

**PERAN PEMIMPIN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PDAM GIRI TIRTA CABANG DRIYOREJO – KABUPATEN
GRESIK**

Dian Afiyani

STIE Mahardhika Surabaya

Email : dianafiyani668@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Konsep Pemimpin dalam Memberikan Kompensasi dan Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo – Kabupaten Gresik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif – deskriptif yang menggunakan teknik pengumpulan data wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan membawa dampak positif untuk pelayanan di Kantor PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo – Kabupaten Gresik. Selain peran pemimpin tentunya, juga memberikan kompensasi bagi karyawannya yang merupakan bentuk sebuah apresiasi atas pencapaian yang sudah diraih oleh karyawannya. Dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja di Kantor PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo – Kab. Gresik juga berpedoman pada Standar Operasional Prosedur (SOP) di setiap bagian pekerjaannya. Karena setiap bagian pekerjaan memiliki aturan yang berbeda – beda.

Kata Kunci :Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap instansi atau perusahaan dibentuk dengan tujuan guna bertahan dinamis beserta menghasilkan profit optimal, di masa depan menjaga kelangsungan hidup perusahaan juga harus berhati-hati dan berusaha memastikan dan mempertahankan tenaga kerja yang dinamis. Hampir setiap kegiatan dalam suatu perusahaan membutuhkan peran seorang pemimpin dalam mengelola tenaga kerjanya. Bagi suatu perusahaan atau instansi, masalah usahanya sangat bergantung pada pekerjaan karyawan di perusahaan tersebut. Perusahaan harus mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal dan memberikan kompensasi kepada mereka, sehingga mereka bisa meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo - Kab. Gresik.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan perusahaan pengelolaan dan penyediaan air bersih yang dimiliki oleh suatu provinsi atau kabupaten atau kota. PDAM tidak saja melayani masyarakat, tetapi juga harus menjalankan fungsinya sebagai perusahaan yang menguntungkan. Sebagai perusahaan yang memperhatikan ketersediaan sumber daya air, PDAM tentunya harus memiliki kinerja terbaik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa sebuah Instansi tentunya kehadiran sebuah pemimpin sangat diperlukan untuk membuat strategi yang efektif untuk mencapai tujuan Instansi atau Visi dan Misi dari perusahaan. Kepemimpinan memiliki arti bahwa suatu proses seseorang untuk menggerakkan sekelompok orang untuk membangun dan mengembangkan sebuah instansi dengan cara membimbing untuk mencapai suatu hal yang sudah direncanakan.

Seperti yang kita ketahui saat ini bahwa Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh pada kesuksesan sebuah Instansi. Maka ia juga harus mempertimbangkan untuk pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Disiplin Kerja di Instansi tersebut.

Menurut Hasibuan (2015), Seorang Pemimpin akan memberikan Kompensasi dan tentunya di dalam sebuah Instansi juga meningkatkan Disiplin kerja. Kompensasi merupakan sebuah pendapatan yang dapat berupa

uang maupun barang, dan hal tersebut diberikan atas kerja keras seorang Karyawan atas pengabdianya kepada Instansi.

Seorang Pemimpin tentunya juga mempertimbangkan untuk pemberian Kompensasi terhadap kinerja Karyawannya, hal ini tentunya sangat berpengaruh untuk menjaga nama baik sebuah Instansi tersebut. Dalam pemberian Kompensasi biasanya diberikan berbentuk Honorarium, Subsidi, THR, Insentif, Inset beserta Delegasi. Tentunya demi pemberian Remunerasi tersebut itu sangat berpengaruh juga untuk kualitas Kinerja Karyawan. Bukan hanya pemberian Kompensasi saja, akan tetapi Seorang Pemimpin juga harus meningkatkan Disiplin Kerja, hal ini bertujuan agar Karyawannya tidak semaunya sendiri.

Disiplin kerja pegawai juga merupakan aspek yang harus diperhatikan selain kompensasi. Disiplin kerja merupakan suatu kemampuan kerja Karyawan dengan tekun sesuai dan teratur dengan aturan yang sudah menjadi ketentuan bagi sebuah Instansi tersebut (Hasibuan, 2016:335). Seorang Pemimpin tentunya perlu meningkatkan Disiplin Kerja untuk mengantisipasi adanya masalah maupun penyimpangan-penyimpangan dalam kinerja Karyawan.

