



Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Moril Kerja dengan Disiplin Kerja pada Pegawai/Aparatur Pemerintahan SKPD Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan

Relationship between Leadership Style and Work Morale with Work Discipline in Employees / Government Apparatuses in the District Government of Medan Tuntung Medan City

Rina Amelia, M. Rajab Lubis, Suryani Hardjo

Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana,
Universitas Medan Area

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan moril kerja dengan disiplin kerja pada pegawai/aparatur pemerintahan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah skala disiplin kerja, skala gaya kepemimpinan dan skala moril kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negera SKPD Kecamatan Medan Tuntungan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan jumlah sampel yang digunakan adalah 86 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan moril kerja dengan disiplin kerja. Total sumbangan efektif dari variabel gaya kepemimpinan dan moril kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 55,9%.

Kata Kunci : Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, moril kerja

Abstract

This study aims to determine the relationship of leadership style and work morale with work discipline on the staff / government officials SKPD Medan Tuntungan Subdistrict. The data collection instrument used are the scale of work discipline, the scale of leadership style and work morale scale. Population in this research is all the staff / government officials of SKPD Medan Tuntungan District. The sampling technique used samples saturated and the number of samples used is 86 people. Data analysis technique used in this research is multiple regression analysis. The results showed that there was a significant positive relationship between leadership style and work morale with work discipline. The total effective contribution of leadership style and work morale variables to work discipline was 55,9

Keywords : Work Discipline, Leadership Style and Work Morale

How to Cite: Amelia, R. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Harga Diri Dan Optimisme Dengan Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Moril Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai/Aparatur Pemerintahan Skpd Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan 1(1) 2019: 69-77,

*E-mail: ameliarinai@gmail.com



PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur dari kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu indikator keberhasilan organisasi yaitu dengan melihat produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Produktivitas sumber daya manusia tidak dapat datang secara instan, tetapi memerlukan beberapa stimulus dan dukungan yang dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia diantaranya lingkungan kerja yang baik seperti kepemimpinan, komunikasi, pengendalian serta kedisiplinan sumber daya manusia dalam melakukan aktivitas pada organisasi (Muchsin, 2002).

Berkaca dari hal di atas, peran sumber daya manusia bukan hanya diperlukan dalam organisasi bisnis semata, tetapi organisasi pelayanan publik pun menuntut peran sumber daya yang dapat berkontribusi terhadap pelayanan publik yang baik. Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme (Muchsin, 2002).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai negeri sipil seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS. Pegawai instansi pemerintah seharusnya memberi contoh yang baik untuk masyarakat, terutama dalam hal kedisiplinan. Seorang pegawai seharusnya mematuhi peraturan yang ada di dalam instansi tempatnya bekerja karena mereka merupakan panutan bagi masyarakat luas (Barokah, 2013).

Aritonang (2005) mengungkapkan bahwa dengan mengupayakan kedisiplinan kerja maka peningkatan kinerja dari para pegawai akan dapat dicapai. Sebab disiplin itu sendiri merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Namun yang seringkali dijumpai adalah banyak sekali perilaku yang mencerminkan sikap tidak disiplin yang dilakukan oleh para pegawai. Perilaku-perilaku tersebut diantaranya seperti sering bolos, datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, tidur saat jam kerja, banyak bergurau pada saat kerja, pulang kerja lebih awal, smsan/chatting, dan menyalahgunakan waktu istirahat serta tidak memaksimalkan waktu untuk bekerja (Siregar, 2009; Haryati, dkk, 2019; Mora, dkk., 2020; Haryati, 2014; Atrizka, 2018).

Menurut Saad dan Sackett (2002) bahwa disiplin kerja individu yang berkaitan dengan kualitas tugas dan tanggung jawab dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti nilai yang dikembangkan dalam kehidupannya yang membiasakan disiplin diri disegala hal, pemahamannya pada aturan dan kesediannya melakukan sesuatu aktivitas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Saydam (1996) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi tegaknya disiplin kerja dalam suatu perusahaan, antara lain besar kecilnya kompensasi, ada

tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sejalan dengan hal tersebut, ditemukan bahwa persepsi terhadap kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap disiplin kerja dimana sumbangan yang diberikan adalah sebesar 25,7% (Apriliatin dkk, dalam Hidayatul, 2011).

Hal ini bertolak belakang dengan hasil observasi peneliti tentang disiplin pegawai di SKPD Kecamatan Medan Tuntungan dimana stimulus berupa kompensasi kurang berpengaruh terhadap perilaku disiplin. Sebagaimana Peraturan Walikota Medan Nomor 6 Tahun 2015 tentang Tambahan Penghasilan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Medan dan Keputusan Walikota Medan Nomor: 900/059.K/2016 tentang Besaran Pemberian Tambahan Penghasilan berdasarkan Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional, Jabatan Staf, Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Pengeluaran Pembantu, Pejabat Penatausahaan Keuangan, Kepala Sub Bagian Penyusunan Program Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Songodimendjo (2000, dalam Sutrisno, 2011) bahwa pemberian kompensasi yang memadai belum pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para pegawai, disamping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam organisasi.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Arisandi (2004) bahwa terdapat korelasi yang cukup berarti antara persepsi karyawan terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja yaitu sebesar 0,431. Dari hasil penelitian-penelitian tersebut dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kompensasi dan persepsi terhadap kontrol atasan memberikan sumbangan terhadap disiplin kerja dalam prosentasi yang cukup minim, dan selebihnya dipengaruhi faktor-faktor lain yang memberikan sumbangan terhadap disiplin kerja pegawai (dalam Hidayatul, 2011).

Gaya kepemimpinan menurut Kartono (1991) adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa gaya kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dimana dalam gaya kepemimpinan sangat berpengaruh kontrol dari pimpinan terhadap tingkah laku anggota.

Kontrol pimpinan dalam hal ini merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Hal ini sejalan seperti yang diungkapkan Singodimedjo (2000, dalam Sutrisno 2011), bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah : 1) besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 4) ada tidaknya pengawasan pimpinan, 5) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, 6) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muchsin (2002), bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai dengan koefisien korelasi kendall's tau sebesar 0.388 dengan tingkat signifikansi 95 %. Juga sejalan dengan hasil penelitian Jaya (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian Susanty (2012) bahwa gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Penumbuhan disiplin pada diri pegawai tidak bisa hanya mengandalkan peraturan resmi yang menyangkut kedisiplinan, tetapi harus ada dorongan dalam diri pegawai yang bersangkutan untuk mau taat dan patuh terhadap peraturan kedisiplinan yang ada tanda adanya unsur paksaan. Niat untuk mentaati peraturan menurut Suryohadiprojo (1989), merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa disadari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya sendiri. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005) tentang Moril Kerja yang merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Sembiring, dkk., 2015; Salianto, 2014; Wulan, 2014; Turnip & Dwina, 2012)

Menurut Davis (1989) "*Morale mean the attitude of individuals and group toward their work, envirimment and toward voluntary cooperation to the full extend of their ability in the best interest of the bussiness*". Artinya Moril yaitu sikap individu dan kelompok terhadap pekerjaan mereka, lingkungan kerja dan terhadap keinginan untuk bekerjasama mengerahkan segenap kemampuan yang dimiliki secara sukarela pada minatnya yang utama dari organisasi. Dalam hal ini menekankan pada dorongan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya daripada sekedar kemenangan saja.

Seperti diungkapkan Wastuti (2011) bahwa makin tinggi moril kerja seseorang maka makin senang dan sukarela dalam menyelesaikan pekerjaannya, makin antusias, optimis untuk maju, percaya diri, terlibat dalam organisasi dan inovatif sehingga memberikan kinerja yang maksimal (Thamrin, 2009; Roslina, 2009; Sarah, 2020; Setyowati, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian korelasional, yaitu suatu metode untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel tersebut (Zikmund: 1997). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di SKPD Kecamatan Medan Tuntungan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Sampel Jenuh*. Menurut Zulkarnain Lubis (2012), *Sampel Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel sebanyak 86 orang.

Untuk mengumpulkan data penelitian yang dibutuhkan, maka digunakan instrumen sebagai berikut :

Skala disiplin kerja : disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Saad dan Sackett (2002) yaitu aspek pemahaman terhadap peraturan

yang berlaku, aspek ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, aspek nilai-nilai yang dianut dan aspek ketepatan waktu. Setelah uji coba, skala ini memiliki 31 aitem valid dengan koefisien korelasi butirnya $r_{bt} = 0,232$ sampai $r_{bt} = 0,708$. Sementara itu, indeks reliabilitas Cronbach's Alpha diperoleh $r_{tt} = 0,896$ yang berarti bahwa skala ini reliabel.

Skala gaya kepemimpinan : disusun berdasarkan dua dimensi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Halpin, dkk., (1957, dalam Yukl 2006) yaitu : pola perilaku tugas dan pola perilaku tenggang rasa. Setelah uji coba, skala ini memiliki 30 aitem valid dengan koefisien korelasi butirnya $r_{bt} = 0,290$ sampai $r_{bt} = 0,722$. Sementara itu, indeks reliabilitas Cronbach's Alpha diperoleh $r_{tt} = 0,908$ yang berarti bahwa skala ini reliabel.

Skala moril kerja : disusun berdasarkan dimensi moril kerja dari Blum (1968, dalam Schein, 2006) yaitu sedikit perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi, individu bekerja dengan perasaan bahagia dan menyenangkan, individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja secara baik dan egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya. Setelah uji coba, skala ini memiliki 29 aitem valid dengan koefisien korelasi butirnya $r_{bt} = 0,268$ sampai $r_{bt} = 0,683$. Sementara itu, indeks reliabilitas Cronbach's Alpha diperoleh $r_{tt} = 0,907$ yang berarti bahwa skala ini reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel yang dianalisis mengikuti sebaran normal. Sebagai kriterianya, apabila $p > 0,050$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,050$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi, 2000). Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran:

Tabel 1.
Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	P	Ket
Y	1,190	0,118	Normal
X1	1,314	0,063	Normal
X2	1,351	0,052	Normal

Tabel 2.
Rangkuman hasil perhitungan uji linieritas hubungan

Variabel	F	P	Ket
X1 - Y	54,507	0,000	Linier
X2 - Y	79,449	0,000	Linier

Keterangan :

- Y = Disiplin Kerja
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Moril Kerja
- F = Koefisien Linieritas
- P = Peluang terjadinya kesalahan

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya apakah gaya kepemimpinan dan moril kerja dapat menerangkan timbulnya disiplin kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara

variabel bebas (gaya kepemimpinan dan moril kerja) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (disiplin kerja). Sebagai kriterianya apabila $p < 0,050$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Hadi, 2000).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diketahui bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan moril kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien $F_{reg} = 52,647$; $p < 0,01$. Diketahui nilai $F_{tabel} = 4,87$. Berikut adalah rangkuman hasil perhitungan analisis regresi berganda.

Tabel 3.
Rangkuman hasil perhitungan analisis regresi berganda

Variabel	F	R	R ²	P
X1X2 – Y	52,647	0,748	0,559	0,000

Keterangan :

- F = Hasil perhitungan regresi berganda
- R = Koefisien korelasi X1, X2 dengan Y
- R² = Sumbangan efektif X1, X2 terhadap Y
- P = Peluang terjadinya kesalahan

Tabel 4.
Rangkuman hasil perhitungan perbandingan bobot variabel bebas

Variabel	F	R	R ²	P
X1 – Y	54,507	0,627	0,394	0,000
X2 – Y	79,449	0,697	0,486	0,000

Dari rangkuman tabel di atas diketahui koefisien korelasi antara X1 – Y sebesar 0,627 dengan bobot sumbangan efektif dari variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 39,4%. Kemudian diketahui koefisien korelasi antara X2 – Y sebesar 0,697 dengan bobot sumbangan efektif dari variabel moril kerja terhadap disiplin kerja sebesar 48,6%.

Tabel 5.
Hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan nilai rata-rata empirik

Variabel	Nilai Rata-Rata		Ket
	Hipotetik	Empirik	
Y	77,5	100,07	Tergolong Tinggi
X1	75	91,43	Tergolong Tinggi
X2	72,5	89,62	Tergolong Tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan moril kerja yang diperoleh tergolong tinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan moril kerja dengan disiplin kerja. Ini menandakan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan dan semakin tinggi moril kerja maka akan semakin tinggi disiplin kerja, dan sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan dan semakin rendah moril kerja maka akan semakin rendah disiplin kerja.

Dari hasil penelitian ini juga dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki pegawai secara signifikan memiliki kontribusi bagi terciptanya disiplin kerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pegawai pada SKPD Kecamatan

Medan Tuntungan memberikan sumbangan sebesar 39,4% dalam membentuk disiplin kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan dengan hasil penelitian Muchsin (2002), Susanti (2012) dan Jaya (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa moril kerja memberikan kontribusi bagi terciptanya disiplin kerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa moril kerja pegawai pada SKPD Kecamatan Medan Tuntungan memberikan sumbangan sebesar 48,6 % dalam membentuk disiplin kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan bagaimana menumbuhkan disiplin diri pegawai yang tidak bisa hanya mengandalkan peraturan resmi yang menyangkut kedisiplinan, tetapi harus ada dorongan dalam diri pegawai yang bersangkutan untuk mau taat dan patuh terhadap peraturan kedisiplinan yang ada tanpa adanya unsur paksaan. Dalam hal ini moril kerja sangat menentukan dalam memunculkan perilaku disiplin kerja. Sesuai seperti yang diungkapkan Wastuti (2011) bahwa makin tinggi moril kerja seseorang maka makin senang dan sukarela dalam menyelesaikan pekerjaannya, makin antusias, optimis untuk maju, percaya diri, terlibat dalam organisasi dan inovatif sehingga memberikan kinerja yang maksimal.

Dari hasil perbandingan rata-rata hipotetik dan empirik diketahui bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan moril kerja pegawai tergolong tinggi Hal ini dapat terjadi karena terbitnya Keputusan Walikota Medan Nomor 840/060.K/II/2017 tentang Perhitungan Pengurangan Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Medan, yang mengatur tentang pemotongan terhadap tambahan penghasilan atas dasar beban kerja berdasarkan komponen disiplin yang mulai diberlakukan tanggal 20 Februari 2017. Keluarnya Peraturan Walikota bukan berarti disiplin kerja pegawai hanya dapat ditingkatkan bila ada konsekuensinya dengan penghasilan yang akan diterima pegawai, namun semata karena sudah mulai tumbuhnya kesadaran pegawai untuk mendisiplinkan diri karena lebih banyak pegawai yang sudah memahami fungsi dan kedudukannya sebagai abdi masyarakat.

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan moril kerja dengan disiplin kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan dan semakin tinggi moril kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai.

Selanjutnya ditemukan juga ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai.

Kemudian juga ditemukan ada hubungan yang positif dan signifikan antara moril kerja dengan disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi moril kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai.

Subjek penelitian diketahui memiliki disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan moril kerja yang tergolong tinggi, diketahui dari rata-rata empiriknya jauh lebih tinggi di atas rata-rata hipotetiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Atrizka, d. (2018). Perbedaan Keterampilan Mengajar Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan di Kelas pada Guru SMAN 11 Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 4(1), 41-51. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i1.1598>
- Azwar, Saifuddin. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 1. Cetakan Ke- XIV. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Barokah, Fitria. 2013. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kedisiplinan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Davis, Keith. 1989. *Human Behavior at Work* (Eight Edition). Tata McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- Fazria, Hidayatul. 2011. *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pertanian Provinsi Jawa Timur*. URL : <http://digilib.iunsv.ac.id/id/eprint/9300>.
- Haryati, E., Emmy M., Sri S., (2014), Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Analitika*: 6 (2): 105-113
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-16. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jaya, Kadek Yudi Prawira. I Gst. Ayu Dewi Adnyani. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015: 2702-2721 ISSN : 2302-8912.
- Kartono, Kartini. 1991. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal Itu ?*. Edisi 2, Cetakan 6. Jakarta : Rajawali.
- Keputusan Walikota Medan Nomor : 840/060.K/II/2017 tanggal 20 Februari 2017 tentang Perhitungan Pengurangan Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Medan.
- Lubis, Zulkarnain. 2012. *Penggunaan Statistika dalam Penelitian Sosial*. Cetakan Kedua. Medan : Perdana Publishing.
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, Budapest International Research and Critics Institute, 3(2): 753-760.
- Muchsin, Luhur Satrio. 2002. Hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Hubungan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan se-Kabupaten Kendal. *Tesis Pasca Sarjana Magister Ilmu Administrasi Universitas Diponegoro*.
- Peraturan Walikota Medan Nomor 6 Tahun 2015 tentang Tambahan Penghasilan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Medan.
- Roslina, D., (2009), Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Komunikasi Interpersonal dengan Eefektifitas Kepemimpinan pada RSUP H. Adam Malik Medan, *Analitika*: 1 (2): 79-90
- Saad & Sackett. 2002. *Disiplin Kerja*. Jakarta : Erlangga.
- Saliano, Rahmi L., (2014) Hubungan Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Iklim Organisasi, *Analitika*: 6 (1): 16-26
- Sarah, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Knowledge Sharing di PT T. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 48-62. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3069>
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djambatan.
- Schein, Edgar H, 2006. *Psikologi Organisasi, Terjemahan Indonesia*. Jakarta : LPPM dan Pustaka Binaman Pressindo.
- Sembiring, M., Kaiman T., Suryani H., (2015), Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja dengan Keterlibatan Kerja, *Analitika*: 7 (1): 39-49
- Setyowati, S., & Etikariena, A. (2019). Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 115-125. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2857>
- Siregar, N.I., (2009), Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan, dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan, Nusantara III Medan, *Analitika*: 1 (1): 69-77

- Suryohadiprojo, S. 1989. *Peranan Kepemimpinan dalam Menegakkan Disiplin Masyarakat dalam Analisa CSIS*. No. 4 Tahun XVIII. Juli-Agustus 1989. Jakarta : Centre for Strategic and International Studies.
- Susanty, Aries . Sigit Wahyu Baskoro. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *Program Sudi Teknik Industri, Universitas Di ponegoro .J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012.*
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan ke-3. Jakarta : Kencana.
- Thamrin, A., (2009), Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika: 1 (2): 48-61.*
- Turnip, K., Dwina, (2012), Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Analitika: 4 (1): 1-15*
- Wastuti, Sri Ngayomi Yudha. 2011. Hubungan Komitmen Organisasi, Moral Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan. *Tesis Pasca Sarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area.*
- Wulan, R., Istiana, (2014), Hubungan Antara Kepemimpinan Wanita Dengan Disiplin Kerja, *Analitika: 6 (1): 44-49*
- Yukl, Gary. 2006. *Leadership in Organization*. Sixth Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Zikmund, William G, 1997. *Business Reaserch Method (5th ed)*. Orlando : The Dryden Press.