

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

BUDI YANTI, HENNY SJAFITRI

budiyantianti04@gmail.com, sjafitriheny@gmail.com
Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang

Abstract: *This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at the Government Bureau of the Regional Secretariat of West Sumatra Province. The research method used is quantitative. The sampling technique used was total sampling, so that the sample in the study was 31 respondents. The data technique used is multiple linear regression, t test, F test and the coefficient of determination. Based on the research results, the regression equation is $Y = 4.983 + 0.272 x_1 + 0.131 x_2 + e$. With the leadership variable having a positive effect on employee performance with a regression value of 0.272, the significance value is 0.000. While the work discipline variable also has a positive effect on employee performance with a regression value of 0.131 with a significant value of 0.000. For the t test on the leadership variable, t_{count} is 3.249 and t_{table} is 2.048 meaning that leadership has a significant effect on performance, while work discipline is obtained $t_{count} > t_{table}$, namely $2.508 > 2.048$ meaning that work discipline has a significant effect on performance. In the F test it can be seen that $F_{count} > F_{table}$ $43.080 > 3.34$ with a significance of 0.000 or below 0.05 as a result H_0 is rejected H_a is accepted means that the variables of leadership and work discipline have a jointly significant effect on employee performance at the Government Bureau of the Regional Secretariat of West Sumatra Province. The adjusted coefficient of determination (Adjusted R^2) is 0.737, which means that 73.7% of the independent variable (leadership and work discipline) influences the dependent variable (performance) and the remaining 26.3% is influenced by other variables not discussed in this study.*

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, sehingga sampel dalam penelitian sebanyak 31 responden. Teknik data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y = 4,983 + 0,272 x_1 + 0,131 x_2 + e$. Dengan variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi 0,272 nilai signifikannya 0,000. Sedangkan variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresinya 0,131 dengan nilai signifikan 0,000. Untuk uji t pada variabel kepemimpinan diperoleh t_{hitung} 3,249 dan t_{tabel} 2,048 berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,508 > 2,048$ berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada uji F terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ $43,080 > 3,34$ dengan signifikannya 0,000 atau dibawah 0,05 akibatnya H_0 ditolak H_a diterima berarti variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pada Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R^2) adalah 0,737 artinya sebesar 73,7 % pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) dan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja.

A. Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor kepemimpinan dimana seorang pemimpin mampu memberikan contoh yang

baik kepada bawahannya seperti bagaimana seorang pimpinan mengatasi sebuah permasalahan internal serta eksternal di pemerintahan tersebut, baik dari segi aturan maupun peraturan yang ada di instansi tersebut. Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut.

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit kerja yang terdapat di instansi tersebut agar tujuan kinerja yang diinginkan oleh instansi pemerintah dapat tercapai sesuai dengan tujuan awal dari instansi tersebut, baik dari kepemimpinan, disiplin kerja serta kinerja dari pegawai didalamnya. Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Propinsi Sumatera Barat bertujuan untuk meningkatkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan profesional. Menciptakan ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan yang tangguh dan produktif serta berdaya saing regional dan global. Menyelaraskan program dan kegiatan Biro Pemerintahan demi kesejahteraan rakyat dengan meningkatkan infrastruktur dan pembangunan yang berkelanjutan serta berwawasan lingkungan.

Menurut Kartono (2013:189), indikator kepemimpinan adalah kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan. Kemampuan analitis merupakan kemampuan menganalisis situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang. Kepemimpinan berdasarkan kemampuan analitisnya masih belum berjalan dengan baik karena dalam pemecahan masalah organisasi pemimpin tersebut terkadang masih belum bisa menemukan jalan alternative mana yang hendak digunakan untuk permasalahan organisasi yang ditempuh sehingga pemecahan masalah organisasi benar-benar belum terselesaikan.

Keterampilan berkomunikasi merupakan dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman dan nasihat seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi. Kepemimpinan dalam keterampilan berkomunikasi pada Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih belum berjalan dengan baik karena pemimpin kurang tegas dan cara berbicara terlalu cepat ketika pimpinan mengadakan rapat atau forum diskusi, sehingga maksud dan tujuan pimpinan tidak dapat dipahami sehingga terjadi pertentangan, hal ini dikarenakan cara penyampaian yang dilakukan pimpinan terlalu cepat. Kemampuan mendengar merupakan kemampuan mendengar pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya. Kepemimpinan berdasarkan kemampuan mendengar masih terlihat belum efektif karena didalam rapat pemimpin tidak mau menerima saran dan kritik dari pegawai yang notabennya adalah bawahan dan akan menerapkan saran tersebut apabila baik bagi organisasi. Hal ini, menyebabkan banyak pegawai tidak percaya diri dalam menyampaikan saran dan merasa kurang pantas mengemukakan pendapat.

