

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bpkpad Kabupaten Demak

Vindy Febi Kinara

Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Semarang, Indonesia

vindykinara24@gmail.com

Ika Indriasari

Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Semarang, Indonesia

Rita Meiriyanti

Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Semarang, Indonesia

Abstract. *This study aims to empirically examine the effect of work discipline, competence and leadership on the performance of BPKPAD Demak District employees. The population of this study were all BPKPAD employees in Demak Regency. The sample used in this study was 85 respondents. In this study using a total sampling technique, namely the technique of the entire population being sampled. Then the data collection method is through questionnaires and data analysis using SPSS 21 which includes validity, reliability, classic assumption tests, multiple regression analysis, hypothesis testing using the t test and R2 test. The results of this study indicate that all independent variables, namely work discipline, competence and leadership have a positive and significant effect on employee performance (Y) partially or simultaneously (together). Based on the coefficient of determination of 0.794 or 79.4%. Which means that the existence of independent variables (leadership, work discipline and competence) on employee performance has an influence of 79.4% while the remaining 20.6% is influenced by other variables that are not used by researchers in this study.*

Keywords: *Work Discipline, Competence, Leadership and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPKPAD Kabupaten Demak. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai BPKPAD Kabupaten Demak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 orang responden. Di dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, yaitu teknik seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuisioner dan analisa data menggunakan SPSS 21 yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji R2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas, yaitu disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial maupun stimultan (bersama-sama). Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,794 atau 79,4%. Yang artinya bahwa keberadaan variable independent (kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi) kepada kinerja pegawai

mempunyai pengaruh sebesar 79,4% sedangkan sisanya yaitu 20,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak digunakan peneliti di dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Keberadaan insan disuatu organisasi menjadi faktor utama dalam penentuan tujuan. Sumber daya Manusia yang ada didalam sebuah organisasi mampu memberikan hasil berupa tenaga, bakat dan kreatifitasnya dalam pencapaian tujuan perusahaan (Saputra dkk, 2017). Manusia menjadi faktor utama untuk menentukan suatu keberhasilan dari perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa SDM yang berkualitas akan dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Jadi perusahaan perlu memperhatikan pegawai agar dapat berkerja secara maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kurangnya kinerja pegawai yang maksimal dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Selain karena alasan yang tidak jelas, Dampak dari ketidakdisiplinan akan berdampak pada pekerjaan yang semestinya bisa selesai menjadi tertunda bahkan bertambah banyak. Seperti halnya pada kedisiplinan para pegawai yang kurang disiplin dengan jam kerja. Hal tersebut mengidentifikasikan bahwa terjadi permasalahan tentang kinerja pegawai pada instansi tersebut. Produktivitas kerja pegawai bukan hanya disebabkan oleh pengetahuan dalam bekerja, namun sangat erat pengaruhnya dengan kedisiplinan pegawai saat bekerja. Pernyataan dari Saydam disiplin kerja merupakan perilaku pegawai untuk bersedia dan rela dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan yang dikeluarkan oleh instansi (Saydam, 1996). hal yang paling penting dari disiplin kerja yaitu bagaimana sikap dan perilaku taat serta patuh terhadap norma-norma yang sudah menjadi kebijakan perusahaan atas kesadaran setiap individu (Tanjung, 2021).

Disiplin kerja berpengaruh signifikan atas ketercapaian perfoma pegawai pada suatu instansi atau institusi tertentu (Tanjung, 2021). dengan adanya kedisiplinan di dalam setiap diri pegawai akan membuat pegawai semakin terdorong dalam mengikuti dan patuh terhadap norma-norma peraturan perusahaan, sehingga hal-hal negative seperti malas bekerja, pencurian asset perusahaan, berangkat telat, tidak tercpai target bisa di hindari.

