

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN PEMUDA DI KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

Rahayu¹ dan Henny Delisda Nasution²

^{1,2}Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)
rahayuaja@gmail.com

Abstract

This study is intended to determine the extent to which leadership style and motivation affect the work discipline of Deputy Youth Development employees at the Ministry of Youth and Sports. The research method used is a survey research method with data collection techniques through a questionnaire. A sample of 115 employees was obtained using the sample collection method through the saturated sample method. Data collection is done by collecting primary data through distributing questionnaires and taking secondary data sources through books, literature, internet and lecture materials. Multivariate Structural Equation Model (SEM) technique was used in this study to analyze data statistically. The results showed that the leadership style and motivation variables had a significant influence on the employee work discipline variables.

Keywords: Leadership Style, Motivation and Employee Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi disiplin kerja pegawai Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel sebanyak 115 pegawai diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan sampel melalui metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara pengumpulan data primer yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan mengambil sumber data sekunder melalui buku-buku, literatur, internet dan bahan kuliah. Teknik multivariat Structural Equation Model (SEM) digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data secara statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan elemen penting agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Peran sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam upaya mencapai tujuan dari suatu organisasi. Tingkat disiplin kerja pegawai akan memengaruhi pada keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja adalah melalui kepemimpinan. Dengan adanya

pelaksanaan kepemimpinan yang tepat, maka organisasi akan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Pentingnya fungsi dan peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi perusahaan selalu berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Upaya-upaya dalam meningkatkan tingkat disiplin kerja

pegawai selain melalui sumber daya lainnya, gaya kepemimpinan terhadap pegawai juga perlu diperhatikan

Motivasi pegawai merupakan unsur utama yang perlu diperhatikan. Motivasi sangat penting bagi pegawai dalam mengembangkan diri agar dapat bekerja lebih optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi akan dapat memengaruhi dalam upaya mendorong dan mengerahkan potensi serta mutu sumber daya manusia agar dapat bekerja lebih baik dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Identifikasi masalah ini mencakup pelaksanaan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang masih rendah. Beberapa faktor penyebab masalah rendahnya disiplin kerja karena kurangnya keteladanan pimpinan, tidak adanya pengawasan pimpinan, dan kurangnya tindakan tegas dari pimpinan bagi pelanggar disiplin. Sedangkan masalah gaya kepemimpinan disebabkan beberapa faktor seperti adanya hubungan kerja yang kurang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, kurangnya kemampuan pimpinan untuk memotivasi dan mendorong pegawainya, kurangnya perhatian pimpinan terhadap kepentingan pegawai dan konflik yang terjadi di lingkungan kerja. Masalah motivasi dapat disebabkan karena lingkungan kerja yang tidak mendukung, tidak adanya jaminan pekerjaan atau kurangnya kompensasi yang diterima pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan kebenaran atau ketidakbenaran hipotesis bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memengaruhi disiplin kerja pegawai pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga.

Latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah

dipakai sebagai dasar dalam perumusan masalah. Masalah ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga?; Apakah terdapat pengaruh dari motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga?; Apakah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga?

Rivai (2014:99) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin pada bawahannya. Malayu. S. P Hasibuan (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sondang P. Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Robbins (dalam Hasibuan, 1999), mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Hasibuan (2002:193) mengemukakan bahwa pengertian disiplin kerja adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sastrohadwiryono (2003) menyatakan bahwa pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hipotesis Penelitian: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga; Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga; dan Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga.

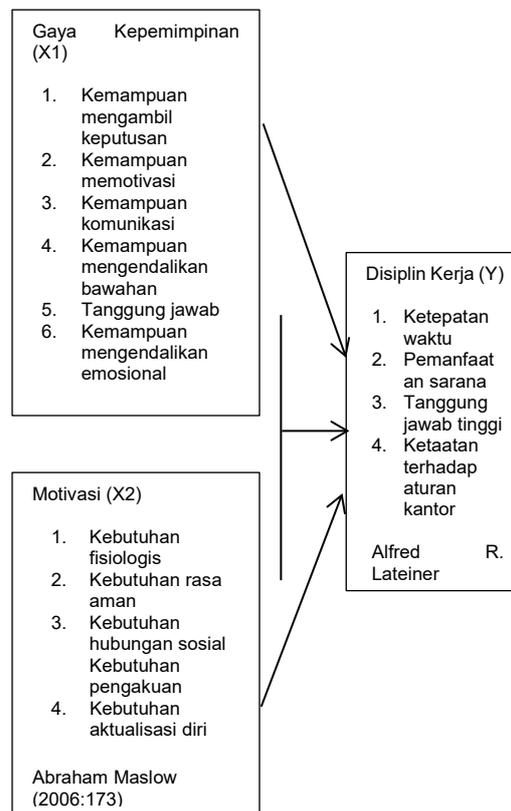
Tempat penelitian dilakukan di Deputy Bidang Pengembangan Pemuda, Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia, Jalan Gerbang Pemuda No.2 Jakarta Pusat. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Februari 2020. Mulai dari persiapan penelitian, penelitian lapangan, pengolahan data, penulisan tesis, ujian proposal tesis, bimbingan tesis dan ujian tesis.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei. Data ini diperlukan sebagai pendukung data primer yang diperoleh melalui pengumpulan data di lapangan, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, yaitu dengan mengirimkan atau menyebar daftar pertanyaan untuk mengumpulkan data dari responden yang terlibat dengan materi penelitian mengenai variabel-

variabel tersebut, dibangun suatu indikator yang selanjutnya disusun menjadi butir-butir, kemudian dirumuskan ke dalam kuesioner (pertanyaan).

Kerangka Pemikiran



Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai berjumlah 115 orang tidak termasuk Deputy, Sekretaris Deputy dan Asisten Deputy yang terdiri dari pegawai tetap dan pegawai tidak tetap pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda. Sugiyono (2006:90) menyatakan bahwa sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh.

Dalam teknik pengumpulan data ini digunakan dengan dua cara yaitu: Teknik Pengumpulan Data Primer, Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Untuk teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

dengan menggunakan teknik multivariat Structural Equation Model (SEM) program LISREL 8.80.

Hasil pengujian dengan program Lisrel versi 8.8 memberikan hasil model seperti terlihat pada gambar berikut yang menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga.

Berdasarkan diagram jalur di atas dapat dilihat bahwa nilai p adalah 0, dan nilai RMSEA adalah 0,070. Nilai p hitung adalah lebih kecil daripada nilai p standar dan nilai RMSEA hitung adalah lebih rendah daripada nilai RMSEA standar yaitu 0,08 sehingga model itu adalah cocok dengan data.

Berdasarkan data Goodness of Fit Statistics dapat diperoleh pengujian pada model SEM bertujuan untuk melihat kesesuaian model. Hasil pengujian kesesuaian model dalam studi ini disajikan pada Tabel I.

Tabel I. Indeks Kesesuaian SEM

Kriteria	Nilai cut off	Hasil	pengujian	Keterangan
RMSA	<0,80	0,070	Baik	
RMR	<0,1	0,036	Baik	
GFI	≥0,90	0,64	Marginal	
AGFI	≥0,90	0,60	Marginal	
NFI	≥0,90	0,95	Baik	
CFI	≥0,90	0,98	Baik	
IFI	≥0,90	0,98	Baik	
RFI	≥0,90	0,95	Baik	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel I dapat diketahui bahwa dari delapan kriteria yang digunakan untuk menilai layak atau tidaknya suatu model ternyata enam kriteria terpenuhi, dan dua kriteria marjinal, dengan demikian dapat dikatakan model dapat diterima, yang berarti ada kesesuaian antara model dengan data.

$$\text{Construct reliability} = \frac{(([8,03]]^2)}{(([8,03]]^2 + 2,28)} = 0.97$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{(([8,44]]^2)}{(([8,44]]^2 + 2,28)} = 0.97$$

Extracted measure pada tabel diatas hasil pengukuran realibilitas menggunakan Construct Reliability 0.97 lebih besar dari 0.70, maka dinilai baik dan pengukuran Variance extracted = 0.97 lebih besar 0.50 maka dinilai baik. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel disiplin kerja mempunyai konsistensi tinggi (reliabel) dalam mengukur variabel laten disiplin kerja.