Ketegasan merupakan ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Kepemimpinan berdasarkan ketegasan masih belum berjalan dengan baik karena pemimpin kurang tegas dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan dan kurang tegas dalam mengambil keputusan sehingga bagi pegawai yang selalu mematuhi aturan merasa belum mendapatkan perlakuan adil dari pimpinan. Menurut Hartatik (2014:182), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menunjukkan suatu keadaan atau sikap hormat yang terdapat dalam diri seseorang terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai, bila disiplin kerja baik maka kinerja pegawai akan bagus seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang lancar, kerjasama yang baik, tetapi apabila sebaliknya maka kinerja pegawai akan menurun sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan (2013:194), indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Tujuan dan kemampuan merupakan tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan

disiplin dalam mengerjakannya. Pelaksanaan disiplin kerja berdasarkan tujuan dan kemampuan pada Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih terlihat kurang efektif dimana pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga waktu yang diberikan masih kurang maksimal dan pegawai yang mempunyai kemampuan lebih dalam bekerja tidak mempunyai tantangan sendiri baginya. Balas jasa yaitu ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Pelaksanaan disiplin kerja berdasarkan balas jasa masih dibidang kurang dalam memberikan pengakuan berupa pujian atau penghargaan kepada para pegawai yang datang tepat waktu dan kepada pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaannya tepat pada batas waktu yang telah ditentukan. Sehingga pegawai tidak termotivasi dan berleha-leha dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Waskat (Pengawasan Melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Pelaksanaan disiplin kerja berdasarkan waskat masih terlihat kurang efektif dimana pimpinan kurang aktif dalam mengawasi pelaksanaan pekerjaan bawahan. Hal ini terlihat dari kurangnya arahan, pengawasan yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu pegawai cenderung berleha-leha dalam melaksanakan pekerjaannya karena kurang adanya pengawasan pimpinan, sehingga rekapan data belum selesai hingga batas waktu yang telah ditentukan. Hubungan kemanusiaan merupakan terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Pelaksanaan disiplin kerja berdasarkan hubungan kemanusiaan pada Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih terlihat kurang baik antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, seperti sebagian pegawai merasa sulit dalam memahami hal berkomunikasi, sehingga terjadi kesalahpahaman dalam penerapan komunikasi yang disampaikan antar pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2014). Kinerja pegawai yang optimal akan membawa kemajuan bagi organisasi itu sendiri agar dapat bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2011:101-105), indikator kinerja pegawai adalah loyalitas, tanggung jawab dan keterampilan. Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan kinerja berdasarkan loyalitas berjalan kurang baik dimana masih terdapat pegawai yang melalaikan pekerjaan seperti menyiapkan laporan, dan pekerjaan lain yang diberikan oleh pimpinan.

Tanggung jawab merupakan rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan risiko dari pekerjaan tersebut. Tanggung jawab pegawai pada Biro Pemerintahan Sekretariat Provinsi Sumatera Barat cukup baik walaupun terkadang masih ada pegawai belum menggunakan waktu dengan maksimal. Keterampilan merupakan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Keterampilan pegawai pada Biro Pemerintahan Sekretariat Provinsi Sumatera Barat cukup baik karena pegawai saling membantu pegawai yang membutuhkan.

Kualitas kinerja yang diberikan pegawai masih kurang maksimal, dikarenakan lemahnya dalam pengawasan kehadiran pegawai seperti tidak memberikan sanksi bagi pegawai yang sering terlambat masuk kerja, yang mengakibatkan banyak kegiatan organisasi menjadi terhambat. Sejalan dengan hal tersebut, maka kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dijadikan sebagai salah satu acuan utama ketidak sesuaian terhadap kinerja pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. Oleh sebab itu, pengelolaan atau pelaksanaan kepemimpinan yang baik dan tepat akan secara langsung juga dapat memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan masing-masing.

Permasalahan kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Sekretariat Provinsi Sumatera Barat disebabkan karena kepemimpinan dan disiplin kerja. Kedua faktor tersebut saling berhubungan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena tidak melaksanakan tugas

kepemimpinan dengan baik membuat hasil kerja pegawai kurang maksimal sehingga tujuan organisasi belum tercapai dalam bekerja selain itu kurangnya disiplin kerja yang dilakukan membuat tujuan dari pelaksanaan disiplin kerja seperti pengawasan terhadap pegawai agar lebih memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik sehingga pegawai kurang memaksimalkan waktu yang diberikan.

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:147), kuantitatif deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas pada Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 31 orang pegawai. Metode pengambilan sampel yaitu non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (total sampling). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bertugas pada Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat sebanyak 31 orang.

Menurut Sugiyono (2016:147), mendefinisikan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Data-data kuantitatif yang didapat dari angket yang dikumpulkan, diolah, disederhanakan, disajikan dan dianalisa secara deskriptif melalui tabel frekuensi dan grafik agar mudah dimengerti.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Dari hasil analisis uji hipotesa pada tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ terbukti bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,249 > 2,048$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Variabel kepemimpinan (X_1) ini dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi oleh pimpinan dengan skillnya mempunyai keberanian dalam melaksanakan tugas pokok yang telah dipercayakan kepadanya, pimpinan memiliki percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan, pimpinan senantiasa mendengarkan pendapat atau saran dari bawahannya, pimpinan menjalin kerja sama yang baik dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Dari hasil analisis uji hipotesa pada tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ terbukti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,508 > 2,048$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima dengan nilai signifikan $0,018 < 0,05$. Variabel disiplin kerja (X_2) ini dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi oleh dalam pemberian tugas tidak dibeda-bedakan dengan pegawai lainnya, bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman, ada ketegasan jika pegawai melanggar peraturan seperti melebihi jam istirahat dalam bekerja, Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat memberikan sanksi tegas bagi yang melanggar peraturan.

3. Pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro

Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, hal ini dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $43,080 > 3,34$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat sebesar 73,7% dan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

4. Implikasi Penelitian

Dari kedua variabel independen yang diteliti yaitu variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Variabel kepemimpinan (X_1) lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dengan nilai terendah sebesar 3,61 dengan nilai TCR sebesar 72,26%. Dengan nilai TCR terendah tersebut dapat dilihat bahwa pimpinan tidak senantiasa mendengarkan pendapat atau saran dari bawahannya, seharusnya pimpinan mendengarkan pendapat atau saran dari bawahannya supaya bawahan tidak merasa takut dan janggal dalam mengungkapkan pendapat dan sarannya.

Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dengan nilai terendah sebesar 3,77 dengan nilai TCR sebesar 75,48%. Dengan nilai TCR terendah tersebut dapat dilihat bahwa tidak adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat pegawai tidak mengerti melakukan pekerjaan yang hendak dikerjakan, seharusnya pegawai ditempatkan pada posisi yang benar-benar sesuai dengan skillnya supaya pekerjaan tertata dengan baik dan melakukan pekerjaan memang benar-benar dibidangnya.

D. Penutup

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan dimana $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,249 > 2,048$). Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan dimana $0,018 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,508 > 2,048$). Variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat diketahui dari nilai F_{hitung} sebesar 43,080 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $43,080 > 3,34$ dan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan *Adjusted R Square* karena variabel-variabel bebas lebih dari satu, maka nilai koefisiennya 73,7%. Artinya bahwa kemampuan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja untuk berkontribusi dengan variabel kinerja adalah sebesar 73,7% sisanya sebesar 26,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Daftar Pustaka

- Amalia Eva dan Radiansyah Muhammad. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 3, No. 2, September 2019.
- Edison Emron Anwar Yohny dan Komariyah Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Esnawan Erfan dan Dharmawan Donny. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi PT. Samick Indonesia. Program Studi Manajemen FE UNKRIS. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol. 7, No. 2, Mei-Agustus 2019.
- Kartono Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Rajawali. Jakarta.
- Maria Elvie Handri May dan Sari Purnama. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, dan Kedisiplinan

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai. STIE-IBBI Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*. Vol. 1, No. 2 Tahun 2018-2019.
- Rivai, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soekarso dan Putong Iskandar. 2015. *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Erlangga. Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Tambunan Debora. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang. *Manajemen, STIE TRICOM. Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*. Vol. 12, No. 2, Desember 2019.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.