Factor lain yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai ialah kompetensi. Kompetensi ialah keahlian pegawai saat mengerjakan suatu tugas tertentu berdasarkan kemampuan maupun *skill* pegawai tersebut. Menurut Ardiansyah “Kompetensi menjadi salah satu hal terpenting yang mutlak dimiliki pegawai dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan” (Ardiansyah, 2018).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi dari kepemimpinan. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2013) menjelaskan bahwa “kepemimpinan ialah gaya yang ditampilkan oleh sosok seorang pemimpin dikala ia memimpin individu lain dalam menggerakkan sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan”. Seorang pemimpin juga dapat bertugas untuk mengawasi, dan memberi penghargaan maupun hukuman kepada bawahannya terhadap dengan apa yang dilakukan pegawainya. Pemimpin merupakan lambang dari kelompok dan pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya.

Badan Pengelolaan Kekayaan dan Pendapatan Asset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Demak adalah kantor pelayanan publik yang beralamat di Jl. Kyai Jebat No.881A, Petengan Selatan, Bintoro, Kec. Demak, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59511.

Dari fenomena yang telah dipaparkan diatas bahwa tidak terealisasinya kinerja pegawai BPKPAD tahun 2021 dan terdapat perbedaan hasil penelitian (*research gap*) maka penulis ingin meneliti dengan tema: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bpkpad Kabupaten Demak”**.

KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yaitu sejauh mana seorang pegawai mencapai hasil dalam melakukan tugas tertentu. Manajemen kinerja yaitu kegiatan holistik yang diharapkan dapat memajukan suatu hasil kerja di institusi. (Rahayu dkk, 2021).

Kinerja dapat dipersepsikan sebagai hasil perolehan kerja baik dengan model kualitatif dan kuantitatif sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2008). Meneladan ahli Mathis (2006) hasil kerja pegawai menjadi aspek yang penting

untuk mencapai tujuan perusahaan, selain itu banyak aspek-aspek yang mempengaruhinya seperti adanya keterampilan, lalu para anggota saling mendukung tentunya dengan seberapa besar hasil yang diraih.

2. Disiplin Kerja

Labudo (2013) menyatakan Disiplin merupakan penghormatan, menghargai, kepatuhan, dan taat terhadap ketentuan secara norma maupun tertulis yang harus dilaksanakan dan ketika tidak sesuai itu maka akan menerima sanksi.

Assagaf dan Dotulong (2015) disiplin kerja menjadi factor penting yang harus dilaksanakan oleh semua pegawai didalam organisasi baik kalangan atasan maupun pegawai biasa, sehingga dari kedisiplinan yang dilakukan tercermin tanggungjawab yang diberikan kepadanya atas kepatuhan atas peraturan yang sudah ditetapkan. Pegawai yang mempunyai rasa kedisiplinan yang cukup bagus dapat mempengaruhi pada hasil produktifitas dalam bekerja. Hasil senada pada Tanjung (2021) dan Saputra (2021) mengungkapkan disiplin kerja berdampak (+) serta signifikan atas kinerja pegawai.

3. Kompetensi

Menurut Amstrong (2011) ialah segala sesuatu yang berhubungan dengan kerja serta yang mempengaruhi hasil kerja. Kompetensi termasuk dalam kecakapan, kemahiran, kemampuan. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar setiap dalam memperoleh kemampuan untuk unggul dalam pekerjaan.

Ruky (2006) menjelaskan kompetensi merupakan kemampuan sebagai kualitas dasar manusia untuk mempengaruhi pikiran dan tindakan agar dapat menggeneralisasikan segala situasi yang terjadi pada manusia dan berlangsung cukup lama. Untuk menjadi kompeten dalam aktivitas tertentu, Anda harus memiliki sifat dan perilaku kepribadian tertentu yang umum dalam situasi dan tugas kerja yang berbeda. Sifat dan perilaku ini dapat diprediksi secara andal berdasarkan kriteria yang digunakan. Hal ini senada dengan penelitian Putri (2018) dan Saputra (2021) yang mengungkapkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah keterampilan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain. Pemimpin menggunakan prinsip dan formulasi untuk membantu mereka memahami dan mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan.

