. S. (2002). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (7th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hapsari, R. P, A (2017). *PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. INDAH CEMERLANG SINGOSARI-MALANG* (Doctoral dissertation, Universitas of Muhammadiyah Malang).
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Perencanaan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (ke-2).
- Hasibuan Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.

- Johansen, C., Usher, PA, Kjellerup, RB, Lundsgaard, D., Iversen, L., & Kragballe, K. (2009). Karakterisasi isoform interleukin-17 dan reseptor pada lesi kulit psoriasis. *British Journal Of dermatology*, 160 (2), 319-324
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan Ke satu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2005. *Peimpin dan Kepeimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kartono Kartini. (2010). *Peimpin dan kepeimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kamal, F. (2019). *Peengaruh Gaya Kepeimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, Vol.15, No.2
- Khusaini, U. (2019). *Kepeimpinan efektif*. Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara.
- Kompri, (2018). *Manajemen & Kepeimpinan*. Jakarta : PRE NADAME DIA GROUP.
- Maniku, R. (2019). *Prngaruh Kepeimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Krakatau Bandar Samudra*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Volume XII, nomor 1).
- Masrofi, M. (2017). *PE NGARUH DISIPLIN KERJA DAN KE MAMPUAN KERJA TERHADAP PRE STASI KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA UD*
- ARIE S MOTOR PUTRA PETE RONGAN (Doctoral dissertation, STIE PGRI DE WANTARA).
- Riadi Muchlisin. (2019). *Jenis disiplin kerja diakses pada 26/8/2024*,
- Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwirjo, B. S. (2003). *Manajemen Lingkungan Suatu yang seringkali terlupakan*. Manajemen, 400.
- Se darmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke 5 (Ed.))*. Bandung: PT Refika Aditama.



- Se darmayanti, (2013). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit MandarMaju.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Administratif. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2019, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & E. N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet 1). Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Suryani, N. K., Widani, I. A. P., & Indah, K. D. (2020). Kinerja Sumber Daya manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian.
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber daya Manusia (Cet-5). Yogyakarta Prenada Media.
- Syaputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1),104-116.
- Taufik, T., & Sulaiman, U. (2021). Upaya Guru Bimbingan Konseling Dalam Peningkatan Disposisi Prestasi Belajar Siswa Kelas 2 SMKN 1 Kabupaten Sorong. *PUBLIK: Publikasi Layanan Bimbingan dan Konseling Islam*, 1(1), 1- 18.
- Unaradjan, D. (2003). Manajemen Disiplin. Jakarta: Grasindo.
- Wijanarko, Z. C. L. (2016). PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PABRIK INDUSTRI KECAMATAN GEGER KABUPATEN MADUIN EQUILIBIUM. *Jurnal Ilmiah Ekonomi danPembelajarannya*. 4(2). 170- 179.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta, Salemba Empat.
- Zainal, V. R. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari TeoriKe Praktik. Pt. Raja Grafindo Persada