
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA ASN PADA KANTOR KECAMATAN CIBODAS KOTA TANGERANG

Ardi Munardi

ardi.munardi@gmail.com

Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

Mustofa Kamil

Universitas Pendidikan Indonesia

Kamilun@upi.edi

Edi Mulyadi

Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

emulyadi@unis.ac.id

ABSTRAKSI

Disiplin kerja adalah suatu permasalahan yang hendaknya patut diamati, oleh karenanya tidak adanya suatu disiplin kerja yang tidak dapat menjadi suatu petunjuk turunnya suatu dorongan dan gairah dalam bekerja melainkan dapat dipengaruhi oleh sebuah capaian tujuan kerja. Dalam menjalankan suatu kegiatan kerja Aparatur Sipil Negara terkadang tidak berjalan seperti yang diinginkan namun selalu muncul adanya bermacam kesukaran yang tidak jarang dikarenakan oleh unsur intelegensi yang rendah melainkan juga dikarenakan oleh suatu unsur yang bukan inteligensi. Suatu unsur yang dimungkinkan dapat membentuk suatu disiplin adalah motivasi kerja dan iklim organisasi. Dalam sebuah riset mempunyai tujuan dalam mencari suatu pembuktian yaitu motivasi dan iklim organisasi sungguh menyalurkan suatu kontribusi yang membentuk disiplin kerja. Adapun hipotesa dapat disampaikan yakni "mempunyai koneksi relevan secara parsial motivasi kerja, iklim organisasi dengan disiplin kerja". Sasaran dalam riset ini adalah ASN Kecamatan Cibodas Kota Tangerang sebanyak 65 orang. Alat dalam mengumpulkan data yaitu dengan digunakannya ukuran motivasi kerja, iklim organisasi dan disiplin kerja. Adapun pandangan dapat digunakan berupa regresi berganda yaitu motivasi kerja nilai t hitung $6,137 > 1,669$ nilai sig.0.000 dan iklim organisasi ukuran t hitung $6,347 > 1,669$ nilai sig. 0.000 yang artinya pada kedua variabel X tersebut mempunyai suatu hubungan yang sangat relevan pada variabel Y . Dalam kontribusi efisien motivasi kerja pada disiplin kerja sejumlah 37,4 % dan iklim organisasi mempunyai kontribusi efisien dengan jumlah 39,0 % tentang disiplin kerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja

I. PENDAHULUAN

Mengenai PPRi No. 53/2010 perihal Disiplin ASN menjelaskan yakni Disiplin ASN adalah suatu kemampuan ASN dalam mematuhi kewajiban dan menjauhi larangan yang ditetapkan pada perundang-undangan atau ketentuan kedinasan, yang apabila tidak dipatuhi atau dilanggar tentunya diberi tindakan disiplin.

Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan ASN, sesungguhnya Pemerintah Pusat telah

membuat suatu mengeluarkan aturan UU ASN No. 5 Tahun 2014 Pasal 86 Ayat 3 tentang Disiplin ASN, bahwa ASN yang melanggar disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin, ASN selaku Aparat Pemerintah dan Abdi Masyarakat yang bisa diinginkan dalam melaksanakan tugas yang sudah merupakan tanggungjawab dengan baik, tapi kenyataannya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, ASN sering melanggar

kedisiplinan tersebut yang mengakibatkan ketidakefisienan kinerja ASN tersebut.

Untuk itu yang terpenting fungsi operasi dari sebuah MSDM adalah kedisiplinan oleh sebab itu jika bagus disiplin ASN, maka akan baik pula kinerja dapat diraihinya. Identifikasi masalah yang masih rendah mengenai disiplin kerja ASN yaitu :

1. Masih rendahnya ASN dalam mentaati waktu datang dan pulang kerja;
2. Belum berjalannya secara maksimal peraturan tertulis yang mengatur segala tindakan ASN;
3. Belum adanya sanksi yang tegas bagi ASN yang melanggar peraturan;
4. Belum maksimalnya peran pimpinan dalam memberikan teladan dan tindakan tegas dalam menegakkan aturan kepada bawahannya.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja ASN Kecamatan Cibodas ?
2. Bagaimana hubungan iklim organisasi dengan disiplin kerja ASN Kecamatan Cibodas ?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan disiplin kerja ASN Kecamatan Cibodas Kota Tangerang ?

Tujuan Riset

Riset ini mempunyai tujuan untuk memahami:

1. Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja ASN Kecamatan Cibodas;
2. Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja ASN Kecamatan Cibodas;
3. Hubungan antara motivasi kerja, iklim organisasi secara simultan dengan disiplin kerja ASN Kecamatan Cibodas Kota Tangerang.

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan sikap seseorang yang bersedia dan rela dalam mentaati dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku disekitarnya. Berdasarkan pendapat Jaya (2016: 4) berpendapat maka kedisiplinan pada kerja sungguh perlu karena disiplin merupakan suatu regulasi dipatuhi oleh para ASN, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan sehingga tugas dapat selesai baik secara efektif maupun efisien. Sangat dibutuhkan perilaku disiplin dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berkaitannya oleh situasi kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi sikap dari manusia. Motivasi adalah dorongan, untuk dapat menjadikan seseorang itu mampu melakukan tujuannya dengan rasa semangat dan termotivasi. (Tanjung, 2015).

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan ataupun keinginan-keinginan yang menjadikan seseorang tersebut memiliki tingkah laku untuk mencapai tujuan tersebut (Mohtar, 2019).

Iklim Organisasi

Menurut (Yusuf, 2017:3) menjelaskan: Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

"Maka, iklim organisasi mewujudkan keadaan interen organisasi atau lingkungan sosial atau psikologis, dimana organisasi para ASN dalam melaksanakan tupoksinya dapat bertanggung jawab.

Hipotesa

Bersandarkan pada bagan teori lalu bisa ditarik sebuah hipotesa seperti: "Terdapat koneksi motivasi kerja, iklim organisasi dengan disiplin kerja ASN pada Kantor Kecamatan Cibodas Kota Tangerang".

2. METODE PENELITIAN

Metode Riset Yang Digunakan

Menggunakan suatu bentuk metode riset yaitu metode verifikatif dan deskriptif. Metode riset deskriptif memiliki maksud dalam membentuk diskripsi atau lukisan secara sistematis, otentik, dan cermat, lukisan perihal aspek, sifat dan koneksi antar gejala yang diinginkan. Dengan metode deskriptif yang bisa di lacak posisi gejala atau aspek serta menampilkan koneksi antar satu faktor dengan lainnya.

Adapun metode verifikatif dalam riset ini menggunakan dalam menguji hipotesa dalam mengumpulkan data di lapangan.

Definisi Operasional Variabel Riset

Menurut (Sutrisno, 2016:128) menjelaskan bahwa indikator motivasi berprestasi mempunyai kebutuhan mengembangkan kreativitas, kebutuhan untuk menggerakkan, kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan, kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama, kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja, kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab dan kebutuhan untuk memimpin dan bersaing”.

Indikator iklim organisasinya yaitu :

1. Bekerja sama dalam mengerjakan tugas;
2. Tuntutan untuk menyelesaikan tugas;
3. Menerima konsekuensi pekerjaan;
4. Menentukan standar kerja;
5. Menerima upah sesuai dengan usahanya;
6. Memiliki tujuan yang jelas;
7. Terorganisir dengan baik;
8. Memiliki rasa saling percaya;
9. Memberi dukungan pada rekan kerja;
10. Membina persahabatan; dan
11. Menerima kebijakan/keputusan dari pimpinan.

Sumber : Kolb dan Rubin, (Ratna Wijayanti, 2017:4).

Menurut (Helmi, 2016:134) menerangkan bahwa indikator disiplin kerja seperti datang dan pulang sesuai dengan jadwal, memaksimalkan waktu untuk menyelesaikan tugas, menerima peraturan/ketenauan tanpa merasa terpaksa, bersungguh-sungguh dalam bekerja, kehadiran kerja, kemandirian dalam bekerja dan semangat kerja.

Populasi dan Sampel

Pada riset ini obyeknya yaitu seluruh pegawai di kantor Kecamatan Cibodas Kota Tangerang yang berjumlah 65 (enam puluh lima) pegawai. Teknik sampling pada riset ini digunakan teknik sampling *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan sebuah sensus, bilamana seluruh pegawai menjadi sampel, pada riset yang populasinya adalah pegawai secara keseluruhan pada Kantor Kecamatan Cibodas Kota Tangerang yang berjumlah 65 (enam puluh lima) Pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Pada teknik pengumpulan data serta bahan keterangan lainnya dalam sebuah riset menggunakan dengan cara-cara yang digunakan dalam riset terhadap masalah yang menjadi objek riset. Adapun teknik tersebut yakni :

1. Riset Lapangan (*Field Research*)
2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Metode Analisis Data

Untuk menguji kelayakan butir instrumen, peneliti menerapkan :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Adapun pada tahap pengujian hipotesis, tahapan-tahapan analisa sumber yang dilakukan, adalah :

1. Analisis Deskriptif Statistik ;
2. Menguji Asumsi Klasik suatu Tes ;
 - a. Normalitas;
 - b. Multikolinier;

- c. Heteroskedastisitas
- d. Autokolerasi;
- e. Analisis Regresi Linier Berganda;
- f. Analisis Korelasi Berganda;
- g. Uji Koefisien Determinasi.

3. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

”Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja ASN pada Kecamatan Cibodas Kota Tangerang.”

Kesimpulan riset menentukan untuk motivasi kerja diukur pada keperluan akan prestasi, kebutuhan untuk menjalin koneksi personal dan kepentingan dalam mendominasi serta mengubah orang lain. Pada dasarnya kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan dorongan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan mengetahui suatu kebutuhan yang mendasar, diharapkan organisasi dapat menciptakan suasana yang memuaskan bagi pegawai di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya tersebut itulah yang merupakan tugas penting bagi setiap pimpinan karena merupakan fungsi integrasi, sehingga hasil dari motivasi kerja memiliki hubungan yang positif secara parsial dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cibodas Kota Tangerang. Situasi tersebut dapat diamati dari uji analisis statistik yang memperlihatkan seperti : uji koefisien hubungan yang didapat skor nilai positif sebanyak 0.612, mempunyai koneksi kuat yang ada di interval koefisien 0.60 – 0.799. Uji koefisien determinasi, diraih skor nilai sebesar 0,374 atau 37.4%. Artinya 37.4% perubahan disiplin kerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya 62.6% dijelaskan oleh karena lain di luar bentuk antara lain seperti pengawasan, kompensasi dan faktor lainnya yang tidak diteliti,

”Hubungan Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara

pada Kecamatan Cibodas Kota Tangerang.”

Hasil riset yang berdasarkan pada pendapat Kolb dan Rubin yang menampilkan untuk iklim organisasi mempunyai indikator sebagai berikut : konformitas, tanggung jawab, standar pelaksanaan pekerjaan, imbalan, kejelasan organisasi, kehangatan dan dukungan. Hasilnya menerangkan yakni ada koneksi positif secara parsial antara iklim organisasi dengan disiplin kerja ASN. Disiplin kerja ASN dapat meningkat apabila adanya iklim organisasi yang baik didalam organisasi yang bersangkutan. Iklim organisasi dimaksud yaitu suasana manusia pada suatu organisasi yang terdiri dari ASN. Dengan ini Disiplin kerja ASN adalah hal yang perlu soroti, karena terdapatnya disiplin dapat menentukan suatu efisien dan efektif dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Jika disiplin tidak dapat diterapkan maka dapat disimpulkan bahwa maksud yang sudah ditentukan tidak bisa diraih secara efisien dan serta efektif. Dengan demikian dapat dicermati dari hasil analisis statistik, yaitu uji koefisien korelasi diperoleh skor nilai positif sebanyak 0.625, mempunyai tingkat koneksi yang bagus pada interval nilai koefisien 0.60 – 0.799. uji koefisien determinasi didapat skor nilai 0,390 atau 39%. Artinya 39% perubahan disiplin kerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel iklim organisasi, sedangkan sisanya 61% diterangkan pada hal yang berbeda selain bentuk pembinaan, semangat kerja dan pengawasan.

”Hubungan motivasi kerja, Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja ASN pada Kantor Kecamatan Cibodas Kota Tangerang.”

Hasil riset menampilkan motivasi kerja dan iklim organisasi yang mempunyai peranan sangat penting bagi pegawai terutama dalam meningkatkan disiplin kerja di organisasi,

sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Untuk itu sangatlah penting untuk disadari oleh pimpinan Kantor Kecamatan Cibodas Kota Tangerang untuk dapat memelihara motivasi kerja dan iklim organisasi, agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan secara efektif. Karena upaya menjadi bagian penting untuk dilakukan dalam memelihara sumberdaya manusia, mengingat faktor keefektifan yang bersumber dari motivasi kerja dan iklim organisasi sebagian besar dapat mempengaruhi kepada kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya khususnya pada Kantor Kecamatan Cibodas Kota Tangerang. Dengan demikian dapat dicermati dari hasil analisis statistik yang menampilkan hasil perhitungan nilai korelasi berganda hasilnya positif sebesar 0.659, hubungan ini dapat dinyatakan kuat dalam arti motivasi kerja, iklim organisasi secara simultan mempunyai koneksi pada disiplin kerja ASN pada Kantor Kecamatan Cibodas Kota Tangerang. Uji koefisien determinasi didapat skor nilai 0,434 atau 43,3%, artinya 43.4% perubahan disiplin kerja ASN dapat diterangkan pada variabel motivasi kerja dan iklim organisasi, sedangkan sisanya 56.6% disampaikan karena alasan lain di luar model. uji F_{hitung} diperoleh skor nilai sebesar 23.809, jadi $F_{hitung} F_{hitung} (23.809) >$ dari $F_{tabel} (1.84)$ atau dengan nilai sig. = 0,000 < 0,05, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , sehingga dinyatakan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan memiliki koneksi yang signifikan dengan disiplin kerja ASN pada Kantor Kecamatan Cibodas Kota Tangerang.

4. KESIMPULAN

1. Mempunyai koneksi yang kuat dan relevan secara parsial motivasi kerja dengan disiplin kerja ASN, uji koefisien korelasi 0.612 mempunyai koneksi kuat pada interval koefisien 0.60-0.799. Uji koefisien determinasi, diperoleh skor nilai sebesar 0.374 atau 37.4 %. Artinya 37.4 % perubahan disiplin kerja pegawai mampu

dijelaskan oleh variabel motivasi kerja padahal selisihnya 62.6 % diterangkan pada unsur lain di luar bentuk seperti pengawasan, kompensasi dan faktor lainnya yang tidak diteliti.

2. Mempunyai koneksi yang kuat dan relevan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja ASN, uji koefisien korelasi terdapat skor nilai positif sebesar 0.625 mempunyai koneksi yang kuat pada interval koefisien 0.60 – 0.799. Uji koefisien determinasi, diperoleh skor nilai sebesar 0.390 atau 39 %. Artinya 39 % perubahan disiplin kerja pegawai bisa diterangkan pada unsur lain oleh variabel iklim organisasi padahal selisihnya 61 % diterangkan pada unsur lain di luar bentuk seperti pembinaan, semangat kerja dan faktor lainnya yang tidak diteliti, regresi linier sederhana diketahui nilai persamaan $Y = 9.146 + 0.313 (I)$, diprediksi jika iklim organisasi lebih ditingkatkan hingga mendapat nilai 1 point, maka nilai disiplin kerja ASN akan bertambah jumlahnya menjadi 0.313.
3. Mempunyai koneksi yang kuat dan relevan relevan antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan pada ASN hasil perhitungan nilai korelasi berganda hasilnya positif sebesar 0.659, hubungan ini dinyatakan kuat dalam arti motivasi kerja, iklim organisasi secara simultan mempunyai koneksi oleh disiplin kerja ASN. Uji koefisien determinasi diperoleh skor nilai positif sebesar 0.434 atau 43.4 %, artinya perubahan disiplin kerja ASN bisa diterangkan oleh variabel motivasi kerja dan iklim organisasi padahal selisihnya 56.6 % diterangkan pada unsur di luar bentuk dan faktor lainnya yang tidak diteliti. nilai korelasi positif 0.659 memiliki hubungan kuat, dan uji signifikan F diperoleh skor nilai 23.809. Jadi $F_{hitung} (23.809) >$ dari $F_{tabel} (1.84)$ atau dengan nilai sig.=0,000 < 0,05 karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat

dinyatakan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan memiliki koneksi relevan pada disiplin kerja ASN.

Saran

1. Situasi atasan hendaknya dapat memberikan situasi iklim organisasi yang lebih nyaman dan terkendali terutama proses pemberian ganjaran yang sesuai dengan rangkaian kerja yang dikerjakan oleh ASN itu sendiri demikian pula dengan pemberian hukuman juga harus sesuai pada tingkat kesalahan bekerja yang dikerjakan ASN, kemudian sampai ASN merasa tenang serta disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Atasan berupaya mengkondusifkan iklim organisasi agar selalu stabil hingga kegiatan organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya juga disiplin sebaiknya dapat dijalankan dengan baik pula.
2. Bagi Pemerintah Kota Tangerang disarankan dapat memfasilitasi para ASN sesuai dengan jabatan dan kemampuannya dan mengupayakan pengendalian secara profesional terhadap semua unsur-unsur pembinaan aparatur yang berorientasi untuk memaksimalkan disiplin aparturnya terutama dalam melaksanakan tugas dan fungsi, dengan upaya-upaya tersebut tentunya diharapkan dapat berkontribusi positif dalam pencapaian visi dan misi organisasi lembaga pemerintah di Kota Tangerang.
3. Untuk lebih meningkatkan disiplin ASN pada Kecamatan Cibodas Kota Tangerang, disamping menjalankan PPRI No 53 Tahun 2010 mengenai disiplin ASN dan Perwal Kota Tangerang No 104 Tahun 2018 tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) hendaknya kedisiplinan timbul dalam dirinya sendiri dalam rangka meningkatkan kedisiplinan dan kinerjanya, bukan hanya sebatas pada peraturan.
4. Menyarankan bagi peneliti yang selanjutnya dalam melaksanakan riset tentang disiplin kerja pegawai, mengingat

keterbatasan riset ini, yaitu hanya meneliti variabel motivasi kerja serta variabel iklim organisasi sebagai variabel independen. Oleh karena itu, untuk memperluas dan memperdalam pengetahuan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai, maka hendaknya menambahkan aspek-aspek beda yang belum pernah dilakukan penelitian.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, M. Tatang. 2015. Manajemen Pendidikan, Yogyakarta: UNJ Pres.
- Anoraga Panji. 2016. Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bianca, O. C. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kayawan pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. https://eprints.uny.ac.id/52231/1/OkkyCamillaBianca_11408144065.pdf
- Darman, 2015. Teori-teori Manajemen dan Organisasi tentang Iklim Organisasi. <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/iklimorganisasi.html> (diunduh 6 Desember 2019).
- Fazria, H, 2011. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja pegawai di bagian tata usaha Dinas Pertanian Provinsi Jawa Timur. *Skripsi. Surabaya. IAIN Sunan Ampel Surabaya.*
- Khasanah, A, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta). *Universitas Negeri Yogyakarta, 01, 1-7.* https://eprints.uny.ac.id/54139/1/Amanatun%20Khasanah_15808147020.pdf
- Kolb, D. A., Rubin, I.M., & McIntyre, J.M, 2015. *Organizational Psychology An*

- Experiential Approach to Organizational Behavior. USA : Prentice-Hall.
- McClelland, David. C, 2015 The Achievement Motive, New York: Irvington Publisher.
- Priyatno, D, 2018. Statistical Product and Service Solution (SPSS) Easy data processing guide for Students and the General. Yogyakarta: ANDI.
- Robbins, S. P, 2015. Perilaku Organisasi, Jakarta: Index.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P, 2018. Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412.
- Steers, Richard. M. 2015. Efektifitas Organisasi, Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno (2015). Human Resource Management. Jakarta: Golden Prenada Media. In Golden Prenada Media, Jakarta.
- Sugiyono, 2017. Quantitative Approach Educational Research Methods. Qualitative and R&D. Bandung: Alfabeta. In Alfabeta, Bandung.
- Tanjung, Hasrudy, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN: 1693-7619 (Print) <http://jurnal.umsu.ac.id>.
- Umam, Khaerul, 2018. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Yusuf, M., Abidin, Z., & Nurmayanti, S, 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Bima. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i2.265>
- Rujukan :
- Al-Qur'an dan Al-Hadist
- Dokumen :
- Republik Indonesia, 2014. Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. 1–104.
- Presiden Republik Indonesia, 2010. PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. 95. www.kemenag.go.id.
- JDIH Kota Tangerang, 2016. Peraturan Walikota Tangerang Nomor 82 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan. <https://jdih.tangerangkota.go.id/>.
- JDIH Kota Tangerang, 2019. Peraturan Walikota Tangerang Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Tangerang Nomor 104 Tahun 2018 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai dan Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP). <https://jdih.tangerangkota.go.id/>.