Menurut Robbin (2006) kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mengendalikannya dan mengelola serta memotivasi orang-orang yang ada di bawahnya untuk mencapai tujuan yang telah dikehendaki. Kouzes dan Posner (2004) berpendapat bahwa kepemimpinan menciptakan cara untuk membantu orang mencapai sesuatu yang luar biasa. Kartono (2005) berpendapat kepemimpinan merupakan skill untuk memotivasi dan mendorong individu lain secara konstruktif menjalin Kerjasama dalam kelompok demi tujuan pencapaian tujuan yang telah direncanakan di awal. Rivai (2014) membahas mengenai seorang yang memiliki rasa kepemimpinan dapat memerankan sebagai actor yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk setiap hari. Penelitian ini ditunjang oleh peneliti Putri (2018) dan Saputra (2021) membahas bahwa peranan pemimpin mempunyai dampak yang positif dalam menunjang produktivitas kerja pegawai.

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara yang dirasa paling mungkin dan mengandung serangkaian masalah teoritis yang membuat kebenaran menjadi paling mungkin. Berdasarkan kerangka berpikir konseptual yang dipaparkan maka di tarik dugaan sementara sebagai ini:

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh (+) terhadap kinerja Pegawai

H₂ : Kompetensi berpengaruh (+) terhadap kinerja Pegawai

H₃ : Kepemimpinan berpengaruh (+) terhadap kinerja Pegawai

H₄ : Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan berpengaruh silmutan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendapat dari Sugiyono (2010) populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan BPKPAD Kabupaten Demak yang mempunyai jumlah sebesar 85 pegawai bagian Sekretariat, Bidang Anggaran, Bidang Perbendaharaan dan Akuntansi, Bidang

Pendapatan, Bidang Aset dan Daerah. Untuk metode digunakan metode *total sampling* dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2007). Alasan menggunakan seluruh populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, dan seluruh populasi digunakan sebagai sampel survei. Jumlah sampel terdiri dari 85 pegawai BPPKAD di Kabupaten Demak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Uji Validitas, uji reliabilitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, normalitas, analisis regresi, uji t, uji f serta uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.314	1.794		1.290	.201
	Disiplin Kerja	.135	.063	.114	2.146	.035
	Kompetensi	.772	.161	.508	4.797	.000
	Kepemimpinan	.218	.064	.364	3.405	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

$$Y=2,314 + 0,114 X1 + 0,508 X2 +0,364 X3 + e$$

Berdasarkan uji diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 2,314, artinya bila disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai dalam BPKPAD Kabupaten Demak nilainya 2,314.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,114 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin meningkat disiplin kerja (X1), maka kinerja pegawai akan semakin meningkat juga.
- Nilai koefisien regresi kompetensi (X2) sebesar 0,508 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik kompetensi (X2), maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X3) sebesar 0,364 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan (X3), Jika pegawai bekerja keras, kinerja mereka akan meningkat.

2. Uji t

Dan jika dilihat dari pengujian yang dilakukan semua angka yang keluar dari output SPSS menghasilkan nilai positif sehingga dapat di simpulkan bahwa adanya pengaruh positif variable independent terhadap variable dependen.

1) Uji hipotesis disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai didapat $t_{hitung} = 2.146$ dengan $sig. = 0,035$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig. < sig.\alpha (0,05)$, maka **H1 diterima**. Artinya, dugaan sementara yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” diterima.

2) Uji hipotesis kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai didapat $t_{hitung} = 4.797$ dengan $sig. = 0,000$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig. < sig.\alpha (0,05)$, maka **H2 diterima**. Artinya, hipotesis yang menyatakan “kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” diterima.

3) Uji hipotesis kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai didapat $t_{hitung} = 3.405$ dengan $sig. = 0,001$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig. < sig.\alpha (0,05)$, maka H_0 **H3 diterima**. Artinya, hipotesis yang menyatakan “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” diterima.

