

**PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA
STUDI PADA PEGAWAI KPH PERHUTANI MAJALENGKA**

Nita Hernita¹, Masduki²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka.

email : hernita.eldibba@gmail.com

ABSTRACT

Study aims to determine how the influence of the role of leadership and motivation on work discipline in the study of KPH Perhutani Majalengka employees. This research is a type of quantitative research using a descriptive and verification approach.

The population in this study were all employees of KPH Perhutani Majalengka with a total sample of 65 respondents. The sampling technique used was the Saturated Sampling Technique with a total of 65 respondents and made the sample. The data collection technique in this study was a questionnaire using a Likert scale. Data analysis using classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination, model feasibility test and partial hypothesis testing.

The results showed that the role of leadership and motivation on work discipline was included in the high category. The results of the hypothesis test partially show that the role of leadership and motivation has a significant effect on work discipline

Keywords: leadership role, motivation and work discipline

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM), yaitu pegawai. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi suatu perusahaan, karena pegawai merupakan asset yang perlu di perhatikan secara khusus oleh perusahaan itu sendiri. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal, maka perusahaan harus menerapkan suatu kedisiplinan agar semua tujuan dapat tercapai dalam sebuah perusahaan. (Anita Lailatul Fitriyah, 2017 : 1).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2019) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menunjang motivasi pegawai dalam bekerja. Pemimpin yang baik akan memberikan situasi yang kondusif kepada

pegawai untuk menyelesaikan segala sesuatu yang diberikan kepada mereka.

Motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi dari keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Pandji Anoraga, 2017).

Motivasi memiliki akar kata motif. Motif adalah pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Motif merupakan sebagai suatu pernyataan batin yang berwujud daya kekuatan 36 Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan Volume 18, Nomor 1, April 2017: 34-40 untuk bertindak atau bergerak secara langsung atau melalui saluran perilaku yang mengarah terhadap sasaran.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Dalam perusahaan, kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kegiatan perusahaan untuk mengatur dan mengelola aktivitas kerja. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Ardana 2018:89).

Peran Kepemimpinan

Peran Kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktifitas yang terjadi dalam suatu organisasi, jadi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi organisasi kepemimpinan.

Peran Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin (Kartono, 2017:10).

Adapun indikator- indikator peran

kepemimpinan terdiri dari :

1. Kemampuan kedudukan sebagai pengawas
2. Kebutuhan akan prestasi didalam pekerjaan
3. Kecerdasan
4. Ketegasan atau kemampuan membuat keputusan
5. Kepercayaan diri,
(Handoko, 2020:297).

Motivasi

Motivasi kerja dinyatakan sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara pegawai. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil sikap khusus individu, dan hubungan sosial dan individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Motivasi sebagai dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian pemberian motivasi kepada pegawai merupakan salah satu cara untuk mendorong pegawai agar tetap bekerja dengan baik dan tidak merasa tertekan demi mencapai yang lebih optimal.

Adapun indikator motivasi kerja (Ridwan, 2018: 66) yaitu:

- 1) Upah gaji yang layak
- 2) Pemberian Insentif
- 3) Mempertahankan harga diri
- 4) Memenuhi kebutuhan rohani
- 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi
- 6) Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai.

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Upah gaji yang layak
2. Yang dapat di ukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standart mutu hidup.
3. Pemberian Insentif

4. Yang di ukur melalui pemberian bonus suatu-waktu terhadap prestasi kerja.
5. Mempertahankan harga diri
6. Yaitu di ukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat.
7. Memenuhi kebutuhan rohani
8. Yaitu di ukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormatikepercayaan orang dan penyelenggaraan ibadah.
9. Memenuhi kebutuhan partisipasi
10. Yaitu di ukur melalui kebersamaan, kerja sama, rasa memiliki dan bertanggung jawab.
11. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai.

Dalam hal ini di ukur dengan seleksi sesuai kebutuhan memperhatikan kemampuan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan prilakunya.

Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan mengenai pengertian disiplin kerja menurut Rivai (2018:825), bahwa, suatu alat yang digunakan para manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendapat ini dikemukakan oleh Hasibuan (2019:193), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Ada beberapa indikator disiplin kerja

pegawai yaitu ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, menggunakan peralatan kantor dengan baik dan ketaatan terhadap aturan kantor (Sutrisno, 2019: 94).

METODELOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhutani Majalengka. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPH Perhutani Majalengka dengan jumlah sampel 65 responden. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *Teknik Sampling Jenuh* dengan jumlah 65 responden dan jadikan sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan transformasi data dengan mengubah data ordinal menjadi data interval, metode transformasi yang digunakan yakni *Method of Successive Interval* (MSI). Analisis data yang

digunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji kelayakan model dan uji hipotesis secara parsial.

Hipotesis

H₁ : Peran Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dari seluruh variabel dalam kuesioner yang digunakan valid atau tidak. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 pernyataan yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel X1 (peran kepemimpinan), 10 pernyataan untuk variabel X2 (*motivasi*), dan 4 pernyataan untuk variabel Y (*disiplin kerja*). Adapun kriteria yang digunakan untuk menilai validitas dari masing-masing pernyataan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sugiyono 2017:348). Berikut ini hasil uji validitas disajikan pada tabel 1.

Tabel 1
Uji Validitas

Pernyataan	Peran Kepemimpinan (X ₁)	Motivasi (X ₂)	Disiplin Kerja (Y)	r _{tabel} (α=5%)	Ket
1	0,611	0,676	0,701	0,240	Valid
2	0,831	0,661	0,786	0,240	Valid
3	0,694	0,738	0,733	0,240	Valid
4	0,651	0,781	0,683	0,240	Valid
5	0,852	0,623		0,240	Valid
6	0,787	0,633		0,240	Valid
7		0,749		0,240	Valid
8		0,641		0,240	Valid
9		0,728		0,240	Valid
10		0,527		0,240	Valid

Sumber: Output SPSS 21, 2021

Pada tabel 1 diatas diketahui seluruh variabel penelitian memiliki item pernyataan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} pada derajat signifikansi 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel memiliki konstruk atau item pernyataan yang valid sebagai alat ukur pengumpulan data

penelitian. Selain uji validitas, uji reliabilitas juga dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dari seluruh variabel dalam kuesioner yang digunakan reliable atau tidak. Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliable sebagai berikut :

Tahun 2021	Vol. 2	Nomor 2	Periode Agustus - Februari	ISSN : 2721- 060X
------------	--------	---------	----------------------------	-------------------

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Total item pernyataan	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Peran kepemimpinan	6	0,837	0,60	Reliabel
2	Motivasi	10	0,869	0,60	Reliabel
3	Disiplin kerja	4	0,699	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 21, 2021

Hasil uji reliabilitas sebagaimana disajikan pada tabel 2 di atas masing-masing variabel menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari nilai kritis 0,60. Ini berarti seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji regresi linear berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat yaitu lolos dari uji asumsi klasik

Tabel 3
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	Nilai Asymp.Sig 0,474 > α 0,05	Data Berdistribusi Normal
Uji Multikolinearitas	Nilai <i>tolerance</i> 0,806 > 0,10 dan VIF 1,241 < 10	Tidak terjadi Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	Titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS Versi 21, 2021

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (peran

kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja). adapun hasil pengujian regresi linear berganda disajikan pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	6,697	2,277		2,942	,005					
1 Peran Kepemimpinan	,213	,087	,313	2,450	,017	,395	,297	,281	,806	1,241
Motivasi	,088	,061	,184	1,441	,155	,322	,180	,165	,806	1,241

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 21, 2021

Berdasarkan hasil analisis SPSS 21 pada tabel 4 tersebut, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,697 + 0,213 X_1 + 0,088 X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) dalam model regresi sebesar 6,697 dan bertanda positif. Artinya jika semua variabel bebas (*peran kepemimpinan dan motivasi*) memiliki nilai nol (0) maka nilai terikat *disiplin kerja* sebesar 6,697 tanpa adanya pengaruh variabel bebas.
2. Koefisien regresi *peran kepemimpinan* sebesar 0,213 dan bertanda positif . artinya jika variabel *peran kepemimpinan* akan meningkatkan *disiplin kerja*, begitu

pula sebaliknya.

3. Koefisien regresi *motivasi* sebesar 0,088 dan bertanda positif . artinya jika variabel *motivasi* akan meningkatkan *disiplin kerja*, begitu pula sebaliknya.
4. Nilai residual error (ϵ) artinya *error* bahwa kesalahan dalam memprediksi data sampel yang dilakukan oleh penelitian.

Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (*peran kepemimpinan dan motivasi*), perhitungannya berdasarkan nilai koefisien korelasi dari variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 5
Koefisien Determinasi
Coefficients^a

Model	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
(Constant)			
1 Peran Kepemimpinan	,395	,297	,281
Motivasi	,322	,180	,165

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 21, 2021

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, terdapat nilai *zero-order* untuk variabel *peran kepemimpinan* sebesar 0,395 dan untuk variabel *motivasi* 0,322 maka pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dihitung sebagai berikut:

- a. Koefisien determinasi *peran kepemimpinan* terhadap *disiplin kerja*

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \% \\ &= (0,395)^2 \times 100\% \\ &= 15,60 \% \end{aligned}$$

- b. Koefisien determinasi *motivasi* terhadap *disiplin kerja*

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \% \\ &= (0,322)^2 \times 100\% \\ &= 10,37 \% \end{aligned}$$

Uji Kelayakan Model

Uji F statistik digunakan untuk mengetahui apakah model layak atau tepat (*Fit*). Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh *peran kepemimpinan dan motivasi* terhadap *disiplin kerja*. Maka dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tahun 2021	Vol. 2	Nomor 2	Periode Agustus - Februari	ISSN : 2721- 060X
------------	--------	---------	----------------------------	-------------------

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173,187	2	86,593	6,946	,002 ^b
	Residual	772,977	62	12,467		
	Total	946,164	64			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Peran Kepemimpinan

Sumber : Output SPSS Versi 21, 2021

Dari tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,946 pada taraf signifikansi 5% dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000 < 0,05. Nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $df = 2$ adalah $df = n - k - 1 = 65 - 2 - 1 = 62$ maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,15$. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 5% $F_{hitung} 6,946 > F_{tabel} 3,15$. Artinya H_0 ditolak sehingga model regresi tepat (fit) dalam memprediksi pengaruh Peran

Kepemimpinan dan Penerapan Motivasi terhadap Disiplin Kerja.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial

Pengujian hipotesis parsial (uji statistik t) bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (Peran Kepemimpinan dan Motivasi) secara parsial atau individual menerangkan variabel dependen (Disiplin Kerja).

Hasil uji t dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,292	2,049		,630	,530		
	Pendidikan	,306	,070	,297	4,345	,000	,650	1,538
	Kewirausahaan							
	<i>Locus of Control</i>	,556	,060	,630	9,223	,000	,650	1,538

a. Dependent Variable: Intensi Berwirausaha

Sumber : Output SPSS Versi 21, 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel peran kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,450 dan t tabel sebesar 1,998 dengan tingkat signifikansi 5% maka $t_{hitung} 2,450 > t_{tabel} 1,998$ dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti peran kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan demikian hipotesis yang pertama dapat dibuktikan kebenarannya.

Sedangkan untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,203 dan t tabel sebesar 1,998 dengan tingkat signifikansi 5% maka $t_{hitung} 2,203 > t_{tabel} 1,998$ dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa dengan demikian hipotesis yang kedua dapat dibuktikan kebenarannya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis verifikatif, menyatakan bahwa variabel peran kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin tinggi peran kepemimpinan maka semakin tinggi pula disiplin kerja.. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai KPH Perhutani Majalengka.

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis verifikatif, menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada pegawai KPH Perhutani Majalengka akan semakin tinggi jika diimbangi dengan adanya keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja; motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Implikasi

Pihak Universitas Majalengka perlu meningkatkan atau memperbanyak program-program kewirausahaan yang dapat meningkatkan niat berwirausaha mahasiswa; peningkatan *locus of control* dapat menjadi modal penting bagi Universitas Majalengka dalam upaya meningkatkan jiwa kewirausahaan bagi mahasiswa. Perlu adanya pemberian materi perkuliahan yang mampu meningkatkan rasa kepercayaan diri mahasiswa; bagi peneliti berikutnya, untuk meningkatkan kualitas penelitian sebaiknya menambahkan beberapa variabel, seperti

sikap berwirausaha, motivasi berwirausaha dan variabel-variabel lainnya yang menunjang disiplin kerja. Serta dalam teknik analisisnya, dapat dilakukan dengan berbagai macam metode lain, seperti wawancara langsung, metode lapangan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Handoyo. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Anita Lailatul Fitriyah. 2017. *Sumber Daya Manusia . Edisi pertama*. Jakarta: Kencana.
- Ahdiyana. 2019. *Karakteristik Perilaku Organisasi*. Jurnal perilaku organisasi. Jakarta.
- Ardana. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja*. Jurnal Ekonomi Bisnis, 3(1), 22-31.
- Durkheim, E. 2019. *Pendidikan Moral Suatu Studi Teori dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Erlangga
- Effendi, U. 2017. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fauzan, M. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematang Siantar)*. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1), 34–40.
- Gibson. 2016. *Motivasi Kerja*. Jurnal sains. Universitas mahasaraswati Denpasar.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. 2020. *Manajemen* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hamalik, O. 2018. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Tahun 2021	Vol. 2	Nomor 2	Periode Agustus - Februari	ISSN : 2721- 060X
------------	--------	---------	----------------------------	-------------------

- Imam Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Deskriptif, untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Juliandi, A & Irfan. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Kartono, K. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Muhammad Fauzan. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sumatera Utara*. Stikom. Jurnal Ekonomi dan Pemabangunan. Volume 18, Nomor 1, April, hal.34-40.
- Purwanto. 2019. *Tujuan Motivasi*. Jurnal manajemen. Pematangsiantar.
- Pratama, R., & Nurbudiawati. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut*. Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik, 7(2), 10–19.
- Pratama, R., & Nurbudiawati. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E-Jurnal Katalogis, 4(8), 54–61.
- Reza, R. A. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Reni. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UD. Surya Phone Di Samarinda*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 3(4).
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. 2017. *Indikator Perilaku Organisasi*. Jurnal perilaku organisasi. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2018 *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sobirin. 2019. *Tujuan Perilaku Organisasi*. Jurnal manajemen. Jakarta
- Wijaya. 2017. *Perilaku Organisasi. Edisi pertama*.