Peran pemimpin dalam upaya pemberian Kompensasi dan Meningkatkan Disiplin Kerja disini sangat mempengaruhi satu sama lain, karena dengan adanya Kompensasi tentunya sangat berdampak pada kualitas kerja. begitu juga dengan Meningkatkan Disiplin Kerja yang sangat mempengaruhi tingkat Keefektifitasan Kinerja dari Instansi terkait. Setiap Instansi tentunya memiliki sebuah Pemimpin yang mana dalam upaya pemberian Kompensasi dan Meningkatkan Disiplin Kerjanya pun berbeda-beda. Salah satunya adalah PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo - Kabupaten Gresik.

Perusahaan Daerah Air Minum Giri Tirta tentunya memiliki peran dari Pemimpinnya dalam upaya pemberian Kompensasi dan meningkatkan Disiplin Kerja, sebab dengan Kompensasi kepada karyawannya tentunya membuat Karyawan PDAM Giri Tirta semangat untuk bekerja. Bukan hanya dengan memberikan Kompensasi saja Pemimpin PDAM Giri Tirta juga meningkatkan Disiplin Kerja yang tujuannya dapat dengan mudah mengatur Karyawannya dengan aturan-aturan yang sudah ada di dalam Instansi tersebut. Untuk meningkatkan Disiplin Kerja tentunya diawali dari

Pemimpinnya terlebih dahulu, karena jika Pemimpin taat dengan aturan yang ada di Instansi tersebut otomatis Karyawannya juga akan ikut taat dan mencontohkan apa yang dilakukan oleh Pemimpinnya.

Seperti yang diketahui PDAM Giri Tirta sangat terkenal dan masa bersaing menentukan datang kedalam Instansi tersebut namun hanya saja masih ditemui kinerja dari Karyawan yang kurang sesuai atau tidak memuaskan. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk menggali informasi penyebab dari ketidak sesuaian dari Kedisiplinan Kinerja Karyawan PDAM Giri Tirta.

Dengan demikian adanya penyebab ketidak sesuaian dan ketidak memuaskan Kinerja Karyawan bisa saja hal ini berpengaruh dari adanya Pemberian Kompensasi dan Peningkatan Disiplin Kerja. Maka dari itu Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul "PERAN PEMIMPIN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PDAM GIRI TIRTA CABANG DRIYOREJO – KABUPATEN GRESIK".

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada masa ini manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aspek yang sangat krusial untuk organisasi karena dapat menjadi aspek yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya seorang pimpinan untuk mengelola, mengatur, mengarahkan dan mengawasi pekerjaan sehingga dapat mencapai maksud serta tujuan perusahaan dan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja.

MSDM merupakan tahapan mengelola bermacam masalah terkait pekerjaan, karyawan, manajer serta lembaga, stakeholder, organisasi pendukung untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan divisi yang mengurus sumber daya manusia dan menyediakan, menyampaikan informasi organisasi, instrument, metode, pelatihan, konsultasi, layanan, saran, supervisi, dan manajemen bakat. Seluruh aspek yang dibutuhkan untuk meraih tujuan perusahaan. Tidak itu saja, divisi ini juga bertanggung jawab atas kinerja kerja karyawan

B. Peran Pemimpin

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentu ada pemimpinnya. Seorang pemimpin yaitu individu yang dapat memberikan pengaruh pada orang lain untuk mengarahkan ataupun mengkoordinasikan agar mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Kartini Kartono (2003:27), seorang pemimpin juga diartikan sebagai orang yang memimpin bawahannya. Pemimpin bisa bersifat formal dan informal. Pemimpin adalah anggota kelompok yang saling mempengaruhi kegiatan kelompok dan berperan dalam menetapkan atau mencapai tujuan kelompok. Pemimpin juga menyalurkan ide, tindakan, dan aktivitas yang mempengaruhi dan melaksanakan pekerjaan. Artinya, para pemimpin selalu terlibat dalam masalah kekuasaan yang secara luas.

Dalam memimpin sebuah Instansi tentunya pemimpin memiliki sebuah gaya kepemimpinan yang diterapkan di Instansi tersebut antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis
3. Gaya Kepemimpinan kharismatik

C. Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan moneter atau non-moneter untuk pegawai sebagai imbalan kerja. Definisi kompensasi menjadi rumit karena mencakup berbagai aspek, termasuk reliabilitas, logis, rasionalisme, dan mampu dipertimbangkan, serta melibatkan aspek emosional para bawahan.

Kompensasi kemudian dimaksudkan untuk memberikan stimulasi agar karyawan lebih bersemangat kerja sehingga produksi atau pekerjaan menjadi lebih efektif. Oleh karena itu, jika kompensasi yang tepat dan benar, akan memberikan rasa puas dan motivasi bagi karyawan dan mereka sukarela untuk bekerja membantu organisasi / perusahaan meraih tujuan.

Namun, apabila jumlahnya tidak mencukupi, maka pegawai dapat menjadi kurang produksi. Ketika karyawan dibayar rendah atau tidak

memenuhi definisi kepuasan, motivasi dan moral mereka bisa turun, karena kompensasi sangat berpengaruh. Sebab kepuasan memang diukur dengan nilai yang kompensasi.

Oleh karena itu, instansi/perusahaan mendesain serta mengelola implementasi pemberian kompensasi kepada pegawai atau pekerja semaksimal mungkin melalui departemen personalia.

Bahkan dikatakan bahwa penerapan pengertian kompensasi ini ada hubungannya dengan insentif finansial, yang kemudian diperoleh dari tempat kerjanya. Oleh karena itu, tunjangan karyawan, yaitu kompensasi, dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada pegawai.

Meskipun konsep kompensasi biasanya diterapkan berupa uang, ada juga pekerja yang menerima konsep kompensasi dalam bentuk bukan uang.

D. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tindakan dan perilaku individu yang memperlihatkan kepatuhan, loyalitas, ketataan pada aturan dan norma sosial yang diberlakukan. Disiplin kerja dapat mempertahankan ketertiban dan kelancaran implementasi kerja dari sebuah instansi untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Disiplin Kerja merupakan suatu kemampuan kerja Karyawan dengan tekun dan teratur sesuai dengan aturan yang sudah menjadi ketentuan bagi sebuah Instansi tersebut. (Hasibuan, 2016:335)

Dalam menerapkan Disiplin Kerja tentunya sangat penting bagi sebuah Instansi, karena hal tersebut berisikan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan. Dengan adanya Disiplin Kerja tentunya Pimpinan mengharapkan pekerjaan lebih dapat selesai dengan waktu yang ditentukan.

Dengan adanya Disiplin Kerja tentunya membawa kepentingan bagi Instansi dan Karyawannya, yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Dengan adanya Disiplin Kerja tentunya menciptakan tata tertib bagi seluruh karyawannya serta dapat mengoptimalkan pelaksanaan tugas yang sudah diberikan oleh Instansi.

2. Bagi Karyawan

Adanya Disiplin Kerja tentunya dapat menghasilkan situasi lingkungan kerja yang nyaman juga menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja Karyawan.

E. Kinerja Karyawan

Setiap instansi / perseroan menginginkan kinerja pegawai menjadi pekerja melakukan sebilang tindakan ketika lembaga instansi / perseroan. Pegawai menggambarkan substansi paling penting dan menguasai dampak yang benar-benar tinggi bagi keberhasilan suatu perseroan.

Bisnis memperoleh bergerak bekerja sebagai petunjuk adanya mesin yang canggih, tetapi tidak dapat berfungsi tanpa karyawan. Meskipun sering menggunakan kata karyawan dalam kehidupan sehari-hari, bahkan sebagai gelar yang dibanggakan, banyak yang tidak mengetahui atau memahami apa sebenarnya karyawan itu.

Selaku elementer, tenaga kerja berhasil didefinisikan seperti siapa saja memasrahkan layanan terhadap Instansi / perseroan menginginkan pegawai, dari mana karyawan tertulis mendapatkan gaji dan kompensasi dalam wujud berbeda.

Terlepas dari apakah perusahaan tersebut merupakan perusahaan swasta atau bukan, sesuai Surat Edaran No. 2 Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. No. 7 Tahun 1990, imbalan kerja dibagi menjadi imbalan tetap dan imbalan tidak tetap, dan tunjangan tetap adalah imbalan tetap yang tidak dipengaruhi oleh hal-hal selain kewajiban seperti absensi. Jenis tunjangan karyawan, yaitu :

1. Tunjangan Makan
2. Tunjangan Transportasi
3. Tunjangan Kesehatan
4. Tunjangan Lembur
5. Tunjangan Liburan

6. Tunjangan Pinjaman
7. Tunjangan Hari Raya
8. Tunjangan Anak dan Istri
9. Tunjangan Pensiunan
10. Tunjangan Jabatan

METODE PENELITIAN

Pendekatan ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian dengan penjelasan dan bukan hitungan. Atau menggunakan penelitian ilmiah yang berfokus pada data sebagaimana adanya. Berdasarkan Sukma dinata, jenis penelitian ini adalah digunakan untuk menggambarkan serta menganalisa kenyataan, kondisi, kegiatan perilaku, sikap, agama, sudut pandang, gagasan perorangan atau berkelompok.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif lantaran data penelitian berupa wawancara dan observasi yang nantinya akan dianalisis memakai output wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan buat mengetahui “Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo – Kabupaten Gresik”.

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Teknik Analisis Interaktif. Dalam penelitian kualitatif maka sangat memungkinkan untuk dilakukan analisis data, pada saat peneliti berada di lapangan maupun setelah peneliti kembali dari lapangan baru dapat melakukan analisis. Pada penelitian ini analisis data telah dilaksanakan dengan waktu yang bersamaan melalui proses pengumpulan data. Alur analisis mengikuti model analisis interaktif.

PEMBAHASAN

1. Peran Pemimpin

PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo – Kabupaten Gresik tentunya memiliki seorang pemimpin, yang mana pemimpin tersebut akan dijadikan acuan atau contoh bagi karyawannya. Untuk pemimpin yang dimaksud di Kantor PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo adalah Kepala Cabang, yang mana kepala cabang ini akan memimpin dan mengarahkan seluruh karyawan yang ada di PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo untuk

melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan bagiannya masing-masing.

Dalam memimpin PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo Kabupaten Gresik tentunya Kepala Cabang memiliki Gaya Kepemimpinan, yang mana Gaya Kepemimpinan ini selalu digunakan atau selalu diterapkan di dalam aktivitas PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo – Kabupaten Gresik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Kantor PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo merupakan gaya kepemimpinan Demokratis yang mana gaya kepemimpinan ini merupakan sebuah tindakan dapat diibaratkan seperti ayah dan anak. Gaya Kepemimpinan ini diterapkan dengan tujuan agar karyawan PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo – Kabupaten Gresik mampu mengambil peran dari tugas yang mereka miliki.

2. Dampak Peran Pemimpin

Dengan adanya Gaya kepemimpinan Demokratis yang diterapkan di PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo ini tentunya Kepala cabang juga memberikan kebebasan pada masing-masing karyawan untuk menyampaikan pendapatnya agar bisa melaksanakan tugas dan fungsi pokok pekerjaan masing-masing.

Gaya kepemimpinan Demokratis ini tentunya juga sudah dilakukan semaksimal mungkin untuk menunjang kinerja para karyawan di PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo. Adapun usaha yang sudah dilaksanakan semaksimal mungkin tentunya juga akan memberikan dampak dalam lingkup Kantor PDAM Giri tirta Cabang Driyorejo – Kabupaten Gresik. Dampak dari penerapan gaya kepemimpinan Demokratis ini yaitu salah satunya dari segi pelayanan PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo. Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan ini tentunya membawa dampak positif untuk pelayanan di Kantor PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo, karena pelayanan jadi lebih cepat ditangani tanpa menunda-nunda hal yang lain.

3. Upaya Peran Pemimpin Dalam Memberikan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Selain peran pemimpin tentunya di kantor PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo ini juga akan memberikan kompensasi bagi karyawannya, yang mana kompensasi ini merupakan sebuah apresiasi atas pencapaian yang sudah diraih oleh karyawan-karyawannya.

Kompensasi yang diberikan untuk karyawan di kantor PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo ini berupa insentif. Pemberian uang insentif ini tentunya tidak diberikan dengan cuma-cuma, melainkan karyawan harus berhasil mencapai targetnya seperti berhasil melakukan penagihan sesuai dengan standarisasi yang sudah ditetapkan oleh instansi / perusahaan.

Bukan hanya pencapaian target saja yang mendapatkan apresiasi pencapaian, namun di PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo ini juga akan memberikan insentif tambahan untuk karyawan yang tertib dan disiplin kerjanya.

Kompensasi yang diberikan PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo kepada karyawannya ini ditunjukkan untuk menghargai atau mengapresiasi atas apa yang sudah mereka capai selama bekerja.

4. Upaya Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Untuk Kinerja Karyawan

Selain peran pemimpin dan memberikan kompensasi tentunya peneliti juga akan mengulas mengenai kedisiplinan kerja yang diterapkan padainstansi Pdam giri tirta Cabang Driyorejo – Daerah Tingkat II Geresik. Kedisiplinan tentunya merupakan perihal yang sangat penting, baik untuk individu maupun tim-nya.

Dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja di kantor PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo ini tentunya berpedoman *Standar Operasional Prosedur (SOP)* di setiap bagian pekerjaannya, karena setiap bagian pekerjaannya tentu memiliki aturan yang berbeda-beda baik dari cara kerjanya maupun aturan-aturan yang diperbolehkan maupun tidak diperbolehkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi peneliti yang mengenai Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di kantor PDAM Giri Tirta

Cabang Driyorejo Kabupaten Gresik bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan di Instansi. Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan ini tentunya membawa dampak positif untuk pelayanan di Kantor PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo, karena pelayanan jadi lebih cepat ditangani tanpa menunda-nunda hal yang lain. Selain peran pemimpin tentunya di Kantor PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo ini juga akan memberikan kompensasi bagi karyawannya, yang mana kompensasi ini merupakan sebuah apresiasi atas pencapaian yang sudah diraih oleh karyawannya.

Dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja di Kantor PDAM Giri Tirta Cabang Driyorejo ini tentunya berpedoman Standar Operasional Prosedur (SOP) di setiap bagian pekerjaannya, karena setiap bagian pekerjaannya tentu memiliki aturan yang berbeda-beda baik dari cara kerjanya maupun aturan-aturan yang diperbolehkan maupun tidak diperbolehkan.

SARAN

Menurut hasil penelitian, beberapa masalah diidentifikasi belum terselesaikan, sehingga peneliti mengusulkan beberapa Menyarankan. Rekomendasi saran ini mencakup hal-hal berikut:

1. Perusahaan diharapkan menghargai peran pemimpin, dan pertimbangan pribadi juga perlu dimunculkan kembali, dan pemimpin diharapkan memberikan kompensasi dan meningkatkan disiplin kerja kepada karyawan untuk mencapai kinerja yang baik.
2. Pimpinan perlu merangkul dan mengawasi karyawan, agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan cepat, serta mengharapkan karyawan memahami hasil pekerjaannya. Selain itu, perusahaan juga mengharapkan adanya insentif bagi karyawan yang selalu mematuhi peraturan perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Perusahaan perlu memperkuat kedisiplinan karyawan, sehingga tenaga kerjabisa menuntaskan kewajiban konsisten serta jangka tempo telah di selesaikan dengan instansi. Efisiensi, fasilitas, dan peralatan kerja perusahaan perlu diperhatikan dan diperhatikan untuk membantu karyawan melakukan pekerjaannya, selain menjelaskan SOP perusahaan yang ada kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai standar yang ditentukan perusahaan. Absensi, perusahaan perlu menerapkan dan meningkatkan disiplin waktu karyawan. Menurunkan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran bagi karyawan alpha dengan memberikan peringatan atau pemotongan upah kepada karyawan yang terlambat atau tidak masuk tanpa informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan - Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dhea Aprilia Sagita, Basuki dan Prihatini Ade Mayvita. (2021). *Tingkat Kedisiplinan dan Keefektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Global Samudra Borneo Kota Banjarmasin*. Banjarmasin: Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
- Jahari, Jaja dan M. Sobry Sutikno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect.
- Jessica G. Rigby, Stephanie Forman dan Rebecca Lewis. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Bergerak untuk Menerapkan Disiplin – Kebijakan Peningkatan Instruksional Khusus*. University Of Washington, Seattle, WA, USA.
- Irfan Rama. (2020). *Peran Kepemimpinan Camat Dalam Menciptakan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawotobi Kabupaten Konowe*. Konowe: Universitas Lakidende Unaaha.
- Malayu S.P, Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Malayu S.P, Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P, Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P, Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P, Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. (1992). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP.
- Moekizat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Moleong. Lexy J. (1991). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia - Cetakan Kesembilan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mutiah. (2017). *Peran Kepemimpin Camat Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun*. Jambi: Universitas Jambi Sarolangun.
- Musri. (2021). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru dan Karyawan di SMP NEGERI 8 Padang*. Padang: Universitas Ekasakti Padang.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal Dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Astrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia - Edisi 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustia.
- Sugioyono, 2010, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung, Alfabeta.

- Sugioyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Cetakan Ke enam*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wijayanti. 2001. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta*. Yogyakarta: Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol 3, No.2