Extracted measure pada tabel diatas hasil pengukuran realibilitas menggunakan Construct Reliability 0.97 lebih besar dari 0.70, maka dinilai baik dan pengukuran Variance extracted = 0.97 lebih besar 0.50 maka dinilai baik. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel gaya kepemimpinan mempunyai konsistensi tinggi (reliabel) dalam mengukur variabel laten gaya kepemimpinan.

Tabel II. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Indikator	Standar Loading	R2	Meassure Error
Motivasi			
M10.71	0.60	0.34	
M20.68	0.63	0.27	
M30.64	0.58	0.29	
M40.80	0.76	0.20	
M50.70	0.67	0.24	
M60.71	0.58	0.36	
M70.77	0.72	0.23	
M80.68	0.67	0.23	
M90.64	0.68	0.19	
M10	0.66	0.63	0.25
M11	0.62	0.62	0.23
M12	0.68	0.62	0.28
M13	0.74	0.66	0.29
M14	0.72	0.61	0.32
M15	0.72	0.68	0.25
Total	10.47	9.71	3.97

$$\text{Extracted Construct reliability} = \frac{(([10,47]]^2)}{(([10,47]]^2 + 3,97)}$$

$$=0.97$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{((\sqrt{0.97})^2)}{((\sqrt{0.97})^2 + 3.97)} = 0.96$$

Extracted measure pada tabel diatas hasil pengukuran realibilitas menggunakan Construct Reliability 0.97 lebih besar dari 0.70, maka dinilai baik dan pengukuran Variance extracted = 0.96 lebih besar 0.50 maka dinilai baik. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel motivasi mempunyai konsistensi tinggi (reliabel) dalam mengukur variabel laten motivasi.

Uji Hipotesis

Hipotesis yang terkait dalam penelitian ini adalah pengaruh terdapat dari Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Deputi Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga.

$$DK = 0.30 \cdot GK + 0.60 \cdot M,$$

Errorvar. = 0.30, R² = 0.70

(0.084)	(0.097)	(0.062)
3.56	6.16	4.87

Selanjutnya besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja secara parsial dan secara simultan adalah sebagai berikut.

Tabel III. Hasil pengaruh Parsial Pengaruh Koefisien T hitung Label

H1 : Disiplin kerja <- gaya kepemimpinan 0.30 3.56 Signifikan
 H2 : Disiplin kerja <- motivasi 0.60 6.16 Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel III dapat secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Deputi Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga. karena thitung (3,56) > ttabel (1,96) Sehingga

hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh terdapat dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Deputi Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga terbukti kebenarannya atau H1 diterima.

Hasil pengujian secara parsial motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai pada Deputi Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga karena thitung (6,16) > ttabel (1,96) Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh terdapat dari motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Deputi Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga terbukti kebenarannya atau H2 diterima.

Tabel IV. Hasil pengaruh Simultan Pengaruh R2 F hitung Label

H3 : Disiplin kerja <- gaya kepemimpinan dan motivasi 0,70 4,87 Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Koefisien determinasi sebesar 0,70 atau 70% berarti bahwa besar pengaruh faktor gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 70%, sedangkan 30% sisanya dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil pengujian secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Deputi Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga karena nilai F hitung sebesar 4,87 > nilai F tabel 3,077 Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh terdapat dari pelaksanaan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Deputi Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan

Olahraga terbukti kebenarannya atau H3 diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh terdapat dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga diterima terbukti kebenarannya atau H1 diterima. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan semakin baik, maka akan meningkatkan disiplin kerja dengan koefisien sebesar 0,30.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh terdapat dari motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga diterima terbukti kebenarannya atau H2 diterima. Hal ini berarti jika motivasi yang dimiliki pegawai semakin baik, maka akan meningkatkan disiplin kerja dengan koefisien sebesar 0,60.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh terdapat dari pelaksanaan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda di Kementerian Pemuda dan Olahraga diterima terbukti kebenarannya atau H3 diterima. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan dan motivasi yang dimiliki pegawai semakin

baik, maka akan meningkatkan disiplin kerja.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja sebesar 0.30 atau 30%, dengan indikator paling dominan berpengaruh adalah pimpinan dapat dijadikan panutan dan pimpinan akan selalu memberikan pengarahan jika pekerjaan belum memenuhi target.

Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja sebesar 0.60 atau 60%, dengan indikator paling dominan berpengaruh adalah pegawai nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja.

Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja dengan koefisien 0.70 atau 70%. Motivasi merupakan indikator paling dominan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dengan besar pengaruh 0.60.

Saran

Perbaikan variabel Disiplin Kerja dapat dilakukan melalui perbaikan pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.

Perbaikan pada variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilakukan melalui perbaikan pada variabel menghargai ide bawahan, pengambilan keputusan agar sesuai peraturan, hubungan yang lebih baik antara atasan dan bawahan, lebih melibatkan pegawai dalam mendiskusikan pekerjaan, peka terhadap konflik di lingkungan kerja, dapat menunjukkan kecerdasan intelektualitas dalam mengambil keputusan, memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kemampuannya, memberikan nasehat pada permasalahan antar rekan kerja, dapat mengambil keputusan yang tepat, memberikan petunjuk kepada pegawai sebelum memulai pekerjaan, menjaga lingkungan kerja yang nyaman,

mendelegasikan wewenang sesuai kemampuan, menghargai perbedaan pendapat, komunikasi yang baik dengan bawahan, lebih dapat mengendalikan emosi dalam bekerja, mendorong bawahan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dapat memperlakukan pegawai dengan adil, dapat menjadi panutan dari bawahan, dan dapat mengarahkan pegawai agar dapat mencapai target.

Perbaikan pada variabel Motivasi dapat dilakukan melalui perbaikan pada variabel mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan, tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, memberikan pujian bagi karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu, memberikan penghargaan atas hasil kerja untuk memotivasi pegawai, memperoleh insentif sesuai target yang dicapai, adanya hubungan yang harmonis antara seluruh pegawai, memberikan rasa aman bagi pegawai dalam bekerja, memperhatikan gaji pegawai untuk menimbulkan dorongan bagi pegawai dalam bekerja, kondisi kerja yang dapat mendukung keselamatan kerja, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk pengembangan diri, memberikan kebebasan bagi pegawai yang menurutnya paling cocok dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan pegawai dapat merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alifiulahtin Utaminingsih. Perilaku Organisasi. 2014. Cetakan Pertama. Malang: Universitas Brawijaya Press
Ahmad Tohardi. 2010. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya

Manusia. Bandung: CV. Mandar Maju
Amirullah, Haris Budiyono. 2004. Pengantar Manajemen. Edisi 2. Jakarta: Graha Ilmu.
A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Perusahaan .Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
Arif Yusuf Hamali. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Jakarta: PT. Buku Seru
Edy Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana)
E. Trisnawati Sule, Kurniawan Saefullah. 2005. Pengantar Manajemen. Cetakan ke 12. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana)
Hasibuan, Malayu SP. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
Hussein Fattah. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara (Anggota IKAPI)
Imam Ghozali, Fuad. 2012. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
Joko Subagyo. 1997. Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek. Cetakan ke 2. Jakarta: PT. Rineka Cipta
Manullang, M, Marihot AMH Manullang. 2008. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
Marihot Tua Efendi Harianja. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas

- Pegawai, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Muhammad Busro. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group
- Rahayu. 2018. Metode SEM Penelitian pada Layanan Penumpang Citilink. Jakarta: Penerbit Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. 2016. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Binapura Aksara
- Sinambela, L. Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 3. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Setyo Hari Wijayanto. 2008. Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.80. Yogyakarta: Graha Ilmu
- T. Hani Handoko. 1996. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPF (Badan Penerbit Fakultas Ekonomi) Yogyakarta
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Gauzali Saydam. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: PT. Djambatan
- Jauah, Abdullah M. 2018. Skripsi Memakai Lisrel 9.30 for Windows (Student Edition)
- Website:
- Nila Nurmala. 2008. Analisis Pengaruh Etiket, Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kepercayaan Nasabah Pengguna Tabungan pada PT. BNI (Persero) Cabang Mayestik
- Jurnal:
- Regi Pratama, Nurbudiawati. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. Vol.07; No.02; 2016 Halaman 10-19.
- I Putu Gede Adi Suparta. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Disiplin Kerja Pada Lpk Monarch Candidasa. Vol. 4, No 1. Maret 2017, hal 109