



## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PETUGAS DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A PURWOKERTO**

**Alfin Azka Fauzi, Kusmiyanti**

Prodi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian berikut agar mendapatkan penemuan eksplanatif mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja petugas pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto. Subjek dalam penelitian yaitu petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto. Menggunakan program SPSS untuk analisis variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja. Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 53 petugas yang didapat dengan teknik purposive sampling dengan metode perhitungan rumus slovin. Dalam mengumpulkan data dengan memanfaatkan survei kuesioner serta wawancara langsung, kemudian untuk menganalisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear sederhana. Perolehan hasil pada penelitian berikut menunjukkan jika kepemimpinan berpengaruh positif dengan disiplin kerja petugas pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lembaga Pemasarakatan.

## PENDAHULUAN

Kementerian Hukum dan HAM merupakan kementerian yang memiliki tanggung jawab dan fungsi di Bagian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Sejak 27 Oktober 2014, Kementerian hukum dan HAM dipimpin Yasonna H Laoly. Kemenkumham memiliki kantor wilayah di setiap provinsi dan membawahi beberapa unit pelaksana teknis yaitu Rumah Penyimpanan Barang Sitaan dan Barang Rampasan Negara, Rumah Tahanan Negara, Lembaga Permasyarakatan, Balai Permasyarakatan serta Balai Harta Peninggalan dan Rumah Detensi Imigrasi.

Sesuai dengan ketentuan UU No. 39/2008 mengenai Kementerian Negara serta PP No. 44/2015. Dapat diketahui bahwa Kemenkumham yang memiliki peranan dalam bagian HAM, aturan, pengelolaan hukum adat, kekayaan intelektual, imigrasi serta fasilitas permasyarakatan. Kemenkumham memiliki tanggung jawab maupun fungsi yang bermacam-macam di bidang hukum serta berperan secara strategis di bagian hukum dan diberikan dukungan oleh 59.650 SDM, 837 unit satuan kerja yang tersebar pada seluruh Indonesia dan sejumlah perwakilan Republik Indonesia yang berada pada luar negeri.

Pada era globalisasi seperti saat ini, kondisi dari SDM yang terpenting agar dapat tercapainya tujuan dan cita-cita pada lingkup pekerjaan yang kian kompleks pada sebuah instansi ataupun perusahaan. Hal yang dituju pada sebuah instansi bisa memiliki capaian sebaik-baiknya apabila terdapat individu yang memiliki peran untuk mengendalikan, merencanakan dan mengelola pelaksanaan instansi agar dapat bekerja dengan baik. SDM yang bermutu tinggi yakni seseorang yang berketerampilan, berkemampuan serta memiliki kompetensi maupun etos bekerja yang baik. Tiap-tiap organisasi ataupun perusahaan membutuhkan karyawan

yang berkepribadian dengan mendukung serta berkemampuan dan cakap pada pengambilan keputusan di dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Penerapan kedisiplinan dalam bekerja bertujuan supaya rasa disiplin bisa mengalami peningkatan pada tenaga kerja ataupun karyawan didalam organisasi untuk mendorong keproduktifan yang semakin baik. Perihal ini yang memperlihatkan betapa penting peranan SDM dan tak terpisahkan oleh perusahaan ataupun organisasi mulai dari organisasi pemerintahan ataupun swasta. Suatu bagian dari wujud mengoptimalkan dalam mengelola SDM yaitu peranan dari pemimpin.

Kepemimpinan adalah seni dalam memimpin serta menjadi penguat, dorongan maupun kemampuan moralitas yang dapat memberikan pengaruh bagi anggotanya atau bawahan agar dapat melakukan perubahan sikapnya ke arah yang lebih baik, dengan demikian para tenaga kerja memahami dan tahu hal-hal yang diinginkan oleh pemimpinnya. Perilaku organisasi ataupun perusahaan sebagai aspirasi bagi pimpinan dengan dampak interpersonal dari pimpinan dengan bawahan. Pada keadaan demikian adanya diinduksi pemenuhan kerelaan dari bawahannya dengan pemimpin. Terkhusus pada upaya pencapaian hal-hal yang dituju dan arah organisasi, dengan demikian dibutuhkan tahapan dan cara untuk memecahkan permasalahan-permasalahan secara efektif yang wajib dilalui dengan bersama-sama.

