

## HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KECAMATAN TAMBORA

Wendi Irmansyah<sup>1</sup>, Arfiani Yulianti Fiyul<sup>2</sup>, Hikmat<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Kelurahan Sukabumi Utara

<sup>23</sup>Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh Yusuf, Indonesia, 15118

Email : kelurahansukabumiutara@gmail.com

### Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kepemimpinan dan profesionalisme dengan disiplin kerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Tambora. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai Kecamatan Tambora Jakarta Barat. Berdasarkan Status Pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Harian Lepas (THL). Teknik sampling menggunakan rumus Slovin, sehingga jumlah sampel yang mewakili dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 104 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, data yang diperoleh dianalisis dengan statistik inferensial. Hasil penelitian : (1) hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, (2) hubungan profesionalisme dengan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, (3) hubungan kepemimpinan dan profesionalisme dengan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora memiliki hubungan sangat kuat. Kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Pegawai

### Abstract

*The aim of this research is to find out and analyze the relationship between leadership and professionalism with the work discipline of employees in the Tambora District. This study uses a quantitative approach. The population used as the object of research is the employees of Tambora District, West Jakarta. Based on the Status of Civil Servants (PNS) and Freelance Daily Workers (THL). The sampling technique used the Slovin formula, so the number of samples that were representative in this study were 104 respondents. The data collection technique used a questionnaire, the data obtained were analyzed by inferential statistics. The results of the study: (1) the relationship between leadership and employee work discipline in the Tambora District,  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted, (2) the relationship between professionalism and work discipline in the Ho District was rejected and  $H_a$  was accepted, (3) the relationship between leadership and professionalism was with work discipline. employees in the Tambora sub-district have a very strong relationship. Leadership and professionalism simultaneously have a significant relationship with employee work discipline.*

**Keywords :** Employee Leadership, Professionalism and Work Discipline

## A. Pendahuluan

Dalam usaha mencapai tujuan pembangunan nasional diperlukan adanya unsur aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan pemerintah, berdayaguna dan sadar akan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, karena kelancaran pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan tergantung dari kesempurnaan aparatur pemerintah yang ada di dalamnya.

Terdapat sasaran reformasi birokrasi yang harus dicapai setiap lima tahun sekali melalui *Road Map* Reformasi Birokrasi dan dalam proses pelaksanaan tersebut terdapat delapan area perubahan yang meliputi: peraturan perundang-undangan, tata laksana, penguatan organisasi, sistem manajemen sumber daya aparatur, pengawasan, akuntabilitas kinerja, kualitas pelayanan publik, dan pola pikir serta budaya kerja. Kedelapan sistem manajemen sumber daya aparatur tersebut merupakan hal yang sangat penting untuk dirubah karena manusia merupakan pelaku utama dalam kegiatan birokrasi.

Untuk mewujudkan hal tersebut, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin yang dimaksud mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang. Pada dasarnya jiwa disiplin tersebut mutlak harus dimiliki, ditanamkan dan dipupuk oleh setiap pegawai sebagai aparatur birokrasi dalam pelaksanaan berbagai rutinitas keseharian, hal ini mengingat eratnya hubungan antara disiplin dalam kerja dengan motivasi kerja yang berimbas pada produktivitas dan pelayanan prima pada masyarakat yang juga merupakan tujuan dari reformasi birokrasi. Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan menjadi suatu landasan hukum yang mampu menciptakan aparatur yang profesional dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Sejalan dengan tujuan menegakkan disiplin pegawai di lingkungan pemerintahan, Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang dilimpahkan Gubernur sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 286 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kota Administrasi Bab III Pasal 5 Point (d), tentunya perlu didukung oleh sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin sesuai dengan ketentuan serta peraturan yang telah diberlakukan oleh pemerintah (Erialdy, Sugeng Lubar Prastowo, 2020). Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri. Disiplin kerja pegawai dapat tercermin dari sikap dan perilaku seperti kepatuhan terhadap peraturan organisasi, memperhatikan dan melaksanakan segala tugas dan apa yang telah diperintahkan oleh atasan, mengikuti ketentuan tentang tata tertib yang berlaku selama pegawai tersebut bekerja, serta

profesional dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan tugas atau pekerjaan dari hal-hal lain.

Namun hasil pengamatan awal peneliti menunjukkan bahwa tidak sedikit pegawai yang tidak disiplin pada saat jam kerja. Kondisi ini juga terjadi di lingkungan Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat yang memiliki masalah kedisiplinan. Selama tahun 2020, setiap bulannya masih ditemui adanya pegawai, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Non PNS yang terlambat masuk kerja dan dilakukan pemotongan sanksi disiplin terhadap gaji dan tunjangan para pegawai tersebut. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada dalam suatu organisasi. Untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya adalah motivasi, kepemimpinan, kesejahteraan, profesionalisme kerja, pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Mengingat banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, maka pada penelitian ini ada dua faktor yang akan diteliti yaitu faktor kepemimpinan dan profesionalisme kerja.

Dalam hal ini, pentingnya kepemimpinan berguna sebagai aspek manajerial yang mampu mengelola sumber daya manusia pada organisasi tersebut agar mampu bekerja secara maksimal. Operasional organisasi bergantung pada seberapa baik dan besar usaha pemimpin mengelola, memberi arahan, membuat keputusan, serta mengoordinasikan pegawai agar melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan prosedur yang telah ditetapkan. Penting bagi seorang pemimpin menentukan bentuk gaya kepemimpinannya agar selaras dengan visi dan misi organisasi, pekerjaan, dan bawahannya. Gaya memimpin yang tepat tentu saja diharapkan mampu mengendalikan perilaku kerja dan menyelaraskannya agar para pegawainya dapat meningkatkan disiplin kerjanya. Mengingat selama ini, peran pemimpin dalam melaksanakan tugasnya di Kecamatan Tambora belum ada upaya maksimal untuk memberikan teguran kepada para pegawai yang bersantai-santai tidak melakukan pekerjaannya, masih kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan, kerjasama antar pegawai yang masih dibawah standar. Dengan demikian, hal tersebut dapat menjadi kendala menyangkut target pekerjaan yang harus dicapai dalam mencapai tujuan organisasi.

## **B. Metode**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan salah satu metode dari metode penelitian kuantitatif. Dalam menyelesaikan penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian survey, tingkat eksplanasi asosiatif kausal. Jumlah populasi pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat berdasarkan status kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 119 orang atau sebesar 84,4% dan Tenaga Harian Lepas (THL) yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 15,6%. Dengan demikian, total jumlah populasi pegawai berdasarkan status pegawai yang ada di Kecamatan Tambora, yaitu sebanyak 141 orang. Dari hasil perhitungan menggunakan teknik *proportional random sampling* di atas, maka besar sampel yang mewakili berdasarkan status pegawai di Kecamatan Tambora Kota Adminsitasi Jakarta Barat, yaitu sebanyak 104 responden.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Uji Korelasi Berganda

Untuk mengetahui apakah kedua variabel independen memiliki hubungan positif atau tidak, maka hasil perhitungan dari kedua skor korelasi berganda antara kepemimpinan dan profesionalisme dengan disiplin kerja pegawai diketahui bahwa skor nilai korelasi berganda yaitu sebesar 0.810. Nilai korelasi ini positif dan memiliki tingkat hubungan sangat kuat berada pada level interval koefisien 0,80-1,000. Dengan demikian, hasil koefisien korelasi berganda ini searah dengan variabel lainnya. Hal ini membuktikan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora.

#### b. Uji Koefisien Determinasi

Data pada tabel 4.17, pada kolom "*R Square*" diperoleh skor nilai R Square ( $r^2$ ) sebesar 0,656, yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi berganda, atau  $0,810 \times 0,810$ . R Square (0,810) disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 65,6% dari variasi disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan profesionalisme. Sedangkan sisanya ( $100\% - 65,6\% = 34,4\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain atau variabel lain yang tidak diteliti.

#### c. Uji Signifikan ( $F_{hitung}$ )

Untuk menunjukkan apakah semua variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) yang digunakan dalam model regresi mempunyai hubungan yang signifikan secara bersama-sama dengan variabel dependen (Y), maka digunakan uji signifikan F (Uji-F), diperoleh dari hasil olah data SPSS 25 menunjukkan perolehan skor nilai sebesar 96.259, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) dengan dk penyebut dan dk pembilang pada titik  $n=104$  adalah 1.39. Jadi,  $F_{hitung}$  (96.259) > dari  $F_{tabel}$  (1.39) atau dengan nilai  $sig. = 0,000 < 0,05$ , karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan dan profesionalisme secara bersama-sama memiliki hubungan signifikan dengan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora.

#### d. Uji Regresi Berganda

Tahap selanjutnya, yaitu analisis regresi berganda. Regresi berganda ini digunakan dengan maksud untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependent (kriterium), bila kedua variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Diketahui nilai *constant/intercept* (a) diperoleh skor nilai sebesar 8.277, skor nilai koefisien regresi/*slope* ( $b_1$ ) kepemimpinan sebesar 0.324 dan skor nilai koefisien regresi/*slope* ( $b_2$ ) profesionalisme sebesar 0.448.

### 2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data hubungan kepemimpinan dan profesionalisme dengan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora dapat dikemukakan analisa pembahasan sebagai berikut:

1. Hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora menunjukkan perolehan hasil sebagai berikut :

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permatasari (2015), temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Citra Yoviana Cabang Semarang. Kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maddatuang (2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa. Hasilnya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa dinilai cukup berhasil dalam menciptakan pola kepemimpinan yang baik. Hal ini akan dapat berdampak kepada kinerja pegawai di kantor yang semakin baik. Akan tetapi, masih ditemukan beberapa kekurangan berdasarkan penilaian responden yaitu dalam hal dorongan kerja berupa pemberian penghargaan (*reward*). Hal ini diharapkan untuk menjadi perhatian di masa mendatang, agar kinerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Gowa lebih baik lagi.

Sementara itu menurut pendapat Robbins dalam *International Journal of Business Administration* yang dikutip Dapu (2015: 354) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik akan mengarah pada motivasi pegawai, sehingga dengan motivasi yang tinggi pegawai akan memiliki disiplin yang tinggi dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk itu kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasi, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin.

Dengan demikian, dapat peneliti jelaskan bahwa kepemimpinan dalam kaitannya dengan penelitian ini mempunyai dampak cukup luas termasuk perilaku pegawai, kepemimpinan ini mampu menggerakkan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Menurut Mills dalam *International Journal of Business and Social Science* yang dikutip Chaudhry (2015: 258) bahwa kepemimpinan adalah senjata organisasi untuk mencapai tujuannya dan tujuan yang diperlukan dan tanpa itu, tidak praktis bagi organisasi untuk mencapai target utamanya. Tanpa kepemimpinan, pelaksanaan tugas dan pencapaiannya tidak mungkin dilakukan. Oleh karena itu, semakin tinggi kepemimpinan yang dijalankan efektif, maka semakin tinggi disiplin kerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya. Sebaliknya semakin rendah peran kepemimpinan, maka akan semakin rendah disiplin yang ditunjukkan oleh para pegawai.

2. Hubungan profesionalisme dengan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora menunjukkan perolehan hasil sebagai berikut :

Hasil penelitian tersebut, sesuai dengan penelitian terdahulu Rulandari (2017), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif profesionalisme terhadap kinerja staf di Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur. Oleh karena itu, agar

senantiasa mengembangkan profesionalisme diri dalam mencapai pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka hal yang mendasar dari seorang pegawai adalah selalu mentaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khumaira (2020) yang mana hasil penelitian menunjukkan profesionalisme berpengaruh terhadap disiplin pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Oleh karena itu orang yang memiliki sikap profesional akan selalu mentaati peraturan yang berlaku karena melanggar peraturan atau bertindak tidak disiplin merupakan sikap yang tidak profesional.

Menurut Abdulrahim yang dikutip Muna'im (2015: 94) profesionalisme biasanya dipahami sebagai kualitas yang wajib dipunyai setiap eksekutif yang baik. Adanya profesionalisme merupakan kondisi agar tugas dan fungsi organisasi dapat mencapai tujuannya sesuai dengan harapan bersama terutama harapan masyarakat, serta memberi pengaruh penting dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

Dengan demikian, profesionalisme dalam penelitian ini erat kaitannya dengan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora. Dimana pegawai yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dalam hal ini diharapkan agar pegawai itu memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesinya. Akan tetapi untuk mewujudkan hal tersebut, perlu adanya usaha-usaha pengembangan profesionalisme. Dalam rangka mengembangkan profesionalisme pegawai ini, tentu saja diperlukan proses pendidikan, pelatihan dan pembelajaran bagi para pegawai. Mengingat usaha tersebut setidaknya dapat meningkatkan keterampilan, ilmu dan pengalaman, sikap berorientasi pada tugas, dan sikap mandiri dalam menghadapi suatu tantangan. Sikap profesionalisme ini tentu saja harus dimiliki oleh setiap pegawai yang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki. Seorang pegawai yang memiliki sikap profesional dapat memosisikan dirinya disiplin dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten dalam pekerjaannya. Artinya semakin tinggi profesional pegawai maka disiplin kerjanya akan meningkat.

3. Hubungan kepemimpinan dan profesionalisme dengan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora menunjukkan perolehan hasil sebagai berikut :

Hasil penelitian ini, didukung oleh penelitian Supardi (2014), yang menempatkan kepemimpinan, sebagai variabel independen kesatu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dalam kaitan ini seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini dilakukan dengan cara seperti memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberikan motivasi, meminta pendapat atau saran, mengobarkan semangat, memberikan teladan, memberikan kesempatan berperan kepada bawahannya, memberikan tanggung jawab, mendorong kemajuan

serta menegakkan kedisiplinan. Pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh para bawahannya. Seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik melalui sikap dan tindakannya yang jujur, adil, sesuai kata dengan perbuatan serta berdisiplin baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Utari (2015) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Namun secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Sedangkan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur.

Dengan demikian, kaitannya dengan hasil penelitian ini maka kepemimpinan merupakan suatu kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Dalam menegakkan disiplin pegawai sangat diperlukan peran seorang pemimpin. Sementara itu terkait dengan profesionalisme kerja menjadi hal penting di lingkungan pemerintahan, sebagai aspek penting mencapai kesuksesan dalam menangani pekerjaan. Pegawai yang profesional dalam pekerjaannya akan dapat diandalkan oleh organisasi serta mampu menyelesaikan jenis pekerjaan apapun yang dibebankan kepadanya secara baik dan tepat waktu. Artinya semakin baik kepemimpinan dan profesionalisme pegawai, maka disiplin kerja pegawai akan meningkat.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora, nilai korelasi positif 0.688 memiliki tingkat hubungan kuat dan nilai signifikansi  $t_{hitung} (9.578) > t_{tabel} (1.660)$ . Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora. Artinya kepemimpinan yang efektif yang dilakukan oleh seorang atasan terhadap pegawainya, memungkinkan pegawai dapat bekerja lebih baik, demikian halnya dengan penerapan disiplin terhadap pegawai tentunya dapat membentuk pribadi pegawai yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.
2. Profesionalisme memiliki hubungan positif dan signifikan dengan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora, nilai korelasi positif 0.785 memiliki tingkat hubungan kuat dan nilai signifikansi  $t_{hitung} (12.781) > t_{tabel} (1.660)$ . Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme, maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora. Artinya

profesionalisme memiliki hubungan yang erat dengan disiplin kerja pegawai, sehingga tugas dan fungsi organisasi dapat tercapai tujuannya sesuai dengan misi secara optimal, meskipun hasilnya belum maksimal

3. Kepemimpinan dan profesionalisme memiliki hubungan positif dan signifikan dengan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan nilai korelasi berganda positif 0.810 dan nilai signifikan  $F_{hitung} (96.259) > F_{tabel} (1.39)$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan dan profesionalisme, maka secara simultan akan semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Tambora.

## Referensi

- Aprilynn, C.S. dan Putu, S.P. (2018). 'The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance'. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Post Graduate Program of Udayana University, Bali, Indonesia. (20), (2). ISSN: 2319-7668.
- Batool, S. (2016). 'Professionalism: A Key Quality of Effective Manager'. *Journal of Management Sciences*. (1), 9.
- Chaudhry, A.Q. (2015). 'Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation'. *International Journal of Business and Social Science*. University of the Punjab, Lahore-Pakistan. (3), 7. 258-264.
- Dapu, V.A.W. (2015). 'The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado'. *International Journal of Business Administration (IBA)*. University of Sam Ratulangi Manado. (3), 3. ISSN 2303-3311.
- Erialdy, Sugeng Lubar Prastowo, A. I. P. (2020). The Use of the CIPP Model Evaluation in Implementing the Work Performance Assessment Policy of South Tangerang City Civil Servants. *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 73–82.  
<https://doi.org/10.33592/perspektif.v2i1.569>
- Evans, L. 2018. 'Professionalism, Professionalism And The Development Of Education Professionals'. *British Journal of Educational Studies*, (5), 1. ISSN: 5311-6110.
- Fitry, S. B. (2017). 'Pengaruh Kepemimpinan dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Perwira Pertama dan Perwira Menengah di Lingkungan Mabes Polri)'. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Pascasarjana Universitas Pancasila Jakarta. (3), 4. Page 41-57.
- Hadiwiryo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ignatius, J. dan Ruliyanto. (2017). 'The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics)'. *International Journal of Business and Management Invention*. (6), 7. ISSN : 2319 - 8028.
- Jonathan A.S. dkk. (2015). 'The Effects of Professional Development on Science Teaching Practices and Classroom Culture'. *Journal Of Research In Science Teaching*.



- Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania. Vol. 37, No. 9, PP. 963-980.
- Khumaira, S. A. (2020). 'Pengaruh Insentif dan Profesionalisme Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai'. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru*. (31), 2 ISSN: 2597-7393.
- Maddatuang, Bahtiar. (2017). 'Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa'. *Jurnal of Management and Business*. (1), 1. STIE; Makasar.
- Mustaqim.(2016). 'The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction'. *International Journal of Economics and Finance*'. University Bina Darma Palembang, Indonesia. (8), 10. ISSN: 1916-9728.
- Permatasari, Devita. (2015). 'Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada PT. Citra Yoviana Cabang Semarang)'. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. Universitas Diponegoro. (2), 3. ISSN : 1013-1184.
- Ryani, P. (2019). 'The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT. Telekomunikasi indonesia DKI Jakarta. *Journal of Ocean Economics and Business*, (10), 1. ISSN 2089-2614
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta.
- Triatmodjo, S. (2016). *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Utari, K. (2015). 'Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur'. *Jurnal Pemerintahan Integratif*. Universitas Mulawarman. (3), 1. Page: 31-45.
- Wahyuningrum. (2016). 'Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan'. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Sektor Publik*. Universitas Diponegoro Semarang, (5), 1.
- Yamin, M. dan Maisah. (2019). *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan*. Edisi Revisi. Bogor: IPB Press.

**Peraturan Perundang-Undangan :**

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian  
Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.