



ISSN 2963-1602

Volume 1 Nomor 01 Bulan Juni Tahun 2022

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim penulis 12-06-2022, Diterima: 27-06-2022 Dipublikasi: 28-06-2022

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KABUPATEN TASIKMALAYA

Adi Kurnia

Prodi Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Email : adikurnia@gmail.com

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul pengaruh kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja pegawai dikantor kecamatan cikatomas pengambilan judul tersebut dilatarbelakangi dari fenomena Berdasarkan hasil observasi di kantor kecamatan cikatomas kabupaten tasikmalaya penulis menemukan gejala yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai, hal ini terlihat dari gejala berikut: Hasil pekerjaan belum maksimal. Dalam melakukan pekerjaannya pegawai Tidak sesuai dengan pedoman materi. Masih ada pekerjaan yang belum dilaksanakan seperti yang diharapkan. Misalnya, kurangnya informasi profil dan pemutakhiran kapasitas file/arsip dalam laporan tahunan yang diperlukan oleh perwakilan, kesulitan dalam melacak keamanan dan kesejahteraan arsip fisik dan data Dll. Strategi pemeriksaan kuantitatif yang menarik menggunakan statistik sampel basah. Semua individu dalam populasi yang disurvei terlibat dalam strategi pengumpulan informasi untuk survei perpustakaan, kesadaran, konferensi, dan jajak pendapat publik, sedangkan total populasi kantor kecamatan adalah 17, dimana 16 saya melakukan survei dan satu pertemuan dan menggunakan SPSS 25 untuk memproses informasi. Kajian objektif ini merupakan subinisiatif bidang dan disiplin pegawai. Dengan mengingat hal ini, hasil estimasi menunjukkan bahwa otoritas memiliki pengaruh yang luar biasa sebesar 50,1%, sementara 49,9% sisanya dipengaruhi oleh realitas yang berbeda dan faktor lain yang tidak jelas, menunjukkan bahwa ini tidak mengecualikan pemeriksaan berulang.

Kata kunci : kepemimpinan, disiplin kerja



ABSTRACT

This postulation entitled The impact of sub-locale administration on the work discipline of representatives at the Cikatomas sub-region office. In view of the perception results at the Cikatomas sub-area office, Tasikmalaya region, the creators found side effects connected with representative work discipline. This should be visible from the accompanying side effects: In completing their work, representatives are not as per material guidelines. There are still work undertakings that are not done as expected, for example, deficient refreshed yearly report profile information and capacity of files/archives required by representatives, trouble tracking down security and wellbeing of records, both physical and data. Spellbinding quantitative examination strategies utilize a soaked example statistics. in which all individuals from the populace were examined involving information assortment strategies for library research, perception, meetings and polls, the complete populace at the sub-region office was 17, including 16 surveys and 1 meeting, handling information utilizing SPSS 25. The object of this study was sub-area initiative and worker discipline . in view of this, the consequences of the computation show that administration has an extremely tremendous impact of 50.1% while the leftover 49.9% is affected by different realities or other obscure factors and does exclude this relapse examination.

Keywords: Leadership, Work Discipline

PENDAHULUAN

Kepemimpinan didalam Tercapai atau tidaknya pergaulan ditentukan oleh pergaulan. Lebih khusus lagi, pergaulan adalah masalah pengorganisasian kegiatan-kegiatan yang bermanfaat yang dilakukan oleh paling sedikit dua orang dalam rangka melaksanakan kegiatan-kegiatan yang sebenarnya diharapkan sesuai guna mencapai tujuan bersama.

Asosiasi dapat diringkas sebagai tempat di mana setidaknya dua individu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang serius dan produktif. Bawahan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan sesuai perintah dari atasan dan pelopor.

Untuk mendukung kuat masyarakat tanpa memandang jabatan, disiplin kerja yang tinggi dari perwakilan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja bisnis. Hal ini karena tanpa disiplin kerja, pekerjaan yang dilakukan oleh wakil tidak dapat diselesaikan seperti yang diharapkan sesuai dengan keadaan yang ditentukan. Disiplin kerja perwakilan juga masih rendah dibandingkan dengan pedoman yang ditetapkan oleh asosiasi, sehingga perwakilan tidak dapat bekerja dengan baik untuk masyarakat. Disiplin tidaknya seseorang pegawai tidak semata-mata datang dari pegawai itu sendiri (bersifat intern) namun biasa muncul karena faktor dari luar (bersifat ekstern). Banyak faktor eksternal yang mempengaruhi seseorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya. Dua dari sekian factor eksternal ini adalah factor kepemimpinan atasannya dan komunikasi dilingkungan kerja organisasinya. Pegawai yang menghormati atau memfigurkan pimpinannya cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi disbanding dengan pegawai yang tidak menjadikan pimpinannya sebagai figure yang ia hormati. Dengan



demikian para pemimpin sangat berpengaruh dalam mengarahkan dan menjadi contoh bagi bawahannya dalam mengerjakan pekerjaan.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, bukan hanya dalam Meskipun mereka dapat mengelola atau menjalankan operasi organisasi, pengelompokan individu untuk mencapai tujuan hierarkis merupakan masalah bagi kelompok atau asosiasi. Karena pionir merupakan variabel yang paling menarik dalam mencapai tujuan suatu perkumpulan atau perkumpulan.

Perintis hierarkis harus memiliki pilihan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik dengan memanfaatkan kemampuan mereka untuk mengubah pola pikir dan perilaku perwakilan mereka. Otoritas yang dilakukan oleh pemimpin dapat memengaruhi pertimbangan, perasaan, perspektif, dan perilaku individu organisasi dan bawahan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah membangun kehidupan hirarki yang bermanfaat, salah satunya dengan memperkaya karya para wakil asosiasi.

Kriteria kekuasaan mayoritas, nilai-nilai, kesetaraan, kehormatan, singularitas, serta kemungkinan dan keragaman teritorial dalam kerangka nasional. Berkualitas dan sadar akan tugasnya sebagai penyelenggara negara dan daerah untuk menjamin hasil yang diharapkan dalam melaksanakan dan mewujudkan perbaikan guna tercapainya pemerintahan yang baik dan berkualitas sebenarnya dibutuhkan. Oleh karena itu, kapasitas yang harus digerakkan oleh otoritas pemerintah adalah keinginan untuk merancang, mengimplementasikan, mengatur, dan mengendalikan semua inisiatif yang didelegasikan kepada mereka. Kerlahan, yang didorong oleh kepala Kerlahan, juga merupakan faktor yang menentukan sukses atau tidaknya pameran, tergantung pada disiplin kerja perwakilannya, dan juga dalam hal bagaimana pemerintah daerah meningkatkan hasil dari upaya yang didukung pembayar pajak. Itu juga harus menjadi tujuan yang sangat menarik dalam hal memperluas pencapaiannya. Selain mempersiapkan kerja sama regional, pemerintah daerah juga diharapkan dapat melayani masyarakatnya dengan cara yang paling efektif – idealnya untuk mengembangkan ekonomi mereka sekaligus menangani aspek-aspek penting lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia dan organisasi sangat marak dan bervariasi dari mulai titik sudut pandang bidang ilmu, seperti ekonomi, politik, psikologi. Organisasi sangat identik dengan .Organisasi adalah organisasi yang orang-orangnya terorganisasi dalam satu kerangka tunggal, organisasi terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa perspektif, seperti kesatuan visi dan misi, dan tujuan bersama, merupakan tanda bahwa organisasi ini ada di dunia. mata publik. (Maalif dan Kartika, 2012)

Menurut Poedar Minta, dari segi etimologis kata aset masuk akal mengingat secara etimologi diberi arti 'permulaan' dan 'kekuatan' berarti kekuatan atau 'kapasitas' yang merupakan aset. I'm here. Sadano Sukirno (2006: 172) (Abrori, 2020) mencirikan SDM sebagai individu dalam organisasi yang memberikan ide dan melakukan berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan yang bergengsi.



Samsudin (2010:1 dalam (Abrori, 2020) HRM adalah individu yang merencanakan dan memproduksi tenaga kerja dan produk, menyaring kualitas, menetapkan semua prosedur dan tujuan yang berwibawa.

Mempertimbangkan pernyataan ahli di atas, kita dapat berspekulasi bahwa sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh para eksekutif dengan demikian harus melalui proses mempengaruhi pekerjaan pada sifat SDM.

1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam pergaulan, para perintis sangat terdorong untuk ikut berserikat. Otoritas memainkan peran penting dalam menjalankan sebuah asosiasi. Arti penting lainnya adalah, secara etimologis, istilah mengatur berasal dari kata "memimpin", setelah itu berarti mengkoordinasikan, mengarahkan, menginstruksikan, mengajar, melakukan, atau mempengaruhi. Tindakan memiliki muncul kata "memimpin". Menurut (Sururama, 2020), inisiatif adalah upaya yang memanfaatkan kekuatan dampak daripada kekuatan yang mendorong orang untuk mencapai tujuannya. Definisi ini menunjukkan bahwa manajemen mencakup penggunaan dampak dan semua mata rantai yang melibatkan inisiatif.