Tantangan seorang pemimpin pada masa sekarang tidak hanya berkaitan dengan bagaimana pemimpin tersebut mengatur seluruh tugas dan kewajibannya, tetapi juga bagaimana pemimpin tersebut mampu mengelola seluruh petugas yang berada dibawahnya, dengan jumlah petugas yang sangat banyak di lingkungan

pemasyarakatan dibutuhkan sosok pemimpin yang mempunyai karakter kuat untuk mengelolanya. Dengan demikian, sosok pemimpin wajib berkemampuan dan mempunyai kompetensi agar dapat memberi arahan dan bimbingan bagi pegawainya sehingga terjalin interaksi antar dua pihak agar dapat terhindar nya perasaan asing dalam instansi, dengan demikian timbulnya rasa percaya dari pegawai pada suatu instansi yang mana pegawai merasakan bahwa suatu instansi atau organisasi tempatnya bekerja bisa melakukan pemenuhan terhadap hal-hal yang menjadi bagian dari kebutuhan serta keadilan dalam memperlakukan pada pegawai disertai pemberian kompensasi yang didasari oleh ketepatan hukum yang diberlakukan kemudian perihal tersebut dapat memberi peningkatan bagi kedisiplinan dalam bekerja dari para pegawainya (Kartono, 2010).

Kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak kepada petugas untuk dapat nyaman dalam melakukan pekerjaannya, memiliki komitmen dan loyalitas yang keras serta membuat petugas berusaha lebih keras meningkatkan kinerja serta mempertahankan keunggulan kompetitif (Fragueiro & Thomas, 2011). Sumber daya manusia sangat berperan dalam pengelolaan dan peningkatan mutu kedisiplinan kerja petugas. Maka dari itu untuk meningkatkan disiplin kerja, dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu memberikan tauladan terhadap anggota yang dipimpinya. Disiplin kerja menjadi hal mendasar dalam mencapai kualitas dari organisasi. Petugas dengan disiplin dalam kerja yang baik akan mampu untuk meningkatkan kualitas dari organisasi yang diembannya.

Kedisiplinan dengan sebaik-baiknya dapat menjadi cerminan pertanggungjawaban seorang pegawai pada tugas-tugas yang diberi bagi

dirinya. Perihal tersebut memberikan dorongan untuk bersemangat dalam bekerja serta perwujudan terhadap capaian instansi, pegawai maupun publik. Maka dari itu seseorang pimpinan senantiasa melakukan upaya supaya bawahan memiliki sikap disiplin dengan sebaik-baiknya. Disertai upaya pemeliharaan maupun peningkatan kedisiplinan di lingkungan instansi bisnis (Hasibuan, 2002).

Aturan mengenai disiplin dalam bekerja pada sebuah instansi atau perusahaan telah dijalankan dan semestinya ataupun masih tidak dijalankan bisa ditinjau dari beberapa hal diantaranya yaitu karyawan hadir tepat pada waktunya, jika dalam waktu bekerja karyawan senantiasa memakai pakaian seragamnya, ketika mempergunakan material maupun alat-alat kepemilikan perusahaan disertai kehati-hatian dengan didasari oleh aturan yang telah diberlakukan, memperoleh hasil kuantitas maupun kualitas dalam bekerja yang sesuai terhadap standarisasi, pegawai ikut serta dalam cara bekerja yang ditentukan oleh perusahaan dan pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan bersemangat dan sebaik-baiknya (Soejono, 2006).

Taraf disiplin dalam bekerja yang baik yang dimiliki oleh seseorang karyawan dapat memberi pengaruh bagi penilaian kinerjanya. Disiplin menjadi suatu hal yang esensial agar dapat memberi peningkatan bagi potensi serta pengembangan kinerjanya, dengan demikian peran organisasi dalam hal ini yakni organisasi Lembaga Pemasarakatan untuk berupaya melakukan penegakan serta pelaksanaan sikap disiplin untuk pegawai yakni penetapan standar aturan disiplin bagi pegawainya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, kondisi Lembaga Pemasarakatan kelas II Purwokerto saat ini merupakan kondisi yang kurang menguntungkan, dimana masih adanya

Permasalahan organisasi ataupun kebudayaan dalam bekerja yang seringkali dirasakan dari pihak pimpinan ataupun kepala Lapas kelas IIA Purwokerto pada saat berada dalam masa jabatan yaitu pimpinan merasa sulit melakukan perubahan terhadap kebudayaan yang kurang baik dan telah melekat dalam diri karyawan dan juga sulit mengubah paradigma Lapas ke arah yang lebih positif. Kemudian masalah lain yang ada yaitu mengenai kurang terjalin ikatan dengan sebaik-baiknya dari pemimpin bersama bawahannya, dimana pucuk pimpinan organisasi yaitu lembaga masyarakatan khususnya setiap jangka waktu tertentu mengalami pergantian, hal tersebut membutuhkan waktu dalam membangun komunikasi antara pimpinan dengan anggotanya. Petugas Lembaga Masyarakatan kelas II A Purwokerto berdasarkan observasi peneliti juga menggambarkan bahwa petugas seringkali terlambat ketika datang ke kantor, hal tersebut banyak disebabkan karena faktor urusan pribadi petugas itu sendiri, kurangnya sanksi ketegasan, controlling dan pengawasan dari pimpinan terhadap petugas yang tidak disiplin dalam pekerjaan pada saat jam kerja, selain itu permasalahan yang muncul juga diakibatkan karena pimpinan tidak selalu terdapat pada lembaga masyarakatan dikarenakan adanya urusan serta rapat di luar Lembaga Masyarakatan, maka dari itu petugas kurangnya dibimbing maupun diarahkan mengenai kinerjanya khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2013) mengenai "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Daerah Jawa Tengah", membuktikan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai, karena semakin tinggi kemampuan pemimpin

mengembangkan kepemimpinan maka semakin baik pula pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat yang dimana variabel independen yang memengaruhi variabel dependen (Sugiono, 2002). Tahapan desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkandata, (5) mengolah data, (6) menarik kesimpulan. Penelitian ini untuk mengetahui variabel pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang dimana variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan (X) dan variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y). Subjek dalam penelitian ini yaitu seluruh Petugas Lembaga Masyarakatan Kelas II A Purwokerto, sedangkan objek penelitian yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja. Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 53 petugas yang didapat dengan teknik purposive sampling dengan metode perhitungan rumus slovin. Pengambilan data melalui sebaran kuesioner. Pengambilan data juga melalui wawancara terhadap 3 petugas yang menjadi key informan yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

Teknik analisis penelitian berikut adalah berupa analisis regresi linier sederhana yaitu tahap menganalisis yang dilaksanakan pada suatu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen dengan dibantu perangkat lunak SPSS v25 Agar memberi jawaban terhadap perumusan permasalahan pada penelitian serta pengujian hipotesis yang telah diajukan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto dengan bantuan aplikasi IBM SPSS statistic 25, Pada tabel ANOVA SPSS, kita dapat mengetahui tingkat pengaruh atau tingkat signifikansi antara variabel (X) yaitu Kepemimpinan terhadap variable (Y) yaitu Disiplin Kerja. Berdasarkan tabel uji regresi tersebut kita dapat lihat nilai  $F = 6,736$  dengan tingkat signifikansi atau probabilitas  $0,012$ . Hasil nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$  menunjukkan bahwa uji regresi tersebut memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja. Dari uji regresi linier sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Dari tabel Coefficients SPSS, dapat dilihat koefisien arah regresi dari kolom Unstandardized Coefficients dan sub kolom b. Dari kolom tersebut diperoleh nilai constant sebesar  $30,535$  dan nilai koefisien arah regresi sebesar  $0,303$ . Nilai koefisien b pada persamaan regresi diatas bernilai positif. Hal ini menunjukkan perubahan nilai yang sifatnya berbanding lurus antara variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja. Kenaikan nilai pada variabel kepemimpinan mempengaruhi kenaikan variabel disiplin kerja begitupun sebaliknya. Dari persamaan rumus regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan (x) sebesar  $30,535$  menyatakan bahwa pada setiap kenaikan nilai  $0,01$  variabel kepemimpinan, maka variabel disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar  $0,303$ . Karena sifat regresi yang berbanding lurus maka dapat diketahui bahwa semakin besar pengaruh kepemimpinan yang diberikan maka disiplin kerja akan semakin meningkat.

Hasil pengujian uji signifikansi mampu menjawab pengujian hipotesis dengan menggunakan perbandingan nilai t hitung dan t tabel. Berdasarkan tabel dan perhitungan di atas, nilai t hitung tercatat sebesar  $2,595$  dan t tabel sebesar  $2,008$  dengan nilai signifikansi  $3\%$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2,595 > 2,008$ ). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yaitu antara variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja. Dari hasil uji t tersebut kita dapat melakukan uji hipotesis terhadap pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja petugas. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

Dalam uji hipotesis menggunakan uji t,  $H_0$  diterima apabila nilai  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  yang menandakan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menandakan adanya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2,595 > 2,008$ ). Hal ini menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dalam hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan jika  $H_0$  ditolak maka terdapat adanya hubungan yang positif dan juga hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja petugas.

Dari tabel uji determinasi di atas, nilai R sebagai koefisien korelasi yaitu sebesar  $0,342$ . Hal ini menandakan terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif lemah antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja karena  $0,342 < 0,5$ . Dari tabel uji determinasi diatas juga diketahui nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi sebesar  $0,117$ . Hasil tersebut dapat menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel independen (variable bebas) secara

menyeluruh dapat memengaruhi naik turunnya variabel dependen.

Semakin tinggi kualitas kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja petugas, begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah kualitas kepemimpinan, maka akan semakin rendah pula tingkat disiplin kerja petugas. Pimpinan dalam organisasi memiliki peran yang sangat sentral dalam memberikan warna bagi organisasi. Setiap pimpinan dalam organisasi selalu berusaha agar anggotanya mempunyai sikap disiplin kerja yang baik yang sejalan dengan tujuan organisasi. Seorang pimpinan dapat dinilai optimal dalam menjalankan peran kepemimpinannya dalam organisasi, jika para anggotanya memiliki sikap disiplin yang baik. Pimpinan yang memiliki sifat keteladanan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan contoh dan panutan bagi para anggotanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Siagian, 2003) yaitu terdapat adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja artinya pimpinan dalam menjalankan peran kepemimpinannya dengan baik akan berpengaruh kepada disiplin kerja petugas yang baik pula. Menurut Menurut (Nawawi dan Martini, 2004) menyatakan bahwa hak seseorang dalam jabatannya sebagai pemimpin adalah untuk mengambil keputusan dan memerintahkan pelaksanaannya atau melakukan suatu tindakan/kegiatan dalam rangka mewujudkan eksistensi kelompok/organisasinya. Namun, seorang pimpinan harus dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahan sehingga bisa membangkitkan semangat dan kegairahan kerja serta bertindak sebagai motivator.

Secara empiris, adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin sejalan dengan yang dilakukan oleh (Baskoro, 2012) yang mendapatkan bahwa Kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Disiplin Kerja dan kinerja karyawan. Salah satu indikator Lembaga Pemasarakatan dikatakan baik atau ideal adalah tingginya kualitas kinerja para petugas dan tingginya kualitas pelayanan publik yang ada pada Lembaga Pemasarakatan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan dari bapak Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto, beliau menyampaikan:

“Kepemimpinan di Lapas itu ya dimulai dari tingkat kasubsi, kemudian kasi atau juga KPLP sebagai keamananya, itu yang menjadi role model bagi bawahannya, apabila pimpinan tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik, ya saya rasa semua pekerjaan akan terselesaikan dengan baik pula, untuk mendorong petugas untuk dapat disiplin dalam bekerjanya”.

Pengakuan berupa penghargaan pimpinan organisasi terhadap karyawan merupakan dorongan semangat kerja. Dorongan semangat inilah yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Notoadmodjo, 2007). Oleh karena itu, kepemimpinan sangat penting untuk ditingkatkan kualitasnya. Kualitas kepemimpinan dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu : kecerdasan seorang pemimpin, kedewasaan dan keleluasan hubungan sosial seorang pemimpin, motivasi dan dorongan prestasi, serta sikap dan hubungan sosial. Hal-hal tersebut perlu ditingkatkan agar Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dapat berjalan dengan optimal.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto. Hal ini tentu memberikan arti bahwa dengan adanya kepemimpinan yang baik yang dilaksanakan oleh pimpinan organisasi maka akan berpengaruh positif dalam peningkatan disiplin kerja petugas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

BBC. (2019). Kasus Setya Novanto melakukan Pelesiran, Dua Petugas Lapas Sukamiskin yang Dijatuhi Hukuman, Kepala Lapas tak Bersalah. Dikses 28 April 2021 <https://www.bbc.com/Indonesia/Indonesia-48645909>

Bisnis, J.M. (2019). Indah Pertiwi (1) A.A.N. Oka Suryadinata Gorda (2) Kepemimpinan, Penggajian, Motivasi Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis* 16 (3), 135-150.

Budiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press.

Bugdol, M. (2018). A different approach to work discipline: Models, manifestations and methods of behaviour modification. In *A Different Approach to Work Discipline: Models, Manifestations and Methods of Behaviour Modification*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-74008-9>

Creswell, J. W. (2019). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Pendekatan Kuantitatif, dan Mixed* (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Davis, Keith. 2010. *Organizational Behavior- Human Behavior at Work* 13th Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company

Fragueiro, F., & Thomas, H. (2011). Strategic leadership in the business school: Keeping one step ahead. In *Strategic Leadership in the Business School: Keeping One Step Ahead*. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511921087>

Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Kartono, K, 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Penerbit PT. Raga Grafindo Persada, Jakarta.

Neuman, W. L. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (7th ed.). Jakarta: Indeks.

Notoadmodjo, S, 2007. *Promosi Kesehatan Dan Ilmu Perilaku*. Rineka Cipta. Jakarta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Essential of Organizational Behavior* 12th edition.

Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.

Santiago Pereira, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 47-59.

Soejono, 2006. *Starategi sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Cetakan 13. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>

Wibowo, (2013). *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Pada Penanaman Modal Daerah Jawa Tengah*. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/id/eprint/20042>