

Hubungan Kepemimpinan Atasan Langsung dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok

Imelda¹, Ermita², Rifma³, Syahril⁴

^{1,2,3,4} Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

e-mail: imeeell24@gmail.com, ermitaustam1114@gmail.com, rifmar34@gmail.com,
syahril@fip.unp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bermaksud agar mengetahui informasi dan data perihal 1) disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, 2) kepemimpinan atasan langsung, 3) dan hubungan kepemimpinan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian korelasional dengan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian yakni seluruh pegawai yang berada pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok dengan jumlah 57 orang. Sedangkan sampel penelitian memakai teknik *Proportional Random Sampling* dengan jumlah 45 orang pegawai. Model *Skala Likert* memakai angket dalam instrumen penelitian. Rumus *korelasi product moment* berfaedah dalam menganalisis data penelitian. Hasil pengolahan data penelitian 1) disiplin kerja pegawai berada pada interpretasi tinggi ialah 89,93%, 2) kepemimpinan atasan langsung dalam interpretasi cukup yakni 73,12%, 3) menciptakan hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan koefisien korelasi 0,347 > 0,294 dan uji keberartian korelasi 2,351.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Pegawai

Abstract

This study intends to find out data and information regarding 1) employee work discipline in carrying out tasks, 2) direct superior leadership, 3) and the relationship between direct superior leadership and employee discipline at the General Administration Assistant at the Regional Secretariat of Solok City. This type of research uses correlational research methods with quantitative data. The population in this study were all employees who were in the Assistant of General Administration at the Regional Secretariat of Solok City with a total of 57 people. While the research sample uses the Proportional Random Sampling technique with a total of 45 employees. The Likert Scale Model uses a questionnaire in the research instrument. The product moment correlation formula is useful in analyzing research data. The results of research data processing 1) employee work discipline is in high interpretation is 89.93%, 2) direct supervisor leadership in adequate interpretation is 73.12%, 3) creates a significant relationship between the two variables with correlation coefficient $0.347 > 0.294$ and test the significance of the correlation is 2,351.

Keyword: Leadership; Work Discipline; Employee

PENDAHULUAN

Di era persaingan revolusi industri sekarang ini, Sumber daya manusia berperan penting sebagai elemen utama dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Sumber daya manusia disebut juga dengan karyawan atau pegawai yang memiliki tanggung jawab berdasarkan keahliannya masing-masing (Santoso, 2017). Dalam memajukan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat bekerja secara optimal (Suteja et al., 2020). Tanpa adanya pegawai sulit bagi organisasi dalam menjalankan majunya teknologi, sebab pegawai merupakan pelaku, perencana, dan penentu dalam menjalankan

seluruh aktivitas organisasi (Suwatno & Priansa, 2011). Faktor yang mempengaruhi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas salah satunya ialah pegawai dituntut bisa disiplin dalam bekerja (Sutrisno, 2009:93).

Menurut Siswanto (2002:291) disiplin kerja dirumuskan sebagai suatu perilaku yang hormat, sopan, penurut, serta mengikuti aturan-aturan yang ada, baik secara tersurat maupun lisan agar siap untuk melaksanakan dan tidak menghindar ketika melanggar tugas dan wewenang yang menjadi tanggung jawabnya. Seterusnya Sinambela (2016:335) mengatakan bahwasanya disiplin kerja yaitu kesadaran dan kemauan karyawan supaya mentaati segala prinsip dan norma sosial yang sesuai di dalam organisasi. Sejalan dengan pendapatnya, Ermita (2004:41) memandang bahwa disiplin kerja pegawai sering terlihat dari adanya kesadaran diri pegawai yang tinggi dalam melaksanakan aturan yang diberlakukan di kantor secara baik. Kemudian, Berliana et al. (2020) mengemukakan suatu alat yang digunakan atasan untuk mengatur bawahan dalam mengubah perilaku dan kesadaran akan aturan yang telah disepakati bersama disebut dengan disiplin kerja. Selanjutnya, Hasibuan, (2012:444) memandang bahwa disiplin kerja merupakan sikap sukarela seseorang dalam menaati semua peraturan, serta sadar dan tanggung jawab akan tugasnya.

