



Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar

Vina Umi Latifah^{1*}, Sutarno²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespondensi: vinalatifa0@gmail.com

Diterima: 19-09-2024 | Disetujui: 20-09-2024 | Diterbitkan: 21-09-2024

ABSTRACT

The State Civil Apparatus (ASN) is the front guard in carrying out government-based community services so that employee work discipline behavior must be considered in order to obtain satisfactory work results. The Karanganyar Regency Regional Inspectorate work unit is one of the agencies experiencing employee work discipline problems which in pre-survey research is thought to be influenced by leadership and work motivation. The aim of this research is to analyze the significant influence of leadership and work motivation on employee work discipline. The population in this study was 57 employees. The number of samples used was 50 ASN people who worked at the Karanganyar Regency Regional Inspectorate Office. The data collection technique uses a questionnaire. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination test. Testing the research instrument obtained that the questionnaire items on all variables were valid and reliable. The classical assumption test shows that all variables pass the classical assumption test. Multiple linear regression analysis showed that leadership had a positive influence and work motivation had a positive influence with the equation $Y = -0.689 + 0.299X_1 + 1.148X_2 + e$. Hypothesis testing showed that leadership had a significant effect on employee work discipline at the Karanganyar Regency Regional Inspectorate Office, while work motivation had a significant effect on employee work discipline at the Karanganyar Regency Regional Inspectorate Office. The F test for model accuracy shows that the research model used is appropriate. The coefficient of determination test shows that the ability of the leadership and work motivation variables to explain the influence on employee work discipline is 71.9%.

Keywords: Work Discipline, Leadership, Work Motivation, State Civil Apparatus (ASN).

ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan garda terdepan dalam menjalankan pelayanan masyarakat berbasis pemerintahan sehingga perilaku disiplin kerja pegawai harus diperhatikan agar memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Satuan kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar menjadi salah satu instansi yang mengalami permasalahan disiplin kerja pegawai di mana pada penelitian prasurvei diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Populasi pada penelitian ini sebanyak 57 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 orang ASN yang bekerja di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Uji instrumen penelitian diperoleh item kuesioner pada semua variabel valid dan reliabel. Uji asumsi klasik diperoleh semua variabel lolos uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda diperoleh kepemimpinan berpengaruh positif dan motivasi kerja berpengaruh positif dengan persamaan $Y = -0,689 + 0,299X_1 + 1,148X_2 + e$. Uji hipotesis diperoleh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar. Uji F ketepatan model menunjukkan model penelitian yang digunakan adalah tepat. Uji koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dalam menerangkan pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 71,9%.

Kata kunci: Disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, Aparatur Sipil Negara (ASN).

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Umi Latifah, V., & Sutarno. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 563-580. <https://doi.org/10.62710/t1zg5c63>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dan harus dimiliki suatu organisasi dan perusahaan. Supaya aktivitas berjalan dengan lancar, perusahaan harus mempunyai pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dan perusahaan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintah tidak akan berjalan dengan baik.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk bekerja secara profesional, disiplin dan bertanggung jawab dalam pengabdian kepada pemerintah dan organisasi kerjanya. Bukti dari profesionalisme dalam bekerja yaitu terbentuknya disiplin yang baik dan tercapainya target kerja yang telah ditentukan suatu organisasi.

Setiap organisasi baik swasta maupun organisasi dalam lembaga pemerintahan sumber daya manusia sangat dibutuhkan keberadaannya. Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi organisasi, untuk itu suatu organisasi harus berupaya agar pegawainya dapat bekerja secara efektif dan efisien, seperti halnya pegawai kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan daerah Kabupaten Karanganyar, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintah Desa dan pelaksanaan urusan Pemerintah Desa yang keberadaannya diatur menurut Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 3 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah, Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Inspektur, Sekretaris, Kasubbag Administrasi & umum, Kasubbag Evaluasi & Pelaporan, Kasubbag Perencanaan, Inspektur Pembantu Wilayah I (Urban I), Inspektur Pembantu Wilayah II (Urban II), Inspektur Pembantu Wilayah III (Urban III) dan Inspektur Pembantu Wilayah IV (Urban IV).

Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar selalu dituntut untuk dapat menampilkan dirinya sebagai pegawai bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, dan sadar akan tanggung jawab. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya perlu menjamin kerja sama yang baik antara sesama pegawai maupun atasan. Hal ini sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar merupakan sebuah instansi yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensinya. Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar terletak di JL. KH. Samanhudi, Badran Asri, Cangakan, Kec. Karanganyar, Jawa Tengah. Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar, dijumpai masih adanya pegawai yang kurang cekatan, datang terlambat, pulang tidak sesuai jam kantor, kurangnya ketersediaan membantu teman pegawai yang mengalami kesulitan dan tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar dalam mewujudkan disiplin kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang optimal. Terdapat data pendukung 1 tahun periode tahun 2023 dari pihak Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar yang menunjukkan bahwa masih adanya absen kerja yang dilakukan oleh pegawai diluar jam libur, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Data Kehadiran Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah hari absensi pegawai selama satu bulan	Jumlah Hari Kerja/Bulan	Presentase Kehadiran
Januari	50	804	22	63%
Februari	50	646	20	68%
Maret	50	733	22	67%
April	50	597	14	57%
Mei	50	777	21	63%
Juni	50	701	21	67%
Juli	50	845	21	60%
Agustus	50	1031	22	53%
September	50	904	21	57%
Oktober	50	848	22	61%
November	50	821	22	63v%
Desember	50	867	19	54%

Sumber : Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja pada pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karangnyar belum mencapai 100%, hal ini dikarenakan sering terjadinya absensi kerja pegawai pada setiap bulannya. Untuk itu diperlukan upaya peningkatan kedisiplinan dengan menyelesaikan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar masih kurang.

Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik maka diperlukan pegawai yang mampu bekerja secara optimal. Disiplin kerja terbentuk secara tidak langsung terhadap kesadaran dan kerelaan seorang pegawai di dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam sebuah instansi maupun organisasi (Hasibuan, 2020: 444).

Menurut Kasmir (2018:192) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, hubungan antar sesama rekan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan, loyalitas, dan komitmen. Upaya yang dilakukan guna mendapatkan permasalahan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, dilakukan penyebaran kuesioner pra penelitian kepada pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar sehingga diperoleh hasil sebagai berikut.

Berdasarkan penyebaran kuesioner diperoleh hasil:

Tabel 2
Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

INDIKATOR	YA	TIDAK
Kemampuan dan Keahlian		
1. Saya selalu mendiskusikan pada rekan kerja maupun piminan terhadap hasil yang akan dicapai	74%	26%

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar
 (Umi Lathifah, et al.)

2. Skil yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	58%	42%
Pengetahuan		
1. Memiliki basis pengetahuan yang luas dan berusaha mengikuti perkembangan trend yang luas	88%	12%
Rancangan Kerja		
1. Mampu mengetahui rapat kerja instansi yang akan dijalankan	56%	44%
Kepribadian		
1. Memiliki Kepercayaan Diri Dan Kemampuan Yang Tinggi Dalam Membuat Keputusan Yang Baik	82%	18%
Motivasi Kerja		
1. Hubungan antar sesama rekan kerja, antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik	22%	78%
2. Adanya kejelasan wewenang tanggung jawab instansi dalam membantu pelaksanaan tugas	32%	68%
3. Saya tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi	78%	22%
Kepemimpinan		
1. Pemimpin selalu meminta pendapat pegawai terlebih dahulu mengenai permasalahan-permasalahan penting sebelum di putuskan	38%	62%
2. Pemimpin memutuskan tugas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara menyelesaikannya	34%	66%
Gaya Kepemimpinan		
1. Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	76%	24%
Budaya Organisasi		
1. Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kerja dalam instansi	66%	34%
Kepuasan Kerja		
1. Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	88%	12%
2. Pengarahan yang jelas ketika saya bekerja	68%	32%
Lingkungan		
1. Sirkulasi udara ditempat saya bekerja sudah memadai	58%	42%
Loyalitas		
1. Saya selalu menaati peraturan dan tata tertib instansi	88%	12%
Komitmen		
1. Saya selalu berpakaian rapi sesuai dengan yang ditetapkan instansi	90%	10%

Sumber: kuesioner dengan pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan peneliti di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar, diketahui pegawai yang mengatakan “Tidak” lebih besar dari pegawai yang menyatakan “Ya” pada variabel motivasi kerja dan kepemimpinan. Jawaban yang menyatakan “Tidak” lebih banyak mengindikasikan bahwa terjadi permasalahan di mana pada faktor motivasi kerja pegawai menyatakan bahwa belum terjalinnya hubungan yang baik antara pegawai dengan sesama rekan kerja dan atasan sehingga pegawai kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Permasalahan yang terjadi pada faktor kepemimpinan, pegawai mengatakan bahwa pimpinan kurang memberikan penjelasan mengenai tugas yang harus dikerjakan serta cara dalam menyelesaikannya sehingga pegawai seringkali bingung dengan

tugas yang dilimpahkan dan berdampak pada kinerjanya. Adanya permasalahan tersebut, pimpinan harusnya memperhatikan kebutuhan pegawai agar memiliki motivasi dalam bekerja serta mampu mengubah caranya dalam memimpin agar kinerja pegawai meningkat.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh instansi untuk mendorong adanya kedisiplinan kerja yang baik pada pegawai yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai secara maksimal. Oleh karena itu, suatu organisasi atau instansi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pegawainya, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Secara teoritis faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai dalam instansi, diantaranya adalah faktor kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja. Pemimpin selalu identik dengan kekuasaan. kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan mengarahkan sikap maupun perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Astuti & Iverizkinawati, 2018: 29). Kepemimpinan mampu menjadi sebuah arah dalam berjalannya suatu instansi, tanpa kepemimpinan yang efektif individu-individu maupun kelompok dalam instansi tidak akan bergerak secara optimal, dan tidak termotivasi dalam menjalani kerja. Pencapaian tujuan dapat terwujud apabila pemimpin dapat memotivasi para pegawainya untuk saling bekerja sama antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Hal ini yang akan memicu kedisiplinan pegawai muncul dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Laia & Dewi (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan menurut Rizal & Radiman (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi disiplin kerja pada penelitian adalah adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Andika, 2019). Ketika seorang pegawai memiliki motivasi dalam diri untuk mampu bekerja dan sanggup menjalankan sebuah tanggung jawab yang diberikan maka pegawai tersebut pasti mampu menyelesaikannya. Hal ini merupakan bentuk kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh adanya motivasi dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dian, Sumantri & Darma (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan menurut Rizal & Radiman (2019) motivasi kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor inspektorat daerah kabupaten karanganyar. Peneliti memilih lokasi ini menjadi objek penelitian sekarang berdasarkan pengamatan selama satu bulan bahwa adanya permasalahan seperti datang tidak tepat waktu dan pekerjaan yang tidak selesai sesuai jangka waktu yang telah diberikan.

Jenis dan Sumber Data

Kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan data konkret, data penelitian ini berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitung, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2018: 13). Data kuantitatif ini merupakan jawaban dari respondent tentang pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor inspektorat daerah kabupaten karanganyar.

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri secara langsung oleh peneliti, melalui observasi, wawancara, atau kuesioner. Data primer adalah sumber yang langsung memberi datanya untuk peneliti, seperti dengan hasil wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2018).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sebuah daerah generalisasi, dimana didalamnya ada objek ataupun subjek yang memiliki kriteria dan kualitas yang ditetapkan peneliti agar bisa dipelajari dan menarik kesimpulan yang sesuai (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kantor inspektorat daerah kabupaten karanganyar. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 50 pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Penentuan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan sampel jenuh (sampel sensus). Menurut Arikunto (2015: 104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Karena jumlah populasi yang ada pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar sebanyak 50 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian yang unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan kepada pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar, pemberian skor pada angket yang disebarkan kepada responden didasarkan pada kriteria skala liker. Pernyataan yang digunakan untuk kuesioner ini yaitu pernyataan (*favorable*) atau pernyataan yang bersifat positif atau mendukung. Penilaian atas jawaban responden dengan klasifikasi :

- a. Sangat Setuju (SS) memperoleh skor 5
- b. Setuju (S) memperoleh skor 4
- c. Netral (N) memperoleh skor 3
- d. Tidak Setuju (ST) memperoleh skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) memperoleh skor 1

2. Observasi

Observasi merupakan teknik dalam pengumpulan data penelitian dengan cara melakukan suatu pengamatan langsung kepada pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar guna memperoleh keterangan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari penelitian.

Teknik Analisis Data

Uji mencapai hasil analisis yang menuju sasaran, maka dalam menganalisis data digunakan serangkaian analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2018: 357) merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variabel terikat disiplin kerja pada pegawai kantor inspektorat daerah kabupaten karanganyar.

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin kerja

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi variabel bebas

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi kerja

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar

Inspektorat adalah OPD merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah di bidang pengawasan dan bertanggungjawab kepada Bupati. Inspektorat mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di bidang pengawasan. Selain melaksanakan tugas pokok tersebut diatas Inspektorat Kabupaten Karanganyar mempunyai fungsi perencanaan program pengawasan; perumusan kebijakan dan fasilitasi di bidang pengawasan yang meliputi bidang pemerintahan dan aparatur, pendapatan dan pengelolaan aset, perekonomian dan pembangunan, kesejahteraan sosial serta kesekretariatan; Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan di bidang pengawasan yang meliputi bidang pemerintahan dan aparatur, pendapatan dan pengelolaan aset, perekonomian dan pembangunan, kesejahteraan sosial serta kesekretariatan. Agar pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut berjalan secara optimal maka diperlukan pengelolaan SDM, sumber dana dan sarana prasarana secara efektif dan seefisien mungkin.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor : 1 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah, Badan Pelayanan Perizinan Terpadu, dan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar dan Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 37 Tahun 2016 Tentang Uraian Tugas dan Fungsi Jabatan Struktural pada Inspektorat, Inspektur mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten Karanganyar,

pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintahan Desa dan pelaksanaan urusan Pemerintahan Desa.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sbg instrument (alat) dalam penelitian apakah valid/tepat utk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila p -value (probabilitas value/signifikansi) $< 0,05$.

a. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Hasil dari uji validitas variabel kepemimpinan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel IV diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X1.1 sampai dengan X1.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 $< 0,05$ maka semua item kuesioner variabel kepemimpinan valid.

b. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Hasil dari uji validitas variabel motivasi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel V diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X2.1 sampai dengan X2.4 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 $< 0,05$, maka semua item kuesioner variabel motivasi kerja valid.

c. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Hasil dari uji validitas variabel disiplin kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Dari Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel VI diatas menunjukkan bahwa kuesioner Y.1 sampai dengan Y.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) $0,000 < 0,05$, maka semua item kuesioner variabel disiplin kerja valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner. Kuesioner dikatakan handal/*reliable* bila jawaban responden adalah konsisten dari waktu ke waktu. Kuesioner *reliable* bila nilai cronbach Alpha $> 0,60$ maka instrumen tersebut reliabel. Dengan hasil uji realibitas sebagai berikut.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,889	$>0,60$	Reliabel
Motivasi	0,864	$>0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja	0,935	$>0,60$	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel VII diatas hasil dari uji reliabilitas diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) = 0,889, Motivasi (X_2) = 0,864, Disiplin Kerja (Y) = 0,935, memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, yaitu $>0,60$, maka dapat dikatakan *realibel*, yang berarti bahwa alat **ukur atau kuesioner yang digunakan sudah stabil dan konsisten**.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang. Uji Asumsi klasik ini terdiri dari 4 uji yaitu Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedasitas, dan Uji Normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara masing-masing variabel independen dalam model regresi, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Kriteria pengambilan keputusan apabila *tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai $> 0,10$ dan Nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepemimpinan	0.502	1.994
Motivasi	0.502	1.994
Dependent Variabel: Disiplin Kerja (Y)		
Sumber: Data primer diolah, 2024		

Berdasarkan pada tabel VIII diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (Kepemimpinan) = 0,502, X2 (Motivasi) = 0,502 > 0,10 dan nilai VIF untuk variabel X1 (Kepemimpinan) = 1,994, X2 (Motivasi) = 1.994 < 10, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Spearman Rho. Dasar pengambilan keputusan dalam uji Spearman Rho yaitu jika nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) < 0,05 maka terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai signifikansi (<i>p-value</i>)	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,710	$\alpha = 0,05$	Lolos
Motivasi Kerja (X2)	0,988	$\alpha = 0,05$	Lolos
Sumber Data Primer Diolah, 2024			

Berdasarkan hasil uji Spearman Rho pada tabel X menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) variabel X1 (kepemimpinan) = 0,710 > 0,05 dan X2 (motivasi kerja) = 0,988 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan SPSS. Kriteria penarikan kesimpulan yaitu apabila *p-value* $\geq 0,05$, maka data terdistribusi normal, sebaliknya apabila *p-value* < 0,05 maka data dikatakan tidak terdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas, yaitu:

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	0.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.67998048
Most Extreme	Absolute	0.183
Differences	Positive	0.094
	Negative	-0.183

Test Statistic	0.183
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0.063 ^d
99% Confidence Interval	Lower Bound
	Upper Bound
	0.057
	0.069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 334431365.

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel XI di atas menunjukkan bahwa p-value (signifikansi) Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,063 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Analisis Induktif

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel (X) yaitu, kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu, disiplin kerja (Y). Dibawah ini merupakan tabel analisis linear berganda.

Tabel 11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-0.689	2.499		-.276 .784
	Kepemimpinan	0.299	0.161	0.199	1.857 0.070
	Motivasi Kerja	1.148	0.175	0.703	6.568 0.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = -0,689 + 0,299 X1 + 1,148 X2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a= -0,689 (negatif)

artinya jika variabel X1 (kepemimpinan) dan X2 (motivasi kerja) konstan maka Y (disiplin kerja) adalah negatif.

b1= 0,299 (kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja)

Artinya: jika kepemimpinan meningkat/semakin baik maka Y (disiplin kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (motivasi kerja) konstan/tetap.

b2= 1,148 (motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja).

*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai
pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar*

(Umi Lathifah, et al.)

Artinya: jika motivasi kerja meningkat maka Y (disiplin kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (kepemimpinan) konstan/tetap.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk signifikansi pengaruh variabel independen (X) yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y) pada pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar, ditentukan α (level of signifikansi) = 0,05 (5%).

Berikut ini adalah hasil dari uji t dari penelitian ini :

Tabel 12
Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.689	2.499		-.276	.784
	Kepemimpinan	0.299	0.161	0.199	1.857	0.070
	Motivasi Kerja	1.148	0.175	0.703	6.568	0.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan Formulasi Hipotesis :

➤ Formulasi Hipotesis:

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

$H_a : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

➤ Kriteria : H_0 diterima bila p -value (signifikansi) > 0,05

H_0 ditolak bila p -value (signifikansi) < 0,05

Dari hasil pada tabel XX diatas diperoleh

a. Uji –t Variabel X1 (Kepemimpinan)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,070 > 0,05 maka H_0 diterima artinya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Kesimpulan : H_1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar tidak terbukti kebenarannya.

b. Uji–t Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Kesimpulan : H_2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk menganalisis ketepatan model dalam memprediksi pengaruh variabel independen (X) yaitu, kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu disiplin kerja (Y) pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupa

ten Karanganyar. Kriteria H_0 diterima bila $p\text{-value} > 0,05$ H_a ditolak bila $p\text{-value} < 0,05$.

Tabel I
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	952.568	2	476.284	63.607	0.000 ^b
	Residual	351.932	47	7.488		
	Total	1304.500	49			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

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

Sumber Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel XXI hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 63,607 dengan nilai signifikansi ($p\text{ value}$) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen X1 (kepemimpinan) dan X2 (motivasi kerja) terhadap variabel dependen Y (disiplin kerja).

4. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dan menerangkan variasi variabel dependen, yaitu disiplin kerja (Y). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.855 ^a	0.730	0.719	2.736

a. Predictors: (Constant), Sanksi Hukuman, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel XXII hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) untuk model ini adalah sebesar 0,719. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (kepemimpinan) dan X2 (motivasi kerja) terhadap Y (disiplin kerja) sebesar 71,9 %. Sisanya ($100\% - 71,9\%$) = 28,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian diperoleh kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semakin pemimpin mampu berkomunikasi dengan bawahan terkait strategi organisasi maka semakin meningkatkan

perhatian pimpinan terhadap pekerjaan pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Rizal & Radiman (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini tidak sejalan dengan teori oleh Karundeng et al. (2022) yang menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sesuai dengan keinginannya. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan dimana kedisiplinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Barkhowa, 2017: 36).

Berdasarkan pernyataan hasil analisis, pegawai yang menilai baik kepemimpinan pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar terkait kemampuan komunikasi dengan bawahan mengenai strategi organisasi belum tentu mampu memengaruhi disiplin kerja pegawai karena pada dasarnya disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi adanya faktor eksternal, tetapi faktor kepribadian juga menjadi pemicu dalam pembentukan disiplin kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa sebaik apapun kemampuan komunikasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin, tetapi secara pribadi kedisiplinan pegawai tidak ingin dibentuk, maka faktor kepemimpinan tidak dapat memengaruhinya di mana pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang diungkapkan oleh Rizal dan Radiman (2019)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian diperoleh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar yang mana semakin meningkat motivasi kerja terutama dalam perasaan tenang pegawai saat bekerja karena adanya jaminan kesehatan, maka semakin meningkat pula pimpinan dalam memperhatikan pekerjaan pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Dian, Sumantri & Darma (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi pada dasarnya terdapat dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2020:73). Motivasi bagi pegawai dapat meningkatkan suatu disiplin kerja dengan cara pemenuhan-pemenuhan target yang telah ditetapkan sesuai dengan ketepatan waktu dan tujuan. Motivasi memiliki arah hubungan positif di mana semakin besar atau tinggi motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai (Hasibuan, 2020:80).

Berdasarkan hasil penelitian, pegawai yang menilai tinggi motivasi kerja maka mampu memengaruhi disiplin kerja yang dimilikinya. Pegawai yang termotivasi akan suatu hal yang berasal dari pekerjaannya akan membuat pegawai tersebut memiliki kepuasan yang lebih sehingga disiplin kerja mampu terbentuk. Pernyataan tersebut didukung adanya pernyataan hasil dari penelitian Dian, Sumantri & Darma (2021) yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dimilikinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, sehingga dapat ditarik kesimpulan, antara lain:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar sehingga hipotesis 1 tidak terbukti kebenarannya.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar sehingga hipotesis 2 terbukti kebenarannya.

*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai
pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar*

(Umi Lathifah, et al.)

Keterbatasan pada penelitian ini diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,719 atau kemampuan variabel bebas menjelaskan pengaruh variabel terikat sebesar 71,9% sehingga memungkinkan adanya variabel bebas lain yang belum diteliti selain kepemimpinan dan motivasi kerja yang mampu memengaruhi disiplin kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dipaparkan dari hasil penelitian, peneliti mengembangkan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, diantaranya:

1. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memberikan pengertian secara berkala mengenai pertanyaan kuesioner yang diajukan sehingga memperoleh hasil yang sebenarnya, selain itu penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan penambahan faktor yang mampu memengaruhi disiplin kerja pegawai, seperti kompensasi, kepuasan kerja, fasilitas, lingkungan kerja, hubungan kerja, komunikasi dan sebagainya.
2. Bagi Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar agar menjadikan penelitian ini sebagai masukan demi perbaikan disiplin kerja pegawai ke arah yang lebih baik. Upaya yang dapat dilakukan agar disiplin kerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar meningkat berdasarkan rata-rata terendah sebagai berikut.
 - a. Upaya yang dapat dilakukan agar kepemimpinan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, sebaiknya Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar lebih meningkatkan kemampuan motivasi dengan cara pemimpin ditempat semakin memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk semakin giat dalam bekerja.
 - b. Upaya yang dapat dilakukan agar motivasi kerja dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, sebaiknya Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar semakin meningkatkan pemenuhan kebutuhan fisik sehingga pegawai semakin merasa puas atas gaji yang diberikan.
 - c. Upaya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sebaiknya Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar semakin memperhatikan tujuan dan kemampuan sehingga tujuan yang dibebankan kepada pegawai semakin sesuai dengan keahliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A. & Efni, Y. 2021. “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascript Service Center) di Indonesia”. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1).
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press. Medan.
- Andika, R. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”. *Jumant*, 11(1), 189—206.
- Anonim. 2019. *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Unisri. Surakarta.
- Arikunto, Suharsimin. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Astuti, R dan Iverizkinawati. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan”, *Jurnal Ilman*, 6(1), 26—41.

- Barkhowa, M. K., Lukiastuti, F., & Sutanto, H. A. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Produksi dan Galvanis di PT. Kurnia Adijaya Mandiri)”. *Jurnal Magisma*, 5(1), 30—40.
- Batubara, Soulthan S. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero)”/ *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40—58.
- Dian, Sumantri, & Darma, B. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus pada BKPSDM Kabupaten Batang Hari)”. *Jurnal Mahasiswa*, 1(1), 52—62.
- Dira, A. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan”. *Jurnal Rekam Medis*, 2(1), 13—24.
- Emron, E., Yohny Anwar, & Imas Komariyah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Farida, Umi & Hartono, Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unmuh Ponorogo Press. Ponorogo.
- Febrianti, N. R., Ani, H., & Hartanto, W. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42—49.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harahap, D. S., & Khair, H. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi:”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69—88.
- Hartatik, Puji Indah. 2018. *Sumber Daya Manusia*. Laksana. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayahati, A. F., & Rachmawati, I. K. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Bumdes Maju Bersama Singosari-Kabupaten Malang”. *JPRO*, 2(2), 60—67.
- Jatari, A., & Yani, A. 2020. “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Permayarakatan Kota Banjarbaru”. *Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 4(1), 139—172.
- Karundeng, M. M., Mandey, S. L., & Taroreh, R. N. 2022. “Pengaruh Kepribadian Ekstraversi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 10(1), 1030—1040.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Laia, S., & Dewi, A. F. 2023. “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Pelindo Regional I Cabang Belawan”. *Jubima: Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 119—130.
- Nuruh, R. P., & Nurbudiawati. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kabupaten Garut”. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7(2), 10—19.

- Pemerintah Kabupaten Karanganyar. 2009. Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 3 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Daerah, Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.
- Putri, S. A., & Wulansari, P. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman”. *e-Proceeding of Management*, 10(2), 884—890.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rizal, U. M., & Radiman. 2019. “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang”, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117—128.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. 2017. “Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar”. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2(1), 49—56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 4. Pustaka Setia. Bandung.
- Saputra, T. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau”. *Jurnal Niara*, 1(1), 50—60.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supardi, & Anshari, Aulia. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PTPN IX Batujamus”. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85—95.
- Susanti, F., Zakariyah, Komalasari, M., & Warlizasusi, J. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri”. *Kharisma: Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 2(2), 91—102.
- Sutrisno, Edy. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suwanto. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi BMT El-Raushan Tangerang”. *Jenius*, 3(2).
- Terry, George R. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Bina Aksara. Jakarta.
- Wahyuningsih, s., & Novia, Y. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Selatan”. *Prosiding Seminar Manajemen Bisnis*, 1(1), 1—13.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wijaya, Heri. 2017. *Perilaku Keorganisasian*. Nusa Media. Yogyakarta.