3. Uji F

Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1601.192	3	533.731	109.001	.000 ^b
	Residual	396.620	81	4.897		
	Total	1997.812	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan , Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

Dari tabel diatas, dikatakan simultan tersebut diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0.000 \leq 0,05$. Dengan hasil variabel disiplin kerja, kompetensi, kepemimpinan mampu dan layak untuk menjelaskan variabel kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Beralaskan hasil penelitian yang dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta disiplin kerja, kompetensi serta kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Atas kesimpulan yang dipaparkan diatas maka dapat disarankan sebagai berikut ini: Bagi Instansi, Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepala intansi BPKPAD Kabupaten Demak lebih memperhatikan disiplin kerja pegawai di tempat kerja. Disiplin kerja tersebut mengenai Ketaatan pegawai terhadap peraturan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepala intansi BPKPAD Kabupaten Demak lebih memperhatikan kompetensi pegawai di tempat kerja. Kompetensi tersebut mengenai sikap (*Attitude*). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepala intansi BPKPAD Kabupaten Demak lebih memperhatikan kepemimpinan di tempat kerja. Kepemimpinan tersebut mengenai kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas.

Bagi Peneliti Selanjutnya, Dalam penelitian kuantitatif masih memiliki potensi bias yang sifatnya struktural karena rumusan masalah yang dibuat biasanya merefleksikan kepentingan peneliti tanpa mempertimbangkan permasalahan yang sebenarnya dihadapi oleh responden, dan hasil penelitian memiliki kualitas penjelasan yang terbatas pada deskripsi numerik dan kurang detail dalam mengelaborasi aspek persepsi responden serta menambahkan lagi variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Arie Supriyatno, Subiyanto, Tawil. 2016. Pengaruh Sertifikasi Pendidik, Kompetensi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA. Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) Jawa Tengah Volume 3 Nomor 2
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Augusty, Ferdinand. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dharma, Surya. 2009. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Djuremi, D., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ata Internasional Industri. *Kinerja*, 4(1), 15-31.
- Firman, A., & Haeranah, H. (2021). Pengaruh Human Capital Dan Organizational Culture Terhadap Kinerja Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 3(2), 96-105.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2), 286-310.
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Aksara
- Hindrayati, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru Pns Smp Negeri 1 Alian)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kasmir Dan Jakfar.(2012). Studi Kelayakan Bisnis, Edisi Revisi.Jakarta: Kencana

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek) (3rd Ed.)*. Pt. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 55–62.
- Muslimah, D. A. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pt. Dan Liris Indonesia. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, 2(1).
- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Mugai Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 4(3), 193-203.
- Pangarso, Astadi., dan Susanti, Putri Intan. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160. <https://ejournal.unair.ac.id/JMTT/article/view/3019>
- Putri, P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Berbantuan Software SPSS. *Journal of Science and Social Research*, 1(1), 86-96.
- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 78-85.
- Rahmat Yogie, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 23 Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Riau Economic and Bussines Revie*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Saputra, A. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum, Perlengkapan Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat* (Doctoral dissertation).
- Saputra, E., Hakim, L., & Anggraini, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Kelana Makmur Batam. *BENING*, 4(2).
- Setiawan, Bahar Agus dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Setiawan, Bahar Agus dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Shoim dkk, 2019. Analisis Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Al-islam 1 Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*. Volume 3.
- Sintaasih, I Nyoman Jaka Alit Wiratama Desak Ketut. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama

Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 126-134.

Sugiono.(2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta. Danandjadja, James. (1984). *Folklor Indonesia*

Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

Susilo, Sony Wicaksono., dan Manalu, Sahala. (2017). Analysis of The Effect of Leadership Style, Discipline, and Motivation on Employee Performance in PT Rimba Kencana Malang. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15(4), 607- 615.

Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021, November). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak Dan Retribusi Daerah. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, pp. 761-768).

Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js Jakarta). *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 22(2), 84-92.

Widodo. (2010). Efek Moderasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi, Reward, Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 125-136.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi Kelima). Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks.