

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
DISIPLIN PEGAWAI DI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN
TEMANGGUNG**

Oleh :

Febe Kristina, Drs. Herbasuki N, MT, Drs. Aufarul Marom, M.Si

**Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang – Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email : fisip@undip.ac.id

Abstract

Humans are important assets that became a major concern in an organization, because humans are the planners, perpetrators and the deciding goal of the organization. Discipline is an important requirement in order to create the climate and atmosphere of the work for the sake of achievement of the objectives of the organization. Discipline work not optimal underlying this research that had done. Discipline was influenced by the style of leadership that gives direction to employees working based on the objectives of the Organization and the motivation that drove employees improve work discipline. This study uses quantitative analysis approach. The samples used in this study of 40 respondents who are employees of the Office of the Land district of Temanggung. Data analysis using simple linear regression analysis, multiple linear regression, f test, determination of the coefficient, t test with the help of program SPSS. The result showed that the influence of leadership style of the discipline of 27,6%, while the influence of motivation against the discipline of 23,1%, and discipline influenced the style of leadership and motivation at the same time of 31.5%. The results showed that there is a positive relationship between leadership style and motivation of discipline.

Keywords : Discipline, Leadership Style, Motivation

Abstraksi

Manusia adalah aset penting yang menjadi perhatian utama dalam sebuah organisasi, karena manusia adalah perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Disiplin merupakan kebutuhan yang penting dalam rangka menciptakan iklim dan suasana kerja bagi kepentingan pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang belum optimal yang mendasari dilakukannya penelitian ini. Disiplin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang memberikan arah agar pegawai bekerja berdasarkan tujuan organisasi dan motivasi yang mendorong pegawai meningkatkan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini

sebesar 40 responden yang merupakan pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Temanggung. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji f, koefisien determinasi, uji t dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin sebesar 27,6%, sedangkan pengaruh motivasi terhadap disiplin sebesar 23,1%, dan disiplin dipengaruhi gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan sebesar 31.5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin.

Kata kunci : Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

I. Pendahuluan

Manusia adalah aset penting yang menjadi perhatian utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan

Ketentuan Umum PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan:

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin merupakan kebutuhan yang sangat penting dalam rangka menciptakan iklim dan

suasana kerja bagi kepentingan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian awal terhadap kondisi disiplin kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Temanggung diketahui bahwa kedisiplinan pegawai adalah belum optimal. Pegawai belum memiliki kesadaran untuk melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan, yaitu masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja, masuk kerja terlambat (jam 07.30 WIB) dan pulang awal (sebelum jam 15.30 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 07.0 WIB dan pulang jam 15.30 WIB. Masih banyak seragam pegawai yang belum lengkap, di kantor banyak pegawai yang memakai sandal jepit. Kegiatan wajib apel pagi tiap bulannya juga tidak dapat diikuti seluruh pegawai karena pegawai datang terlambat.

Rendahnya disiplin pegawai dilatarbelakangi oleh beberapa kondisi sebagai berikut: pertama, tingkat keadilan pimpinan khususnya dalam pembagian tugas masing-masing pegawai. Kedua, rendahnya motivasi yaitu keinginan pegawai sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, pegawai sering menunda pekerjaan.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Temanggung.
2. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi (X2) terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Temanggung.
3. Mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Temanggung.

Disiplin (Y)

Menurut Fathoni (2006: 56) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2008:194-198) pada dasarnya banyak indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya : (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Teladan pimpinan, (3) Balas Jasa, (4) Keadilan, (5) Waskat (pengawasan melekat), (6) Sanksi hukuman, (7) Ketegasan, (8) Hubungan kemanusiaan.

I. G. Wursanto (2005:135) menjelaskan indikator disiplin kerja sebagai berikut: (1) Tingkat ketepatan, (2) Tingkat kepatuhan, (3) Tingkat pemahaman.

Gaya Kepemimpinan (X1)

Rivai (2004: 64) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahan. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuannya bawahannya.

Model kepemimpinan situasional menurut pendapat Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard (Sutarto, 2006: 137) dikatakan berdasarkan pendekatan situasional tiada satu jalan terbaik untuk mempengaruhi orang atau tidak ada satu jalan terbaik untuk memimpin. Pendekatan situasional didasarkan atas hubungan antara perilaku tugas, perilaku hubungan, serta tingkat kematangan bawahan.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan bawahan sebagai berikut:

- a. "Telling" / G1 tepat untuk mempengaruhi perilaku bawahan yang tingkat kematangannya rendah (M1)
- b. "Selling" / G2 tepat untuk mempengaruhi perilaku bawahan yang berada pada tingkat kematangan dari tingkat rendah ke tingkat madya (M2)
- c. "Participating" / G3 tepat untuk mempengaruhi perilaku bawahan yang berada pada tingkat kematangan dari tingkat madya ke tingkat tinggi (M3)
- d. "Delegating" / G4 tepat untuk mempengaruhi perilaku bawahan yang tingkat kematangannya tinggi (M4)

Motivasi (X2)

Robbin (dalam Winardi, 2001:1) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Ada beberapa teori motivasi yang perlu diketahui yang banyak dijadikan acuan kalangan akademisi dan manajemen, yaitu :

a. Teori 'X' – Sigmund Freud

Teori X menganggap bahwa ada sebagian orang yang cenderung memiliki sifat malas, membenci pekerjaan dan selalu menghindarinya. Agar mau bekerja mereka harus dihargai dengan uang, dipaksa, diancam, bahkan dihukum.

b. Teori 'Y' – Douglas McGregor

McGregor percaya bahwa tiap orang ingin belajar, rajin dan berambisi, tetapi dengan penuh tanggung jawab. Penghargaan dalam bentuk uang dinilai relatif lebih kecil porsinya ketimbang nilai kebebasan untuk mengerjakan sesuatu yang sulit dan penuh tantangan.

c. Teori 'Z' – Abraham Maslow

Maslow menyebutkan hierarki kebutuhan individu mulai dari yang terendah, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, sosial, dan harga diri, sampai kebutuhan yang tertinggi, yaitu aktualisasi diri serta *self transcendence*, yaitu kebutuhan mencapai tujuan hidup beragama.

d. Teori Dua Faktor – Frederick Herzberg

Herzberg mengungkapkan para karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu *maintanance/hygirnic factors* (faktor pemeliharaan atau faktor higiensis) dan *motivation factors* (faktor motivasi). Faktor higienis dianggap sebagai faktor kondisi ekstrinsik yang kalau tidak ada akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi karyawan yang terkait dengan pekerjaan.

e. Teori Motivasi Prestasi – McClelland

David McClelland menyebutkan ada tiga kelompok motivasi kebutuhan yang dimiliki seseorang, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi.

Metode Penelitian

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian eksplanatif, yaitu menguji pengaruh variabel motivasi dan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel disiplin.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Temanggung.

2. Sampel penelitian

a. Elemen penelitian ini adalah individu pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Temanggung.

- b. Sampling frame adalah berisi daftar pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Temanggung yang berjumlah 57 orang.
- c. Sampling size dalam penelitian ini adalah sebesar 40 kuesioner (70%).

Teknik Pengumpulan Data

Ditinjau dari teknik pengumpulannya, data dapat diperoleh dengan cara: observasi, interview, kuesioner, dokumentasi.

Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan analisa data kuantitatif dengan menghitung korelasi antara masing-masing variabel. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji

f, koefisien determinasi, uji t dengan bantuan program SPSS.

II. Hasil Penelitian

2.1 Analisis Regresi Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil uji regresi tabel coefficients diketahui besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,303 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 dengan nilai Beta sebesar 0,526 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik pula disiplin pegawai.

Tabel 2.1
Hasil Uji Regresi (*Model Summary*) variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Model Summary^b				
Model	R	R.Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526	.276	.257	1.51394

- a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Disiplin

Berdasarkan tabel 2.1 nilai R² diperoleh nilai 0.276 atau 27.6 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 27.6 % sedangkan sisanya yaitu 72,33% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, latar belakang pendidikan pegawai, adanya penghargaan dari kondisi lingkungan kerja, dan lain-lain.

2.2 Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil uji regresi tabel coefficients diketahui besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,380 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 atau lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 dengan nilai Beta sebesar 0,480 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin. Hal ini berarti semakin baik motivasi maka akan semakin baik pula disiplin pegawai.

Tabel 2.2
Hasil Uji Regresi (Model Summary) variabel Motivasi (X2)

Model Summary ^b				
Model	R	R.Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480	.231	.210	1.56121

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan tabel 2.2 nilai R^2 diperoleh nilai 0.231 atau 23.1 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi sebesar 23.1 % sedangkan sisanya yaitu 76,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti komunikasi, kepemimpinan, perilaku pegawai, dan lain-lain.

2.3 Analisis Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Variabel Motivasi (X2)

2.3.1 Uji Signifikansi Simultan/Uji Statistik F

Dari uji ANOVA menghasilkan data uji F dan tingkat signifikansinya dapat dilihat hasil hitung uji F sebesar $8,533 \times 1000 = 8.533$ dimana F lebih besar dari 4, sedangkan tingkat signifikansinya 0.001% (lebih rendah dari $\alpha=5\%$, membuktikan bahwa **variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel disiplin** atau model regresi dapat digunakan untuk memprediksi disiplin pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Temanggung.

2.3.2 Koefisien Determinasi

Tabel 2.3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R.Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562	.315	.279	1.49213

a. Predictors: (Constant) , Gaya_KepemimpinanMotivasi

Berdasarkan tabel 2.3 nilai R^2 diperoleh nilai 0.316 atau 31.6 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 31.6 % sedangkan sisanya yaitu 68,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi (X2) merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin (Y) pegawai dapat diterima.

2.3.3 Uji Signifikan Parameter Individual/Uji Statistik t

Berdasarkan hasil uji regresi tabel coefficients dapat diketahui bahwa dengan taraf signifikansi 5% gaya kepemimpinan memiliki nilai sig(2-tailed) sebesar 0.039. Karena nilai sig(2-tailed) untuk gaya kepemimpinan lebih kecil dari nilai α ($0,039 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien gaya kepemimpinan signifikan. Dengan taraf signifikansi 5% motivasi

memiliki nilai sig(2-tailed) sebesar 0.154. Karena nilai sig(2-tailed) untuk motivasi lebih besar dari nilai α (0,154>0,05). Maka dapat

disimpulkan bahwa koefisien motivasi tidak signifikan.

2.4 Persamaan Garis Regresi

Tabel 2.4
Hasil Analisis Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.530	4.035		3.105	.004
Gaya_Kepemimpinan	.213	.099	.371	2.145	.039
Motivasi	.199	.137	.252	1.456	.154

a. Dependent Variable: Disiplin

Berdasarkan tabel 2.4 diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

$$\hat{Y} = 12.530 + 0.213X_1$$

Dari persamaan diketahui nilai konstanta untuk persamaan regresi adalah sebesar 12.530. Hal ini memberi gambaran bahwa pada saat variabel bebas (X_1) yaitu variabel gaya kepemimpinan sama dengan nol, maka nilai Y (disiplin) adalah 12.530.

Besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,213 dengan nilai signifikansi sebesar 0,039 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 0,039 terhadap variabel disiplin. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan dengan disiplin.

III. Pembahasan

Hasibuan (2001: 193) menjelaskan mengenai disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Untuk pegawai sadar dan bersedia mentaati peraturan organisasi maka diperlukan peran pemimpin. Sebagaimana diungkapkan Keith Davis (dalam Danim 2004:18) yaitu pegawai/bawahan bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpanggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas-tugas itu. Gaya kepemimpinan memberikan arah agar pegawai bersedia bekerja berdasarkan tujuan organisasi.

Sedangkan agar pegawai terpanggil untuk mau meningkatkan disiplin maka dibutuhkan suatu motivasi. Sebagaimana yang diungkapkan Fathoni (2006:174), "Karyawan menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang

dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.”

Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 27,6% terhadap disiplin, sedangkan sisanya 72,33% dipengaruhi oleh faktor lain. Motivasi memberikan pengaruh sebesar 23,1% terhadap disiplin, sedangkan sisanya 76,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memberikan pengaruh sebesar 31,5% terhadap disiplin, sedangkan sisanya 68,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

IV. Penutup

Kesimpulan

1. Adanya hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel disiplin diketahui dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin sebesar sebesar 27,6% yang disebabkan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) sedangkan sisanya yaitu 72,33% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel disiplin diketahui dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 atau lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin sebesar sebesar 23,1% yang disebabkan oleh variabel motivasi (X2) sedangkan sisanya yaitu 76,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Adanya hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi terhadap variabel disiplin maka digunakan uji statistik F bahwa tingkat signifikansinya 0.001% (lebih rendah dari $\alpha=5\%$, membuktikan bahwa **variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel disiplin**. Besarnya gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin pegawai digunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebesar 31,5%, sedangkan sisanya yaitu 68,4% dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Berdasarkan uji signifikan parameter individual/uji t diketahui bahwa dengan taraf signifikansi 5% nilai sig(2-tailed) untuk gaya kepemimpinan lebih kecil dari nilai α (0,039<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien **gaya kepemimpinan (X1) signifikan**. Nilai sig(2-tailed) untuk motivasi lebih besar dari nilai α (0,154>0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien **motivasi (X2) tidak signifikan**.
5. Berdasarkan hasil analisis uji t diketahui persamaan regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel disiplin (Y) yang terbentuk yaitu: $\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1$, $\hat{Y} = 12.530 + 0.213X_1$.

Saran

1. Perlu adanya peningkatan disiplin pegawai melalui:
 - Mempertegas penegakan sanksi bagi pegawai yang sering melanggar peraturan kantor.

- Meningkatkan pengawasan bagi pegawai yang sering tidak tepat waktu menyelesaikan tugas.
 - Memperketat absensi pegawai dengan menggunakan *finger print*.
2. Perlu adanya peningkatan penyesuaian gaya kepemimpinan melalui:
- Peningkatan penyesuaian gaya kepemimpinan dimana bawahan dengan tingkat kematangan M1 dipimpin dengan gaya kepemimpinan G1, kematangan M2 dengan gaya kepemimpinan G2, kematangan M3 dengan gaya kepemimpinan G3, dan tingkat kematangan M4 dengan gaya kepemimpinan G4.
 - Peningkatan perhatian terhadap perkembangan kemampuan dan pengalaman bawahan dengan pemberian pelatihan informal/diklat.
- Pemberian kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja dengan pendelegasian tugas dan wewenang kepada pegawai yang tingkat kemampuan kerjanya sudah baik.
 - Mendengar keluhan/kritik pegawai perihal kesulitan-kesulitan yang sering ditemui pegawai dalam pekerjaan.
3. Perlu adanya peningkatan motivasi melalui:
- Peningkatan pemberian penghargaan kepada prestasi kerja pegawai baik berupa materiil dan immateriil yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.
 - Peningkatan perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan yang menunjang pekerjaan kantor, seperti sarana dan prasarana kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Erwan P dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF UNTUK ADMINISTRASI PUBLIK DAN MASALAH-MASALAH SOSIAL*. Yogyakarta: Gava Media.
- Arep, Ishak dan T, Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT Gramedia
- Arikunto, Suharsini. 2006. *PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTIK*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard. 1986. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Hook, John. 2006. *Memotivasi Karyawan*. Yogyakarta: Tugu.

- Miftah, Thoha. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari. 1995. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2012. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ramli, Rusli dan Adi Warsidi. 2002. *Asas-asas Manajemen*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. 2002. *ORGANISASI*. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, Hadi. 2002. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi.
- Teguh Ambar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi. 2001. *MOTIVASI DAN MEMOTIVASI*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nomor 4 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan