

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA SATUAN
KERJA PENGELOLAAN LINGKUNGAN DAN
PENUNJANG TAMBANG (PLPT) DI
PT BUKIT ASAM, TBK**



Tesis Oleh:

ROBBI HIDAYAT

01012622226028

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA SATUAN KERJA
PENGELOLAAN LINGKUNGAN DAN PENUNJANG TAMBANG (PLPT)
DI PT BUKIT ASAM, TBK**

Disusun oleh:

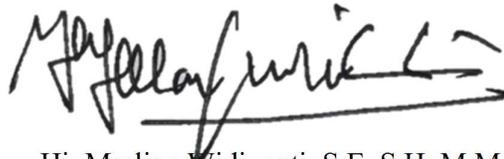
Nama : Robbi Hidayat
NIM : 01012622226028
Fakultas : Ekonomi
Jurusan/ Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

Tanggal : _____

Pembimbing II



Dr. Muhammad Ichsan, Hadjri, S.T., M.M.
NIP : 198907112018031001

Tanggal : _____

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA SATUAN KERJA PENGELOLAAN LINGKUNGAN DAN PENUNJANG TAMBANG (PLPT) DI PT BUKIT ASAM, TBK

Disusun oleh:

Nama : Robbi Hidayat
NIM : 01012622226028
Fakultas : Ekonomi
Jurusan/ Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada, Senin, 20 Mei 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, Juni 2024



Dosen Pembimbing I

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

Dosen Pembimbing II

Dr. Muhammad Ichsan, Hadjri, S.T., M.M
NIP : 198907112018031001

Dosen Penguji

M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.
NIP 197801182005011002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Robbi Hidayat
NIM : 01012622226028
Fakultas : Ekonomi
Jurusan/ Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul:

Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) di PT Bukit Asam, Tbk

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D.

Dosen Pembimbing II : Dr. Muhammad Ichsan, Hadjri, S.T.,M.M

Tanggal Ujian : 20 Mai 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.



Robbi Hidayat
NIM. 01012622226028

MOTTO :

"Man Jadda Wajada"

"Barang siapa yang bersungguh-sungguh dia akan berhasil"

فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ

"Nikmat Tuhan manalagi yang kita dustakan? (QS Ar-Rahman)"

"3 Amalan yang tidak akan terputus, yaitu sedekah jariyah, ilmu yang bermanfaat dan anak soleh mendokan ayah ibunya"

**Kupersembahkan Kepada :
Kedua Orang Tuaku
Mama dan Alm Papa Mertuaku
Istriku Tercinta dan
3 Dara Hidayat yang sangat saya sayangi
Keluarga besarku tersayang
Dan Teman-teman 52C seperjuangan**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puja dan Puji Syukur penulis sampaikan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) di PT Bukit Asam, Tbk. Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi penulis pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

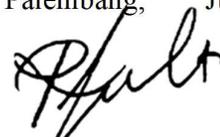
Melalui kesempatan ini penulis mencoba membahas mengenai pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada satuan kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) di PT Bukit Asam, Tbk.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Independen yang terdiri dari variabel Motivasi Kerja (X_1) serta Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Dependen (Y) yaitu Disiplin Kerja Pegawai Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) di PT Bukit Asam, Tbk. Dan selanjutnya diantara kedua variabel Independen, yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel Dependen Disiplin Kerja (Y), yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1), yaitu: 0,480 (Positif) dan diikuti dengan Gaya Kepemimpinan (X_2), yaitu: 0,392 (Positif)

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan serta jauh dari yang diharapkan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat penulis harapkan demi kesempurnaan hasil penelitian ini. Serta penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat untuk PT Bukit Asam, Tbk satuan kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT).

Akhir kata penulis mengucapkan semoga tesis ini memberikan manfaat bagi para pembaca, khususnya bagi rekan mahasiswa/i

Palembang, Juni 2024



Robbi Hidayat
NIM. 01012622226028

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan kesempatannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu. Penulis mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga kepada kedua Orang Tua Penulis, yaitu **Papa John Herman** Mama **Delma Yuwita** terima kasih telah melahirkan, membesarkan, menyayangi, membimbing dan menghantarkan penulis hingga memiliki hidup yang sangat layak seperti saat ini, Mertua Penulis Alm. **H. Busrizal** Hj. **Rosma Idrus, S.Pd** terima kasih atas bimbingan, kasih sayang dan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan, Istriku tercinta **Mayestiti Roza, S.T** terima kasih atas semangatnya, kesabarannya, kasih sayangnya serta dukungan dan motivasinya untuk penulis agar dapat menyelesaikan pendidikan dengan tepat waktu, Putri-putri saya tersayang “3 Dara Hidayat” **Syifa Nur Ahlina Hidayat, Jihan Nur Faizah Hidayat dan Hasna Nur Adzkia Hidayat** terima kasih ya Nak telah menjadi anak yang sabar, kuat, sehat, pintar dan semoga selalu menjadi kebanggaan dan penyejuk hati kedua orang tua. Selanjutnya, dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. **Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.** selaku Dosen Pembimbing 1 sekaligus Koordinator Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya, terima kasih banyak atas bantuannya yang telah meluangkan waktu, tenaga dan fikiran dalam memberikan arahan, petunjuk serta bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
2. **Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.** selaku Pembimbing II sekaligus Ketua jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas arahan, bimbingan dan sarannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
3. **M. Yusuf, S.E.,M.Si.,Ph.D.** selaku Penguji Proposal Tesis hingga Ujian Komprehensif, terima kasih banyak atas bantuannya yang telah meluangkan waktu, tenaga dan fikiran dalam memberikan arahan, petunjuk serta bimbingan

kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.

4. **H. Isnurhadi, S.E, M.Ba, Ph.D** selaku Pembimbing Akademik penulis, terima kasih atas arahan dan bantuannya selama penulis menimba ilmu di Fakultas Ekonomi Prodi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.
5. **Bpk/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih banyak atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama perkuliahan.
6. **Seluruh staff Magister Manajemen Universitas Sriwijaya** yang telah membantu selama perkuliahan ini
7. **Keluarga dan kerabat** terima kasih atas semua kasih sayang, support dan doanya untuk saya sehingga saya dapat menyelesaikan Pendidikan ini tepat waktu.
8. **Seluruh teman Magister Manajemen Angkatan 52C Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya**, terima kasih atas *sharing* ilmunya, semangatnya, persahabatannya serta kekompakannya selama ini. Semoga kita semua di berikan kesehatan, kesuksesan serta keberkahan dalam meraih cita-cita kita, aamiin.
9. **Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) di PT Bukit Asam, Tbk**, terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam memberikan data, membimbing dan memberikan izin penulis untuk melanjutkan S2. Sukses dan berkah selalu untuk kita semua.
10. **Semua pihak yang telah membantu penulis** yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, membalas budi baik kalian kepada kita semua. Aamiin.

Palembang, Juni 2024



Robbi Hidayat

ABSTRAK

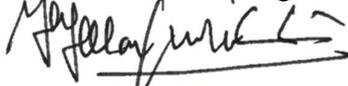
Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) di Pt Bukit Asam, Tbk

Robbi Hidayat

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) di PT Bukit Asam, Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada satuan kerja pengelolaan lingkungan dan penunjang tambang di PT Bukit Asam, Tbk pada tahun 2023 sebanyak 300 orang pegawai organik dan alih daya. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini menjadi sebanyak 172 orang pegawai organik dan alih daya pada PT Bukit Asam, Tbk dengan perhitungan yang menggunakan rumus slovin. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja, diharapkan tetap menjaga hubungan baik antar sesama karyawan serta atasan di dalam satu tim kerja. Gaya kepemimpinan, peran atasan perlu dilakukannya evaluasi dalam memberikan apresiasi kepada karyawan terutama karyawan yang memberikan hasil kerja yang baik. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner yang dilaksanakan secara teknis menggunakan *Google Form*. Selanjutnya diantara kedua variabel independen dalam penelitian ini, variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen disiplin kerja (Y) adalah variabel motivasi kerja (X1), yaitu: 0,480 (Positif) dan diikuti dengan gaya kepemimpinan (X2), yaitu: 0,392 (Positif).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Dosen Pembimbing I



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 19670314199303200

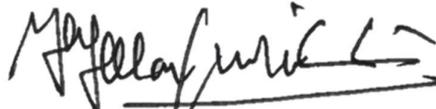
Dosen Pembimbing II



Dr. Muhammad Ichsan, Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 19670314199303200

ABSTRACT

The Impact of Work Motivation and Leadership Style on Employee Work Discipline in the Environmental Management and Mining Support Departemen (PLPT) at Pt Bukit Asam, Tbk

Robbi Hidayat

This research was conducted with the aim of determining the influence of work motivation and leadership style on employee work discipline in the Environmental Management and Mining Support Work Unit (PLPT) at PT Bukit Asam, Tbk. The population in this research is all employees in the environmental management and mining support work unit at PT Bukit Asam, Tbk in 2023, totaling 300 organic and outsourcing employees. The sample of respondents in this research was 172 organic and outsourcing employees at PT Bukit Asam, Tbk with calculations using the Slovin formula. The results of multiple linear regression analysis show that work motivation and leadership style have a positive and significant effect on work discipline. Work motivation is expected to maintain good relations between fellow employees and superiors in a work team. Leadership style, the role of superiors needs to be evaluated in giving appreciation to employees, especially employees who provide good work results. The data collection method that the author uses in this research is by using a questionnaire which is carried out technically using Google Form. Furthermore, between the two independent variables in this research, the variable that has a dominant influence on the dependent variable work discipline (Y) is the work motivation variable (X₁), namely: 0.480 (Positive) and followed by leadership style (X₂), namely: 0.392 (Positive).

Keywords: Work Motivation, Leadership Style, Work Discipline

Dosen Pembimbing I



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 19670314199303200

Dosen Pembimbing II



Dr. Muhammad Ichsan, Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 19670314199303200

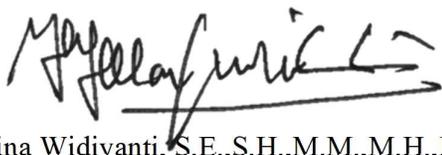
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dari mahasiswa:

Nama : Robbi Hidayat
NIM : 01012622226028
Fakultas : Ekonomi
Jurusan / Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) di PT Bukit Asam, Tbk

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Dosen Pembimbing I



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Dosen Pembimbing II



Dr. Muhammad Ichsan, Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Robbi Hidayat, S.T.
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat Tanggal Lahir : Padang, 09 Juni 1981
Agama : Islam
Status : K/3
 Istri : Mayestiti Roza, S.T
 Anak : 1. Syifa Nur Ahlina Hidayat
 2. Jihan Nur Faizah Hidayat
 3. Hasna Nur Adzkia Hidayat
Alamat Rumah : Perumahan Bukit Asam Township Tanah Putih. Jl.
 Waru No. 02 RT 05 / RW 08 Tanjung Enim, Kec.
 Lawang Kidul, Kab. Muara Enim. Sumatera
 Selatan
Alamat Email : robbi.hidayat834@gmail.com
Pendidikan Formal :
 SD : SD Negeri 12 Lubuk Alung
 SMP : SMP Negeri 1 Lubuk Alung
 SMA : SMA Negeri 1 Lubuk Alung – IPA
 Universitas (S1) : Universitas Islam Bandung (Unisba)
 Teknik Pertambangan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.4.1. Manfaat Praktis.....	10
1.4.2. Manfaat Teoritis	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	12
2.1. Landasan Teori.....	12
2.1.1. Motivasi Kerja	12
2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	12
2.1.1.2 Dimensi Motivasi Kerja	13
2.1.2. Gaya Kepemimpinan	14

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan	14
2.1.2.2. Dimensi Gaya Kepemimpinan	16
2.1.3. Disiplin Kerja	18
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	18
2.1.3.2. Dimensi Disiplin Kerja	18
2.2. Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis	19
2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	19
2.2.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.....	20
2.3. Penelitian Terdahulu	21
2.4. Kerangka Konseptual Penelitian.....	34
2.5. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1. Rancangan Penelitian	37
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	37
3.2.1. Jenis Data	37
3.2.2. Sumber Data.....	38
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.3.1. Populasi Penelitian.....	38
3.3.2. Sampel Penelitian.....	38
3.4. Metode Pengumpulan Data	40
3.5. Uji Instrumen Penelitian	40
3.5.1 Uji Validitas	41
3.5.2 Uji Reliabilitas	41
3.6. Analisis Data Penelitian	42
3.6.1. Metode Transformasi Data.....	42
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	43
3.7.1. Uji Normalitas.....	43
3.7.2. Uji Multikolinearitas	44
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.8. Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.9. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	46

3.10. Uji Hipotesis	47
3.10.1. Uji Parsial (Uji t).....	47
3.10.2. Uji Kesesuaian Model (Uji F).....	47
3.11. Definisi Operasional Variabel.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1. Tentang PT Bukit Asam, Tbk	50
4.1.2. Sejarah PT Bukit Asam, Tbk	51
4.1.3. Visi dan Misi PT Bukit Asam, Tbk	53
4.1.4. Bagan Struktur Organisasi Perusahaan	56
4.2. Gambaran Profil Responden	58
4.3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	60
4.3.1. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	61
4.3.2. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2).....	62
4.3.3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (Y)	64
4.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian	66
4.4.1. Hasil Uji Validitas	66
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas	68
4.5. Hasil Uji Asumsi Klasik	69
4.5.1. Hasil Uji Normalitas	69
4.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas	72
4.5.3. Hasil Uji Heterokedastisitas	72
4.6. Hasil Analisis Penelitian	74
4.6.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
4.6.2. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.7. Hasil Hipotesis	76
4.7.1. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	76
4.7.2. Hasil Uji Parsial (Uji t)	76
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian	78
4.8.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	

Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) pada PT Bukit Asam, Tbk	78
4.8.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) Pada PT Bukit Asam, Tbk	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1. Kesimpulan	82
5.2. Saran.....	82
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	84
 DAFTAR PUSTAKA	 85
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Absensi Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang / PLPT Periode Januari – Juli 2023	5
Tabel 1.2. Data Volume Peledakan Rencana vs Realisasi Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang / PLPT Periode 2023	6
Tabel 2.1. Rangkuman Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	46
Tabel 3.2. Definsi Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.1. Gambaran Profil Responden Penelitian	58
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Motivasi Kerja (X1)	61
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	63
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Disiplin Kerja (Y)	65
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas	67
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.9. Hasil Analisis Regresi inier Berganda	74
Tabel 4.10. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) Koefisien Determinan (R^2).....	75
Tabel 4.11. Hasil Uji Simultan (F).....	76
Tabel 4.12. Hasil Uji Parsial (Uji t)	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Indeks Kedisiplinan Periode Januari 2023 s.d Juli 2023.....	5
Gambar 1.2 Rencana vs Realisasi Volume Peledakan Periode 2023.....	7
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	35
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Bukit Asam, Tbk	57
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT)	58
Gambar 4.3. Grafik Histogram.....	69
Gambar 4.4. Normal Probability Plot	70
Gambar 4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 2. Profil Responden Penelitian	93
Lampiran 3. Hasil Tanggapan Responden Penelitian	94
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	100
Lampiran 5. Hasil Analisis Penelitian.....	103

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia yang merupakan pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan (Iman, 2021).

Disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Robbins, 2016). Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri bagi setiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan yang diberikan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan yang diberikan bersifat jelas, mudah dipahami dan

berlaku bagi semua pegawai (Hasibuan, 2018). Disiplin kerja juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak melanggar. Dalam hal seorang pegawai melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka pegawai yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin ini, berlaku bagi semua pegawai baik atasan maupun bawahan. Menurut Hasibuan (2001, hal.190) bahwa: “seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik”.

Kemampuan seorang pemimpin sebagai atasan dapat menentukan kualitas kerja karyawannya, dimana dengan tipe kepemimpinan yang tepat sesuai dengan keinginan karyawan maka dengan sendirinya akan timbul rasa kedisiplinan yang tinggi dari karyawan.

Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seorang karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi dan tauladan yang baik kepada karyawannya, agar karyawan tersebut dapat lebih disiplin dalam bekerja, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Dalam hal kepemimpinan diperusahaan, pemimpin masih kurang mampu menempatkan posisinya sebagai pemimpin. Pemimpin hanya memprioritaskan pada pekerjaan yang dilakukan karyawan dan target yang dicapai oleh karyawan. Pimpinan juga sering datang di siang hari bahkan jarang masuk. Hal ini berdampak pada karyawan karena karyawan beranggapan bahwa disiplin kerja harus dimulai dari pimpinan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja yaitu dengan memberikan motivasi kerja bagi pegawai. Pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pimpinan perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Berelson & Stainer (2002), motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang mendorong timbulnya tindakan berupa sikap dan perilaku. Motivasi kerja tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun dapat disimpulkan dari sikap dan perilaku yang nampak dan ditampilkan pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Menurut Maku (2022), peran pemimpin dalam suatu organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi pegawai, karakteristik pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Robbins & Coulter (2018), gaya kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar berkerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan, sehingga pemimpin mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk berkerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan

yang diharapkan perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan akan terabaikan dan pengarahannya terhadap pegawai akan menjadi tidak jelas, dimana hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan pada anggota atau pegawai.

Berdasarkan dua faktor yang dijelaskan di atas, yakni motivasi dan gaya kepemimpinan, diduga sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Salah satunya pada PT Bukit Asam, Tbk, dimana hal ini perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara pegawai yang dituntut untuk dapat mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan terutama pada pegawai di bagian Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) (PLPT) yang menuntut pegawai harus menaati semua peraturan yang berlaku. Hal ini dilakukan karena pada bagian kerja ini memiliki hubungan langsung dengan lingkungan alam (tanah, air maupun udara) dimana perlu adanya ketaatan yang harus dilakukan pegawai agar resiko seperti pencemaran air, udara dan tanah yang tidak diinginkan tidak terjadi.

Berikut bentuk atau kondisi awal disiplin kerja pegawai PT Bukit Asam, Tbk khususnya di Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) (PLPT) sebagai berikut:

- 1) Kehadiran saat General Safety Talk, kurang dari 70 %.
- 2) Alasan ketidak hadirannya General Safety Talk lebih dari 50 % karena alasan tidak ada kendaraan.
- 3) Masih banyak pegawai yang kurang mematuhi aturan jam kerja (tidak absen/TA, Tidak Absen Pulang/TAP, mangkir atau pulang sebelum

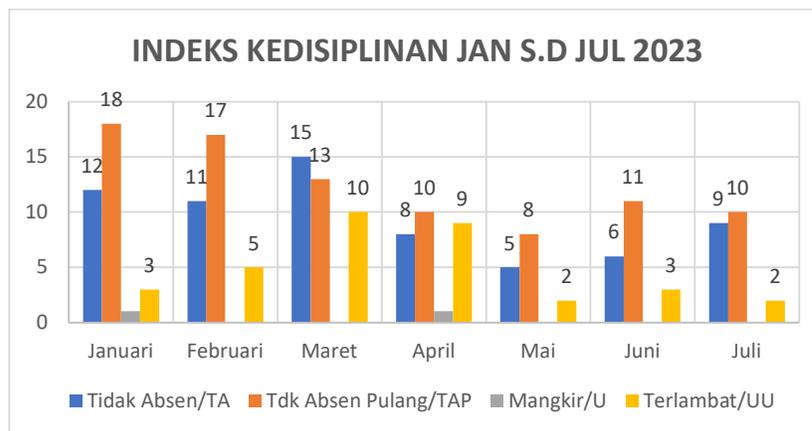
waktunya/U, dan Terlambat/UU) . Dari keadaan seperti tersebut diatas , maka penelitian tentang situasi ini sangat diperlukan untuk mendapatkan data informasi yang jelas dan tersajikan secara representatif.

- 4) Penyelesaian pekerjaan yang di berikan tidak sesuai jadwal atau rencana timeline sehingga tidak tercapainya realisasi terhadap rencana.

Tabel 1.1. Data Absensi Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang / PLPT Periode Januari – Juli 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			
		Tidak Absen/TA	Tidak Absen Pulang/ TAP	Mangkir/ U	Terlambat/ UU
Januari	172	12	18	1	3
Februari	172	11	17	0	5
Maret	172	15	13	0	10
April	172	8	10	1	9
Mei	172	5	8	0	2
Juni	172	6	11	0	3
Juli	172	9	10	0	2

Sumber: SDM Operasional, diolah 2023



Sumber: SDM Operasional, diolah 2023

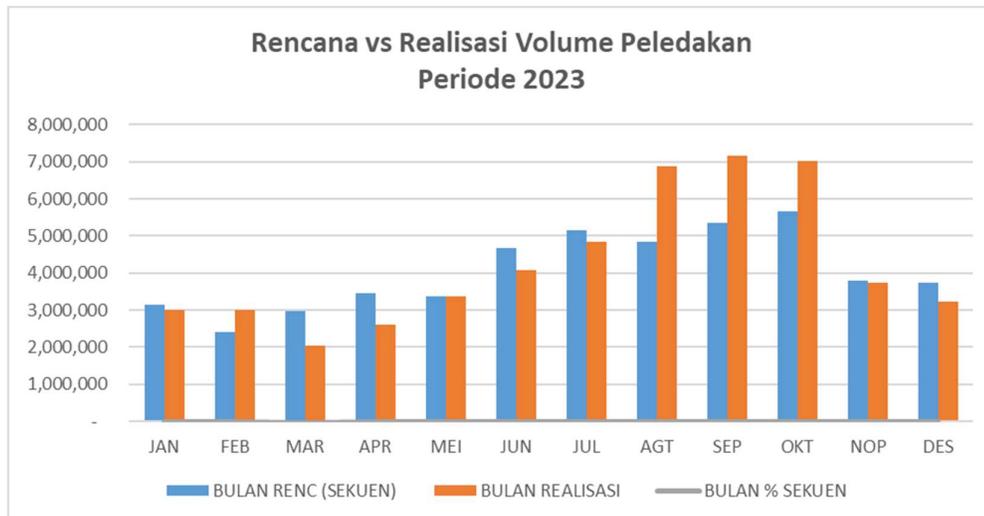
Gambar 1.1. Indeks Kedisiplinan Periode Januari 2023 s.d Juli 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada periode bulan Januari hingga Juli 2023 masih terdapat karyawan yang tingkat absensinya kurang disiplin dalam hal ketidak hadiran dan keterlambatan karyawan, hal ini menunjukkan adanya indikasi belum optimalnya disiplin kerja di Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) dimana tingkat ketidak disiplin periode Januari hingga Juli 2023 masih 20%.

Tabel 1.2. Data Volume Peledakan Rencana vs Realisasi Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang / PLPT Periode 2023

RENCANA DAN REALISASI VOLUME PELEDAKAN TAHUN 2023 PERTAMBANGAN TANJUNG ENIM			
BULAN	RENC (SEKUEN)	REALISASI	% SEKUEN
JAN	3,132,427	2,992,343	96
FEB	2,405,000	2,999,336	125
MAR	2,981,900	2,041,989	68
APR	3,466,565	2,620,928	76
MEI	3,368,769	3,359,515	100
JUN	4,667,000	4,081,977	87
JUL	5,151,050	4,847,780	94
AGT	4,852,700	6,893,005	142
SEP	5,346,000	7,175,395	134
OKT	5,660,000	7,025,946	124
NOP	3,803,000	3,731,681	98
DES	3,747,000	3,216,507	86

Sumber: Laporan Bulanan Satker PLPT, diolah 2023



Sumber: Laporan Bulanan Satker PLPT, diolah 2023

Gambar 1.2.
Rencana vs Realisasi Volume Peledakan Periode 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dan Gambar 1.2 di atas dapat dilihat bahwa volume peledakan periode tahun 2023 terlihat beberapa bulan yang ketercapaiannya di bawah 90%, jika di detailkan ada beberapa lokasi atau area yang ketercapaiannya di bawah 60% walaupun di beberapa lokasi kerja ada yang di atas 100% misalnya di area-area yang dikerjakan langsung oleh kontraktor. Hal ini menunjukkan adanya indikasi belum optimalnya pengaturan jam kerja operator unit drilling di Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT).

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja diantaranya yang dilakukan oleh Uloli (2023); Kaseke (2022); Sean (2022); Hidayahati (2021); Jatari (2020); Rahadian (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian dari Ketaren (2023); Sulistyaningsih (2021);

Winarno (2020); Rizal & Radiman (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh faktor gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang dilakukan oleh Basalamah (2023); Abdelwahed (2023); Hersona (2022); Ichsan (2021); Dopas (2020); Surya, Badia, & Marlina (2019); Muthi (2019); Putra (2019) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Hidayahati (2021); Aryani (2021) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan hasil penelitian dari Rizal & Radiman (2019) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan / organisasi dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab, mematuhi semua peraturan perusahaan / organisasi, dan norma-norma sosial yang berlaku, untuk mewujudkan kinerja yang baik dan meningkatkan produktifitas perusahaan/ organisasi (Hasibuan, 2018).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, didapat rumusan masalah penelitian yaitu motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) (PLPT) di PT Bukit Asam, Tbk serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda – beda tentang factor – factor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*research gap*).

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai sebagai variabel independen motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) di PT Bukit Asam, Tbk. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) (PLPT) di PT Bukit Asam, Tbk”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang ada di latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) di PT Bukit Asam, Tbk?

- 2) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) di PT Bukit Asam, Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empirik dengan cara menganalisis sebagai berikut:

- 1) Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) di PT Bukit Asam, Tbk.
- 2) Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Kerja Pengelolaan Lingkungan dan Penunjang Tambang (PLPT) di PT Bukit Asam, Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepustakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan meningkatkan disiplin kerja melalui peningkatan disiplin

kerja pegawai yang didukung oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, K. (2023). Influences of Leadership and Organizational Culture on Work Discipline. *International Journal of Social Science Research and Review*, Vol. 6 (3).
- Abdelwahed, N. A. A. (2023). Predicting Employee Performance Through Leadership and Entrepreneur's Passion Among The Employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, Vol. 28, 60–68.
- Adhitya, W. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Journal of Accounting and Management*, Vol. 3 (1).
- Ahmad, M. S. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan di Kabupaten Maros. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Alami, P. C. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 14.
- Aminullah. (2022). The Influence of Leadership and Compensation on Employee Performance Through Work Discipline and Employee Work Environment. *International Journal of Artificial Intelligence Research*.
- Armawan, P. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8 (8)(ISSN: 2302-8912), 5090–5117.
- Aryani, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, Vol. 8 (2).
- Basalamah, S. (2023). The Influence of Leadership, Work Environment, Competence, and Character Development on Work Discipline. *International Journal of Professional Business Review*, Vol. 8 (5)(ISSN 2525-3654).
- Berelson, B., & Stainer, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta Utama.
- Dopas, A., Sumual, T., & Tumiwa, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Samudra Mandiri Sentosa Bitung Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 6 (4).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hersona, S. (2022). Influence of Leadership and Motivation on Work Discipline. *Journal of Management*, Vol. 15.

- Hidayahati, A. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Bumdes Maju Bersama Singosari Kabupaten Malang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 2 (2)*(ISSN: 2775-5967).
- Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Metadata, Vol. 3 (1)*.
- Iman, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Social Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Jatari, A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Perumahan Kota Banjarbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen, Vol. 4 (1)*.
- Kaseke, M. M. (2022). Influence of Motivation on Work Discipline of Hospital Employees during the Coronavirus Disease 2019 Pandemic. *Journal of Business Management*.
- Ketaren, N. A. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Mitra Petra Sejahtera Medan. *Jurnal Global Manajemen, Vol. 12*(ISSN 2715-6001), 151–158.
- Kim, J., Kang, H., & Lee, K. (2023). Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior in The Public Sector: Does Public Service Motivation Make a Difference? *Public Management Review, Vol. 25*.
- Mathis, & Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Salemba Empat.
- Mc Clelland. (2018). *Entrepreneur Behaviour and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Mondy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Salemba Empat.
- Munawarah, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin. *Jurnal Otonomi, Vol. 20*.
- Muthi, S. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja di Lingkungan Telkom Regional Iii Jawa Barat. *EProceedings of Management, Vol. 6 (2)*(ISSN: 2355-9357).
- Pagiu, C. (2023). The Effect of Leadership Style on Work Discipline. *Journal of Economics and Business Management, Vol. 12*.
- Putra, W. R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Bina Sejahtera Kabupaten Badung. *Jurnal Sains, Akuntansi Dan Manajemen, Vol. 1 (4)*.
- Rahadian, C. G. B. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8 (6)*(ISSN: 2302-8912), 3590–3617.

- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2 (1)*.
- Robbins. (2016). *Management* (Edisi 12). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen* (1st ed.). Erlangga.
- Rosalina, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis Dan Manajemen, Vol. 10*.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita, Vol. 4 (2)*.
- Sean, K. (2022). The Influence of Work Motivation, Work Enthusiasm and Rewards on Work Discipline (Literature Review Human Resource Management). *International Journal of Management Science, Vol. 3 (6)*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sentosa, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Riset Entrepreneurship, Vol. 2 (2)*(ISSN 2621-153X), 37–41.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri UNDIP, Vol. 7 (2)*.
- Surya, D. S., Badia, P., & Marlina, W. (2019). The Impact of Organizational Culture and Transactional Leadership Style on Employee Performance in PT Pegadaian (Persero) Office Region III Palembang. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP), Vol. 9 (8)*(ISSN: 2250-3153), 222–238. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.08.2019.09236>
- Susanty, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 3 (1)*, 180–194.
- Trisna, D. A., & Novianingsih. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, Vol. 3 (1)*.
- Uloli, A. S. (2023). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Work Discipline Employees in Secretariat General of the National Resilience Council. *Journal of International Conference Proceedings, Vol. 2 (3)*.

- Umami, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan, Vol. 6 (1)*.
- Uy, F. T. (2023). Quality Performance: Work Environment, Motivation , and Leadership On Work Discipline Supervision: Qualitative Investigation. *International Journal of Inclusive and Sustainable Education, Vol. 2 (5)*.
- Vanesa, Y. Y. (2023). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment and Work Motivation On Employee Discipline. *American International Journal of Business Management (AIJBM), Vol. 2 (5)(ISSN-2379-106X), 27–45*.
- Winarno, S. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Blitar. *Jurnal Otonomi, Vol. 20(ISSN: 2657-1684), 173–178*.