Disiplin kerja seseorang juga dapat diukur dengan menggunakan ketepatan waktu. Kemudian Wibowo (2015:326) mengemukakan bahwa ketepatan waktu berarti kesamaan antara standar waktu dengan peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Jadi, disiplin kerja dapat diartikan sebagai perilaku individu atau sekelompok orang yang mencerminkan taat terhadap aturan, ketepatan waktu, dan bertanggung jawab sesuai dengan aturan yang dikeluarkan secara tersurat maupun tersirat yang berada dalam posisi untuk menerima sanksi jika mereka lalai melaksanakan tugas dan wewenang yang disampaikan kepada mereka.

Disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan rasa kepedulian, tanggung jawab, dan solidaritas kerja serta menghindari kesalahan atau keteledoran dalam bekerja sehingga berperilaku berdasarkan norma atau nilai yang wajib dipatuhi. Disiplin kerja yang sempurna dapat meningkatkan semangat kerja serta meningkatkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya sehingga keteledoran bekerja dapat dihindari demi terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012:443). Namun pada pengaplikasian hasil di lapangan pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok masih terlihat masalah yang mencerminkan disiplin kerja pegawai yang sangat menurun, peristiwa akan terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut ini: 1) keadaan pegawai yang mengabaikan jadwal kegiatan organisasi, 2) beberapa pegawai belum optimal dalam mematuhi peraturan kerja secara maksimal, 3) sebagian pegawai kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya di kantor.

Disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor yang disebut dengan kepemimpinan (Sutrisno, 2009:93). Keahlian seseorang dalam memberikan pengaruh, memotivasi, serta menggerakkan kelompok yang ikut serta dalam sebuah organisasi agar mereka antusias dan memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyumbangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengadakan kegiatan guna mewujudkan tujuan organisasi diartikan sebagai kepemimpinan (Kusman & Rifma, 2002:2). Selanjutnya, Usman (2013:307) berpendapat kepemimpinan merupakan kesanggupan dalam mengarahkan bawahan agar bertanggung jawab dengan pekerjaan dan mampu berbuat sesuai dengan keinginan pemimpin. Dipertegas lagi oleh Makawimbang (2021:29) bahwa kepemimpinan berarti kecakapan atau kesanggupan bawahan dalam mempengaruhi, mengajak, memantau, membimbing, serta mengawasi dan bila perlu memaksa orang atau kelompok untuk sekedar menerima pengaruh sehingga dapat membantu pencapaian maksud yang telah disepakati organisasi. Jadi, pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang ditinggikan untuk bertugas memimpin kantor tersebut (Kusuma & Syahril, 2019).

Kepemimpinan untuk seorang pegawai merupakan aspek yang penting karena menyangkut disiplin kerja seseorang (Rahmawati & Supriyanto, 2020). Kepemimpinan dapat dikatakan sangat penting jika ia menjaga dan mengelola organisasi secara tepat (Zulkifli & Rifma, 2020). Selanjutnya Gistituati (2009) mengatakan pentingnya posisi pemimpin dapat dilihat dari ungkapan bahwa keberhasilan organisasi adalah keberhasilan bersama, tetapi

kegagalan organisasi disebabkan oleh kegagalan pemimpin. Kepemimpinan yang baik disebut pemimpin yang disukai oleh pegawai sebab ia memberikan pengaruh terhadap pandangan positif meliputi pekerjaannya (Ermita, 2015). Berdasarkan kenyataan ketika pengamatan yang terjadi pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok masih terlihat masalah yang mencerminkan belum optimalnya kepemimpinan dalam hal mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan dalam mencapai keberhasilan organisasi, kejadian tersebut akan diuraikan seperti: 1) pemimpin yang belum optimal dalam memberikan pengaruh kepada bawahan, 2) pemimpin masih belum maksimal dalam memberikan pengarahan kepada bawahan 3) pemimpin belum optimal dalam memberikan motivasi kepada pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian korelasional dipergunakan dalam penelitian ini untuk mendapat informasi mengenai hubungan variabel satu dengan variabel lain. Tempat dilaksanakannya penelitian ini yakni di Sekretariat Daerah Kota Solok. Populasinya yaitu pegawai pada Asisten Administrasi Umum dengan jumlah 57 orang. Sampelnya berjumlah 45 orang pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok yang diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* yang menggunakan rumus Slovin. Model *skala Likert* menggunakan alternatif jawaban di dalam angket, yakni Selalu (SL), Serius (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP) dalam instrumen penelitian. Nilai dari pilihan masing-masing diberikan skor 5, 4, 3, 2, 1. Uji validitas serta reliabilitas dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS versi 26. rumus rata-rata (*mean*) digunakan untuk teknik analisis data, rumus *chi kuadrat* berfungsi untuk uji normalitas, uji homogenitas menggunakan rumus *uji levene*, kemudian rumus *korelasi product moment* berguna untuk uji hipotesis, serta pengujian keberartian hubungan antara variabel memakai rumus *uji t*. Untuk mengetahui data yang telah memenuhi persyaratan tersebut maka dianalisis dengan tiga metode yang telah ditetapkan yaitu.

Uji Normalitas

Teknik *chi kuadrat* digunakan dalam uji normalitas. Hasil pengujian uji normalitas pada variabel disiplin kerja pegawai dengan kepemimpinan atasan langsung dapat ditemukan yaitu x^2_{tabel} untuk $N = 45$ pada tingkat kepercayaan 99% yaitu 13,277. Maka hasil uji normalitas variabel disiplin kerja pegawai $x^2_{hitung} 12,15 < x^2_{tabel} 13,277$ sehingga data berdistribusi normal. Sedangkan uji normalitas variabel kepemimpinan atasan langsung $x^2_{hitung} 4,84 < x^2_{tabel} 13,277$ sehingga data berdistribusi normal. Jadi, dari uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data yang diperoleh variabel disiplin kerja dan variabel kepemimpinan atasan langsung berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji levene digunakan untuk mencari uji homogenitas yang dibantu komputer program SPSS Versi 26. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pegawai $0,192 > 0,05$ jadi distribusi data homogen sedangkan variabel kepemimpinan atasan langsung $0,084 > 0,05$ jadi data berdistribusi homogen. Jadi, berdasarkan uji homogenitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data yang diperoleh variabel disiplin kerja dan variabel kepemimpinan atasan langsung berdistribusi homogenitas.

Uji Hipotesis

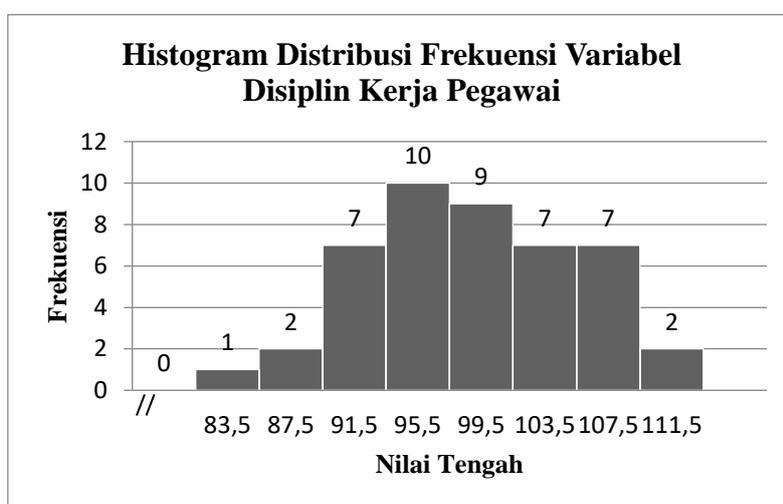
Untuk melihat koefisien korelasi variabel X dan Y dilakukan dengan cara rumus *korelasi product moment* yang diupayakan melalui bantuan komputer program SPSS Versi 26. Berdasarkan hasil pengolahan data dilihat bahwasanya korelasi antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai disebut signifikan $N=45$ taraf kepercayaan 95% adalah 0,294. Maka $r_{hitung} = 0,347 > r_{tabel} = 0,294$ dalam taraf kepercayaan 95%. Selanjutnya untuk mengamati pentingnya keberartian korelasi antar hubungan variabel X dengan variabel Y yang sering dihitung menggunakan uji t dengan hasil $t = 2,351$.

Dengan demikian ditemukan $N = 45$ dengan taraf kepercayaan 95% adalah 2,021. Maka $t_{hitung} = 2,351 > t_{tabel} = 2,021$ dalam tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu, telah diuji hipotesis dalam tingkat kepercayaan 95%. Maksudnya, hipotesis tersebut berbunyi terjadi hubungan yang signifikan antara kepemimpinan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok dapat dikabulkan atau diterima. Sehingga, dicantumkan bahwasanya terjadi hubungan yang berarti antara kepemimpinan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Pegawai

Hasil penelitian mengenai disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok diperoleh skor terendah 82 dan skor tertinggi 110, mean 98.82, median 98, modus 98, range 29, standar deviasi 6.69, dan sum 4447. Untuk melihat Histogram disiplin kerja dapat diperhatikan dalam Gambar 1 berikut:



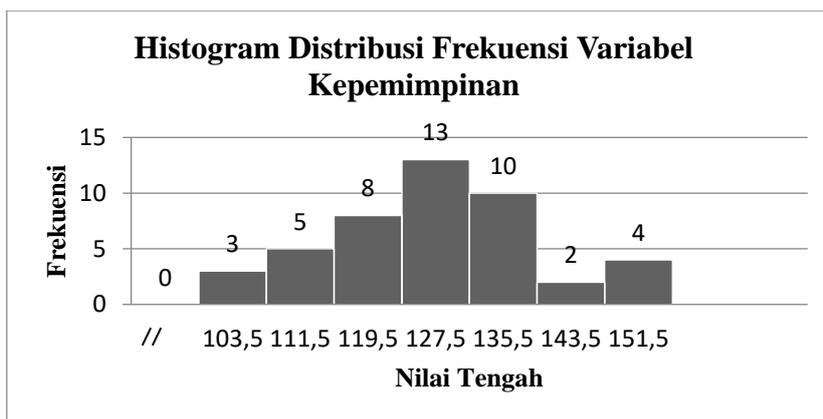
Gambar 1. Histogram Variabel Disiplin Kerja Pegawai

Seterusnya, dari olahan data variabel disiplin kerja pegawai yang mempertimbangkan jumlah rata-rata (*mean*) beserta skor ideal maksimal di kali 100 %, yaitu 98,82 dibagi 110 serta dikali 100, sehingga diperoleh angka 89,84%. Perolehan tersebut menjadikan variabel disiplin kerja pegawai berada dalam interpretasi “tinggi” dari skor ideal. Maka dari itu disimpulkan disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok pada kategori “tinggi”.

Secara rinci mengenai variabel disiplin kerja pegawai, diperoleh skor rata-rata pada indikator ketepatan waktu dengan kategori tinggi (89,95%), indikator ketaatan terhadap aturan dengan tingkat sangat tinggi (91,91%), dan indikator tanggung jawab dalam level tinggi (89,94%).

Kepemimpinan Atasan Langsung

Hasil penelitian mengenai kepemimpinan atasan langsung pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok diperoleh skor terendah 100 dan skor tertinggi 154, skor mean 127.96, median 129, modus 131, range 55, standar deviasi 12.9, dan sum 5758. Untuk melihat Histogram kepemimpinan diperhatikan pada Gambar 2 ini.



Gambar 2. Histogram Kepemimpinan Atasan Langsung

Kemudian, jumlah olahan data variabel kepemimpinan atasan langsung dengan perbandingan penskoran rata-rata (mean) berasal dari skor ideal maksimal dikali 100 %, yaitu 127,96 dibagi 175 dan dikali 100%, memperoleh angka 73,12%. Hasil ini menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berada pada posisi “cukup” dari skor ideal. Dengan demikian, dapat diartikan kepemimpinan atasan langsung pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok berkedudukan dalam kategori “cukup”.

Mendasari skor rata-rata variabel kepemimpinan atasan langsung dapat diperoleh bahwasanya indikator mempengaruhi terjadi pada tingkat perolehan 75,73% yang dinyatakan pada kategori cukup, indikator mengarahkan dengan persentase 72,4% terletak dalam golongan cukup, sedangkan indikator motivasi dinyatakan cukup level pada tingkat pencapaian 71,01%. Maka dapat dilihat secara keseluruhan, variabel kepemimpinan atasan langsung berada pada kategori cukup.

Gambaran yang dapat diketahui secara ringkas mengenai variabel disiplin kerja pegawai (Y) dan variabel kepemimpinan atasan langsung (X) diperhatikan dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Penelitian

Variabel	Mean	Skor Rata-Rata	% Tingkat Pencapaian	Interpretasi
Disiplin Kerja Pegawai	98,82	32,98	89,94%	Tinggi
Kepemimpinan Atasan Langsung	127,96	42,67	73,12%	Cukup

Pembahasan

Menurut tujuan penelitian disebutkan penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari informasi tentang, 1) Disiplin Kerja Pegawai, 2) Kepemimpinan Atasan Langsung, 3) Hubungan Kepemimpinan Atasan Langsung dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok yang akan dijelaskan dari masing masing variabel berikut.

Pendapat melalui hasil analisis data dan pengujian hipotesis variabel disiplin kerja pegawai memiliki kategori tinggi yaitu 89,94%. Indikator ketepatan waktu pada kategori tinggi ialah 89,95%, indikator ketaatan terhadap aturan pada kategori sangat tinggi ialah 91,91%, indikator tanggung jawab pada kategori tinggi ialah 86,7%. Secara umum hasil tingkat pencapaian indikator sudah tinggi. Akan tetapi, masih ada indikator yang rendah disebut tanggung jawab dengan tingkat pencapaian 86,7%. Indikator tersebut dapat dilihat pada item pegawai bersedia memberikan pertolongan atas orang lain yang memerlukan sesuai dengan

kecakapan yang dimilikinya. Berdasarkan pendapat Sarwono (2009) menyatakan bahwa ketika seseorang berada dalam kondisi sulit pegawai harus bersedia memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bantuan yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan dukungan dan saran terhadap permasalahan yang dihadapinya. Selain itu indikator yang rendah juga terdapat pada item pegawai bersedia menanggung resiko apabila melakukan kesalahan fatal saat bekerja. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan tanggung jawab seseorang menurut Zubaedi (2011:78) yaitu menumbuhkan sikap kesadaran seseorang akan hak, kewajiban, serta tugas yang seharusnya ia lakukan untuk diri sendiri, orang lain, lingkungan, dan organisasi. Oleh karena itu, jika pegawai melanggar tugas dan kewajibannya maka ia berani menanggung resiko atas perbuatannya. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh besar yang dapat terlaksana sesuai dengan keinginan organisasi. Apabila pegawai memiliki disiplin kerja tinggi maka tanggung jawab atas kerja pegawai juga besar.

Selanjutnya, mendasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menyatakan variabel kepemimpinan atasan langsung pada kategori cukup yaitu 73,12%. Indikator mempengaruhi pada kategori cukup ialah 75,73%, indikator mengarahkan pada kategori cukup ialah 72,4%, indikator motivasi pada kategori cukup ialah 71,01%. Hal ini mengungkapkan hasil tingkat pencapaian indikator cukup. Namun, masih terdapat indikator yang rendah yaitu memotivasi dengan tingkat pencapaian 71,01%. Indikator tersebut dapat dilihat pada item pimpinan menjadi pelopor dalam menegakkan aturan yang telah ada. Menurut Hasan & Abdullah (2014) menyatakan bahwa sebagai seorang pemimpin harus menjadi tauladan bagi para pengikutnya dalam upaya menjangkau tujuan organisasi. Hal tersebut dapat terjadi dengan memberikan contoh melalui tingkah laku, nilai-nilai, norma, serta kepercayaan yang ditegakkan dalam suatu organisasi. Selain itu indikator yang rendah juga terdapat pada item pimpinan dapat mengajak para pegawai untuk refreshing di luar jam dinas. Berdasarkan pendapat Putra & Supartha (2016) pemimpin yang mampu berbaur dengan pegawai akan menciptakan kepuasan tersendiri pada diri pegawai tersebut. Banyak cara yang dapat dilakukan yaitu pemimpin dapat berbaur dengan pegawai pada saat jam istirahat serta menumbuhkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi dengan mengajak pegawai untuk refreshing di luar jam dinas. Berdasarkan pendapat Danim (2010:41) terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk memotivasi bawahan yaitu, 1) rasa hormat (*respect*) yakni dengan menghormati bawahan secara adil serta memberikan penghargaan atas dasar prestasi, dan kepanngkatan, 2) informasi (*information*) mengenai aktivitas organisasi sehingga bawahan mengetahui apa yang harus dilakukan, 3) perilaku (*behavior*) dengan cara memberikan pujian kepada bawahan yang rajin dan memiliki prestasi dalam bekerja, 4) hukuman (*punishment*) apabila bawahan melanggar aturan yang berlaku maka ia akan mendapatkan hukuman atas perbuatannya, 5) perintah (*command*) kepada bawahan dengan bentuk ajakan dan diawali dengan contoh, 6) perasaan (*sense*) dalam bentuk rasa memiliki, partisipasi, persahabatan, persatuan, dan, rasa prestasi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan atasan langsung sangat berpengaruh dalam memotivasi pegawai sehingga disiplin kerja secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Jadi, hubungan kepemimpinan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai mendapatkan hasil perhitungan yang menandakan uraian antara disiplin kerja dengan kepemimpinan atasan langsung terdapat korelasi dengan $r_{hitung} = 0,347 > r_{tabel} = 0,294$ pada level kepercayaan 95%. Mendukung pernyataan tersebut, didefinisikan terjadi hubungan yang signifikan antara kepemimpinan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai yakni $t_{hitung} = 2,351 > t_{tabel} = 2,021$ dengan posisi kepercayaan 95%. Akhirnya hipotesis yang diuji dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan menandakan disiplin kerja pegawai diposisikan pada tingkat interpretasi tinggi dan kepemimpinan atasan langsung berada pada tingkat interpretasi cukup. Artinya kesadaran dari diri pegawai atas disiplin kerja lebih tinggi daripada pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan (Ermita, 2004:41). Hipotesis berbunyi bahwasanya ditemukan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja pegawai dengan kepemimpinan atasan langsung. Keadaan ini diperkuat oleh Sutrisno (2009:93) menyimpulkan faktor tinggi rendahnya disiplin kerja

pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan. Artinya teori yang dikemukakan Sutrisno dapat terbukti bahwasanya kepemimpinan itu mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai, maknanya kepemimpinan atasan langsung semakin baik apabila disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok dapat ditingkatkan secara efektif. Oleh karena itu, kedua variabel wajib ditingkatkan sehingga menjadi lebih baik sesuai dengan keinginan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian mengenai hubungan kepemimpinan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok termasuk dalam kategori tinggi. Kepemimpinan atasan langsung pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok berada pada interpretasi cukup. Keadaan ini menyatakan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan atasan langsung dengan disiplin kerja pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok.

Saran untuk pemimpin agar mengembangkan kemampuannya dalam hal mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi pegawai agar menjadi lebih baik lagi, terutama pegawai diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerjanya baik secara mandiri maupun dibantu oleh pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Berliana, H. P., Nelitawati, Rifma, R., & Irsyad. (2020). Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang. *Journal Educational Administration And Leadership*, 1(2), 34–37.
- Danim, S. (2010). *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta.
- Ermita. (2004). *Kontribusi Iklim Kerjasama terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang*. FIP UNP.
- Ermita. (2015). Kepemimpinan Guru dalam Pelaksanaan Tugasnya di kelas. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 15(2), 31–41.
- Gistituati, N. (2009). *Manajemen Pendidikan Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. UNP Press.
- Hasan, & Abdullah. (2014). Kharisma dan Kewibawaan Pemimpin dalam Pandangan Masyarakat Pidie. *In Seminar Nasional Riset Inovatif*, 2.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kusman, Y., & Rifma. (2002). *Kepemimpinan Pendidikan*. UNP Press.
- Kusuma, A. K., Syahril, & Sabandi, A. (2019). Pelaksanaan Pengawasan oleh Atasan Langsung di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 8(8).
- Makawimbang, J. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. ALFABETA, cv.
- Putra, & Supartha. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan OCB pada Serene Villa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 1718–1744.
- Rahmawati, & Supriyanto. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Data Implementasi Manajemen Mutu Terpadu. *Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1718–1744.
- Santoso, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 247–272.
- Sarwono. (2009). *Psikologi Sosial*. Salemba Humanika.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT Bumi Aksara.

- Suteja, A., Marsyidin, S., Gistituati, N., & Nellitawati. (2020). Kepemimpinan Pengurus Harian dengan Loyalitas Anggota Aktif Organisasi di UK-Koperasi Mahasiswa. *Journal of Education Administration and Leadership*, 1.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Publik dan Bisnis*. CV ALFABETA.
- Usman, H. (2013). *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Fajar Interpratama Offset.
- Zubaedi. (2011). *Desain Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan*. Kencana Prenada Media Group.
- Zulkifli, & Rifma. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(2), 37–52.