Oleh karena itu, seorang pelopor adalah seseorang yang mempersiapkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang baik. Oleh karena itu, pelopor harus memiliki visi, jiwa, karakter dan kemampuan yang tinggi. (Sobri, 2018) Hal ini didukung oleh rezim karena pengertian otoritas adalah sebanyak individu yang berusaha menjelaskannya. Stogdill mengungkapkan bahwa manajemen sebagai konsep administrasi dapat dibentuk dengan definisi yang berbeda-beda tergantung pada tahap penalaran awal

Kemampuan untuk mengerahkan pengaruh yang berharga pada orang lain untuk melakukan upaya yang bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pentingnya manajemen di sini adalah kerja seorang perintis, mengkoordinasikan dan memotivasi sukses dan produktifnya suatu usaha sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

(Sururama, 2020) "Inisiatif adalah proses membuat dampak, termasuk penjabaran acara untuk pendukung, pemilihan konferensi dan tujuan organisasi, penyatuan latihan kerja untuk mencapai tujuan tersebut, dan mobilisasi orang untuk mencapai tujuan tersebut Menginspirasi, mempertahankan gairah, menjalin hubungan dan kolaborasi yang bermanfaat, memperoleh dan membantu orang di luar rapat dan kontrol

(Sururama, 2020), "Otoritas adalah cara paling umum untuk mengkoordinasikan dan memengaruhi aktivitas terkait bisnis dalam mengumpulkan individu".

Berdasarkan penilaian beberapa ahli di atas, penulis berpendapat bahwa manajemen pada hakekatnya adalah kemampuan, dukungan, koordinasi,

wewenang, proses, dan pemikiran yang dimiliki oleh seorang individu, sehingga ia benar-benar dapat dipercaya. tunduk dan dilihat oleh orang lain.

Dengan cara ini, otoritas juga memengaruhi pemahaman tentang peristiwa dan kegiatan otoritatif untuk mencapai tujuan, terus menerus mengikuti koneksi yang bermanfaat, dan akibatnya mencari dukungan dan partisipasi dari orang-orang di luar asosiasi. Anda dapat mengurangi pekerjaan di dalam asosiasi dengan mendapatkan.

2. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin bisnis yang khas dalam suatu organisasi menjadi penting dan diperhatikan karena berkaitan erat dengan keberlangsungan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap usaha yang diberikan kepadanya. Ini mendukung moral, kepercayaan diri, dan pengakuan terhadap tujuan regional yang berwibawa, representatif, dan lokal. Selain itu, setiap pionir pada umumnya akan berusaha untuk memiliki tingkat disiplin yang tinggi pada bawahannya. Pemukim harus memimpin dalam menjalankan misi ketika orang-orang mereka sangat fokus.

(Farida dan Hartono, 2016) Disiplin adalah keinginan atau perhatian individu untuk mengadaptasi dan melaksanakan semua pedoman yang ditetapkan oleh suatu organisasi sesuai dengan material normal practice.

Motivasi di balik disiplin kerja adalah untuk mencapai disposisi perilaku dan aktivitas yang berpegang pada prinsip dan pedoman material, tanpa mengambil struktur dari pendidik dan perintis, serta untuk melangkah dan melakukan gerakan yang signifikan. Motivasi di balik disiplin juga untuk mengarahkan atau mengkoordinasikan perilaku sesuai dengan tujuan ideal dalam hubungan persahabatan. Selain itu, untuk mencapai tujuan ini, penting untuk fokus pada komponen pekerjaan yang sesuai dengan spesialisasi

1. Pedoman yang jelas dan tegas dengan sanksi yang sama bagi setiap delegasi.
2. Perjelas kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka secara umum
3. Apa yang harus diperlengkapi pekerja dan bagaimana mematuhi peraturan dan pedoman kerja
4. Pertimbangan yang cermat berdasarkan setiap episode
5. Tindakan pendisiplinan berat untuk pelanggaran prinsip

Menurut Veithzal Rivai (2005:444) dalam (Baskoro, 2014) Disiplin kerja memiliki beberapa bagian:

1. Kehadiran
Ini adalah panduan dasar untuk menilai kedisiplinan, dan orang dengan disiplin kerja rendah biasanya terbiasa terlambat masuk kerja.
2. Kepatuhan terhadap aturan kerja
Perwakilan yang mengesahkan Peraturan Ketenagakerjaan tidak akan melecehkan metode kerja dan akan terus menetapkan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku untuk Asosiasi.

3. Kepatuhan terhadap Prinsip Ketenagakerjaan
Ini harus dinilai dari ruang lingkup tanggung jawab untuk pekerjaan yang diberikan kepada perwakilan.
4. Kesiapan tingkat lanjut
Perwakilan dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi selalu berhati-hati dalam bekerja, penuh perhitungan dan kehati-hatian, selalu menggunakan segala sesuatu dengan sungguh-sungguh dan efektif.
5. Bekerja secara moral
Beberapa perwakilan bertindak tidak hormat terhadap atasan dan kolega mereka, atau berpartisipasi dalam hubungan langsung yang tidak pantas. Pekerjaan etis adalah jenis disiplin kerja yang representatif karena merupakan jenis kegiatan disiplin

Metode Penelitian

Strategi tes yang digunakan adalah mendeskripsikan secara kuantitatif, dan tes khusus adalah tes yang diharapkan dapat menggambarkan sifat-sifat yang ada, ada, atau telah terjadi sebelumnya.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2010), metode keteladanan menganalisis jenis gerak, karakteristik, variasi, hubungan, kesamaan, dan kontras dengan berbagai karakteristik.

Menurut Whitney (1960), berbagai teknik melacak realitas dengan terjemahan yang akurat. Berbagai penelitian berfokus pada isu-isu di mata publik dan dalam konteks tertentu, seperti relevansi profesional, latihan, perspektif, perspektif, siklus pengembangan, dan persuasi.

Dimana aftermath informasi yang diperoleh selama penelitian diolah, diurai dan diolah lebih lanjut dengan menggunakan tools dan hipotesis yang terpusat sehingga dapat menjelaskan gambaran makalah yang diteliti, khususnya makalah yang terkait Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya.

Hasil dan Pembahasan

Dalam pembahasan ini akan dibahas informasi pengaruh administrasi terhadap disiplin kerja perwakilan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Ini berencana untuk menjawab pertanyaan penelitian yang ditandai dengan memvalidasi dugaan yang diajukan. Kemudian kami jelaskan dari atas ke bawah kekhasan menggunakan prosedur ilmiah yang menyertainya:

Tabel
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.754	5.209		2.832	.003
	XTOTAL	.655	.175	.708	3.747	.002

a. Dependent Variable: YTOTAL

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh resep untuk kondisi relaps segera sebagai berikut:

$$Y = a + b$$

$$Y = 14,759 + 655$$

Dari hasil di atas, sangat mungkin bahwa:

(a) setuju pada 14,754. Artinya variabel Y disiplin kerja tetap sebesar 14,754 dipengaruhi oleh variabel X khususnya manajemen.

B (nilai faktor kekambuhan X) Strategi pengendalian sebesar 655 sebenarnya berarti peningkatan disiplin kerja sebesar 655, dengan asumsi peningkatan wewenang sebesar 1 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh satu arah antara faktor X (inisiatif) dengan variabel Y. (disiplin kerja). Dari perspektif memperkuat otoritas dan meningkatkan disiplin kerja di Kantor Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya akan meningkat

Table
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.465	2.546

a. Predictors: (Constant), XTOTAL

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Dengan asumsi hasil R-squared (R²) sebesar 0,501, angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 50,1%, sedangkan lebih besar dari 49,9% disebabkan oleh berbagai kenyataan dan faktor lain yang tidak jelas artinya dipengaruhi dan tidak mengandung pengulangan ini. memeriksa.

Tabel di atas dapat diartikan memiliki hubungan atau hubungan (R) sebesar 0,501, mengingat koefisien jaminan (R-squared) menghasilkan 0,501, menunjukkan pengaruh

faktor independen (prosedur usaha) terhadap variabel dependen (pekerjaan).) disarankan. disiplin) adalah 50,1%

Dari variabel x (inisiatif), enam dimensi dapat dipertimbangkan: prosedur pengembangan atau perencanaan yang baik, metode interpersonal, strategi kepemimpinan, koherensi dengan strategi perintah, metode dengan kerangka respons yang sesuai, dan prosedur pemberian posisi. Selanjutnya variabel y (disiplin kerja) memiliki lima dimensi yaitu partisipasi, kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap pedoman kerja, peningkatan ketelitian, dan motivasi kerja. Hasil persepsi penulis dimana manajemen publik ini diterapkan oleh Kantor Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya namun tidak semua berjalan dengan baik. Kantor Kecamatan Cikatomas memang menerapkan semua dimensi dari teknik-teknik kepemimpinan dan disiplin kerja ini, namun hanya beberapa bagian saja yang berpengaruh seperti Meskipun ini adalah pekerjaan yang sedang berjalan, beberapa hal yang menarik adalah misalnya pelatihan personel atau prosedur kesiapan, strategi interpersonal, metode yang terpuji, metode konsistensi dengan memberi perintah, kerangka kerja komunikasi yang rasional dan penugasan variabel, dan strategi untuk mengadopsi metode partisipasi, kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan, dll. Kepatuhan terhadap prinsip-prinsip ketenagakerjaan, meningkatkan kesadaran akan motivasi kerja yang sebenarnya, kepatuhan terhadap standar, salah satu modelnya adalah kepatuhan terhadap jam kerja.

Terkait hal tersebut, dalam rapat antara Direktur Umum dan Direktur Pengembangan Guru perwakilan Kantor Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya terungkap bahwa tidak semua pekerja datang tepat waktu karena tugas ke luar daerah. beban. Kontrol ketidakhadiran memungkinkan administrator untuk meninjau ketidakhadiran. Ini adalah jumlah repetisi dasar yang berfungsi jika target tidak memenuhi batasan waktu.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh administrasi terhadap disiplin kerja di Kantor Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Besarnya pengaruh ini diperoleh dengan uji kecambuhan yang dilakukan berdasarkan indeks variabel X

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji regresi terhadap variabel penelitian ini yaitu X (teknik-teknik kepemimpinan), maka dapat diketahui bahwa variabel dalam penelitian tersebut berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut secara signifikan berperan dalam keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sehingga menjelaskan adanya hubungan pengaruh terhadap disiplin kerja

KESIMPULAN

Mencermati dampak selanjutnya dari penilaian dan diskusi tersebut di atas dalam kaitannya dengan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja Kantor Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya, sangat mungkin bahwa:



1. Kewenangan disiplin tenaga kerja di Kanwil Chikatomas Pemerintah Tasikmalaya mencapai 50,1%, sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh fakta yang berbeda dan faktor lain yang tidak jelas dan dikeluarkan dari penyelidikan berulang ini. .
2. Variabel Inisiatif, penelitian ini pada dasarnya mempengaruhi disiplin kerja. Karena tepat $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($2,832 > 1,753$), maka sangat mungkin untuk menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diakui, yang berarti maksud saya Mengingat seberapa besar pengaruh administrasi terhadap pekerjaan disiplin, spekulasi yang diajukan oleh penulis adalah valid.

Saran

Saran Secara Praktis

Berdasarkan kesimpulan diatas pada hasil penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Kepala hendaknya menegakan Membangun disiplin kerja dan perwakilan yang baik harus dilihat melalui adanya dan pelaksanaan perintah kerja dan sikap kerja perwakilan terhadap pekerjaan yang diselesaikan. Hal ini dilakukan untuk menginspirasi perwakilan nasional untuk bekerja lebih intensif di masa mendatang.
2. Untuk mencapai disiplin kerja meningkat maka kepemimpinan kepala melalui teknik-teknik kepemimpinan harus dilaksanakan secara keseluruhan.

Saran Secara Teoritis

1. Untuk peneliti selanjutnya apabila tertarik untuk meneliti dengan topik yang sama, diharapkan mampu lebih mengembangkan dan lebih meningkatkan data penelitian sehingga hasil yang diperoleh lebih tepat dan akurat.
2. Penulis mengharapkan bahwa untuk kedepannya nanti penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan atau sebagai bahan studi literatur maupun studi kepustakaan baik itu di kampus STIA YPPT Priatim Tasikmalaya maupun di lingkungan organisasi lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, M. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan.
- Ariana, R. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TAMBANG KABUPATEN KAMPAR Oleh. 1–23.
- Baskoro, C. aji. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- Darmawan, M. R. (2017). Identifikasi Teknik Kepemimpinan Lurah Di Kantor Kelurahan Air Hitam Samarinda.
- Farida, U., & Hartono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ma'arif, M. S., & Kartika, L. (2012). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia.
- Putra, M. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Sosial.
- Sobri, S. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan.
- Sururama, R. (2020). Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia.



ISSN 2963-1602

Volume 1 Nomor 01 Bulan Juni Tahun 2022

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim penulis 12-06-2022, Diterima: 27-06-2022 Dipublikasi: 28-06-2022