

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Syukur Arman Mendrofa¹, Sahyar², Beby Karina Fawzee³
Universitas Terbuka^{1,2,3}
syukurmendut@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengawasan, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian digunakan adalah metode penelitian survei kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus yaitu seluruh pegawai yang berstatus eselon III, eselon IV dan pegawai yang memiliki jabatan analisis dijadikan sampel. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan Nilai uji t parsial variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, variabel pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai, dan variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai secara berurutan yaitu $t_{hitung} 3,723 > t_{tabel} 2,056$, $t_{hitung} 3,502 > t_{tabel} 2,056$, $t_{hitung} 8,341 > t_{tabel} 2,056$. Persamaan regresi yaitu $Y = 2,226 + 0,168 X_1 + 0,324 X_2 + 0,507 X_3 + e$. Sedangkan hasil *R Square* yaitu 0,969. Simpulan, secara simultan variabel kepemimpinan, pengawasan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan disiplin kerja. sedangkan secara parsial ketiga variabel independen berpengaruh positif dalam meningkatkan disiplin kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Pegawai Pengawasan

ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the influence of leadership, supervision, and job satisfaction on work discipline either simultaneously or partially. The research method used is a quantitative survey research method with a sampling technique using a census sampling technique, namely all employees with the status of echelon III, echelon IV and employees who have analytical positions as samples. The data analysis technique was carried out using multiple linear regression analysis approach, correlation test, determination test, simultaneous test and partial test. The results showed that the partial t-test value of the leadership variable on employee work discipline, the supervisory variable on employee work discipline, and the job satisfaction variable on employee work discipline respectively, namely $t_{count} 3,723 > t_{table} 2,056$, $t_{count} 3,502 > t_{table} 2,056$, $t_{count} 8,341 > t_{table} 2,056$. The regression equation is $Y = 2.226 + 0.168 X_1 + 0.324 X_2 + 0.507 X_3 + e$. While the result of *R Square* is 0.969. In conclusion, simultaneously the variables of leadership, supervision, and job satisfaction have a positive effect in improving work discipline. while partially the three independent variables have a positive effect on improving work discipline.*

Keywords: Work Discipline, Leadership, Job Satisfaction, Supervisory Employees

PENDAHULUAN

Disiplin kerja pada suatu organisasi merupakan hal utama dalam menuju *good governance*. Pelayanan yang baik dimulai dari disiplin kerja para pegawai dimasing-masing instansi (Putri *et al.*, 2019). Salah satu faktor dalam mewujudkan disiplin kerja para pegawai, dapat dilakukan melalui sikap dan perilaku pemimpin, pengawasan kontinu, kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan sarana prasarana lainnya (Rahmi *et al.*, 2020). Disiplin kerja merupakan dasar utama dalam mewujudkan keikhlasan dalam bekerja, memenuhi waktu bekerja serta kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku pada sebuah instansi (Bugdol, 2018).

Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan berdasarkan pengamatan selama sembilan masih dari segi ketepatan waktu masuk kantor tergolong rendah, hanya mencapai 60 persen. Selanjutnya berdasarkan pengamatan peneliti tentang kegiatan pegawai selama di kantor, diperoleh informasi bahwa sebahagian pegawai terlambat masuk kantor demikian juga waktu pulang ada sebahagian ada pegawai yang duluan pulang (Halimah, 2020), kurang komitmen dalam menempati waktu penyelesaian pekerjaan yang seharusnya (Kololi *et al.*, 2018). Sebahagian pegawai kurang mampu menerjemahkan disposisi pimpinan sehingga lamban dalam menyelesaikan pekerjaan (Dwiyanto, 2021). Sedangkan disiplin pegawai dalam melayani publik, misalnya dalam hal surat menyurat seringkali tidak tuntas dalam satu hari (Patra & Saputra, 2020). Selanjutnya kesadaran para pegawai dalam berpakaian sebahagian melanggar aturan yang berlaku (Sabarofek *et al.*, 2020), dan sikap dan perilaku para pegawai dalam memberikan pelayanan publik masih kurang maksimal (Askani & Densi, 2018).

Permasalahan disiplin pegawai di atas disebabkan oleh beberapa faktor yaitu; kurangnya kepedulian pemimpin terhadap pegawainya, lemahnya sistem pengawasan dan kurangnya kepuasan pegawai terhadap fasilitas kantor dan upah yang diterima. Disiplin kerja pegawai akan meningkat apabila pemimpin berlaku adil terhadap pegawainya, pemimpin yang selalu memberi sugesti kepada pegawainya, pemimpin yang memfasilitasi pegawainya dari segi sarana dan prasarana dalam melaksanakan berbagai aktivitas di kantor, pemimpin yang dapat menciptakan suasana nyaman di kantor, pemimpin yang dapat melaksanakan pengawasan yang tidak sekedar mencari-cari kesalahan pegawai (John *et al.*, 2019), serta pemimpin yang dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memberikan kepuasan kepada pegawainya (Manik, 2017).

Kepemimpinan adalah kegiatan mengarahkan pegawai untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, mendorong pegawai untuk mengikuti arahan pimpinan dalam mewujudkan tujuan organisasi, memotivasi pegawai untuk mengubah budaya pelayanan kearah yang lebih baik (Berman Sihite *et al.*, 2020). Peran pemimpin bagaikan seorang nahkoda kapal yang mengarahkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selanjutnya Wahjosumidjo dalam Suhudi *et al.*, (2018) menyatakan bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan keadilan bagi pegawainya tanpa pilih kasih, pemimpin yang selalu memberi sugesti kepada pegawainya, pemimpin yang terbeban terhadap visi misi instansi, pemimpin yang katalisator, pemimpin yang dapat menjadi wakil instansi, pemimpin yang dapat menghargai prestasi pegawainya,

pemimpin yang dapat menjadi sumber aspirasi bagi pegawainya dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi di kantor.

Selanjutnya agar pegawai dapat disiplin dalam bekerja, maka pemimpin perlu meningkatkan sistem pengawasan dalam memantau seluruh aktivitas pegawainya selama berada dilingkungan kantor serta mengontrol berbagai kegiatan yang ada disuatu instansi. Kegiatan pengawasan sangat penting dilakukan, dan apabila tidak dilakukan secara berkala, lambat laun akan mengakibatkan para pegawai tidak disiplin dalam bekerja. Agar hal ini dapat tercapai maka seorang pemimpin dalam melakukan kegiatan pengawasan ada dua prinsip pokok yang harus diperhatikan yaitu adanya kegiatan perencanaan tentang apa yang harus diawasi, dan bagaimana pemimpin memberikan petunjuk dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi para pegawai. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan menentukan standar pekerjaan, besaran pekerjaan yang harus diselesaikan masing-masing pegawai, serta perbaikan dari berbagai penyimpangan yang dilakukan para pegawai (Teck & Chyong, 2021).

Selanjutnya yang perlu diperhatikan pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah kepuasan pegawai terhadap gaji yang diterima (Ali *et al.*, 2021), merasa puas atas promosi yang ditawarkan pemimpin (Heli *et al.*, 2021), terjalinnya kerjasama antara pemimpin dan pegawai dan pegawai dengan pegawai lain dimasing-masing bidang pada Disdik, merasa puas dengan sikap dan perilaku pemimpin serta merasa dihargai atas pekerjaan yang telah diselesaikan (Marcus, 2017). Peran pemimpin dalam memberikan kepuasan kerja kepada pegawai dapat dilakukan dengan membuat para pegawai menyenangi pekerjaan mereka (Loan, 2020), menciptakan kondisi menyenangkan dilingkungan kantor (Sharma & Mishra, 2020), meningkatkan rasa percaya diri bagi pegawai, memberikan kebebasan kepada pegawai, membuat para pegawai merasa istimewa, dan memperlakukan semua pegawai dengan baik (Hoque *et al.*, 2020). Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengawasan, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yaitu menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja secara parsial dan simultan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yaitu seluruh populasi yang berstatus jabatan analisis, eselon IV dan Eselon III dijadikan sampel penelitian, dengan jumlah 30 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias. Langkah-langkah yang dilakukan pada penelitian ini adalah mengedarkan angket kepada responden kemudian menganalisis data penelitian dengan uji parsial dan simultan.

HASIL PENELITIAN

Berikut hasil uji parsial ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Beta		
(Constant)	2,226		,773	,447
1 X1	,168		3,723	,001
X2	,324		3,502	,002
X3	,507		8,341	,000

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan beberapa hal, yaitu a) besaran sig. variabel Kepemimpinan sebesar 0,001, < 0,05, maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Demikian juga jika dibandingkan dengan besaran t_{hitung} diperoleh sebesar $3,723 > t_{tabel} 2,056$, maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja secara parsial; b) besaran sig. variabel Pengawasan sebesar 0,002 < 0,05, maka variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Demikian juga hasilnya jika dibandingkan dengan besaran t_{hitung} diperoleh sebesar $3,502 > t_{tabel} 2,056$, maka variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja secara parsial; c) besaran sig. variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Demikian juga hasilnya jika dibandingkan dengan besaran t_{hitung} diperoleh sebesar $8,341 > t_{tabel} 2,056$, maka variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja secara parsial.

Hasil analisis uji simultan ditunjukkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.
1 Regression	1472,454	3	272,992	,000 ^b
Residual	46,746	26		
Total	1519,200	29		

Tabel 2. di atas diperoleh informasi besaran F hitung sebesar 272,992 dengan perolehan besaran sig. sebesar 0,00 < 0,05, maka H_1 diterima, artinya variabel kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap disiplin kerja.

Hasil analisis output pada tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,226 + 0,168 X_1 + 0,324 X_2 + 0,507 X_3 + e$$

Persamaan Regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut, a) konstanta sebesar 2,226, hal ini berarti; variabel Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja jika besarnya bernilai 0, maka besaran Disiplin Kerja Sebesar 2,226; b) koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,168, maka dapat disimpulkan bahwa; jika variabel Pengawasan dan Kepuasan Kerja nilai besarnya tetap, sementara variabel Kepemimpinan mengalami peningkatan 1 persen, maka Variabel Disiplin Kerja juga turut mengalami peningkatan sebesar 16,8 persen; c) koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar 0,324, maka dapat disimpulkan bahwa; jika variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja nilai besarnya tetap, sementara variabel Pengawasan mengalami peningkatan 1 persen, maka Variabel Disiplin Kerja juga turut mengalami peningkatan sebesar 32,4 persen; d) koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,507, maka dapat disimpulkan bahwa; jika variabel Kepemimpinan dan Pengawasan nilai besarnya tetap, sementara variabel Kepuasan Kerja mengalami peningkatan 1 persen, maka Variabel Disiplin Kerja juga turut mengalami peningkatan sebesar 50,7 persen.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984 ^a	0,969	0,966	1,341
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Tabel 3. di atas diketahui besaran *R Square* sebesar 0,969, artinya kontribusi variabel kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 96,9%, sedangkan sisanya 3,1% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Temuan ini memberikan informasi bahwa disiplin kerja para pegawai Disdik dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pimpinan (Saira *et al.*, 2021). Sikap dan perilaku pimpinan dimaksud adalah sikap adil terhadap semua pegawai tanpa memandang latarbelakang pegawai atau hubungan keluarga (Mulyani *et al.*, 2019). Sikap pemimpin terhadap pegawai juga berhubungan dengan sikap dan perilaku pemimpin menghargai pegawai. misalnya perilaku sopan santun yang menjunjung tinggi nilai-nilai harkat dan martabat seluruh pegawai maupun publik yang memiliki urusan pada instansi Disdik (Kim, 2021). Lebih lanjut dikemukakan oleh Fang *et al.* (2019) menyatakan bahwa ketika para pemimpin tidak berlaku adil terhadap pegawai, maka bisa mengakibatkan menurunnya disiplin kerja pada suatu organisasi, dan kondisi ini jika dibiarkan begitu saja, maka pada akhirnya menimbulkan rasa kemalasan bagi pegawai. Tindakan dalam memberikan rasa keadilan ini terhadap pegawai harus disertai dengan tindakan nyata

(Kleshinski *et al.*, 2021), artinya seorang pemimpin dalam bertindak harus senada dengan apa yang diucapkannya dengan tindakan nyata (Loan *et al.*, 2020).

Sejak pertukaran kepala Disdik di akhir tahun 2019 disiplin kerja pegawai mulai mengalami berubah. Pegawai merasa dihargai oleh pimpinan, hal ini dikarenakan sikap pemimpin yang mengedepankan kredibilitas dan akuntabilitas dalam mengarahkan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap pemimpin yang adil akan berdampak dalam menghilangkan egosentris diantara pegawai secara pelan-pelan, dan pegawai merasa terbeban dengan pekerjaan yang bersifat internal maupun eksternal (Ritala & Stefan, 2021).

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang peduli dengan pegawainya. Kata peduli yang dimaksud adalah pemimpin tahu kapan waktu pemberian sugesti kepada pegawai berdasarkan situasional pada lingkungan kantor. Ketika para pegawai kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan maupun dalam menegakkan disiplin kerja, maka pada situasi inilah waktu yang tepat bagi pemimpin memberikan sugesti sehingga para pegawai tetap termotivasi dan sadar akan disiplin kerja (Kiessling *et al.*, 2017).

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang sanggup memfasilitasi para bawahan dalam mewujudkan tujuan instansi Disdik. Jika pemimpin mengharapkan para pegawai memberikan pekerjaan yang terbaik, maka terlebih dahulu pemimpin mengetahui bagaimana memfasilitasi para pegawai untuk berbuat baik. Kebanyakan para pemimpin menuntut para pegawai untuk selalu berbuat baik, tanpa ada fasilitas yang memadai untuk berbuat baik (Hougaard & Carter, 2018). Pada hasil penelitian ini dapat dianalisis bahwa agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka seorang kepala Disdik harus mengenal kompetensi yang dimiliki masing-masing para pegawainya. Seorang Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memahami kemampuan para pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan dan karakteristik masing-masing pegawai. Selain pemimpin mengenal dan memahami kemampuan yang dimiliki para pegawai, juga para pemimpin dituntut untuk memahami tingkat kesulitan dari pekerjaan itu sendiri.

Pemimpin yang katalisator adalah pemimpin yang mampu meningkatkan sumber daya pegawainya dan memposisikan pegawainya sesuai kompetensi yang dimiliki (Manley & Titchen, 2017). Melengkapi sarana dan prasarana dibutuhkan pegawai dalam percepatan pekerjaan. Pemimpin baik adalah pemimpin memiliki visi misi membawa instansinya kepada perubahan sesuai perkembangan zaman (Berger, 2020).

Pemimpin yang baik adalah pemimpin bisa menempatkan dirinya sebagai wakil instansi pada pertemuan-pertemuan di luar Disdik, dan dapat dipercaya dalam menyampaikan aspirasi instansi yang dipimpinnya. Selanjutnya bagaimana pemimpin menempatkan dirinya sebagai sumber inspirasi dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi para pegawai, dan terakhir adalah bagaimana sikap pemimpin dalam menghargai prestasi dicapai para pegawai (Murphy *et al.*, 2017).

Disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat apabila pemimpin dalam melaksanakan pengawasan tidak sekedar mencari-cari kesalahan para pegawai,

melainkan menjadi agen perubahan (Kalliola & Mahlakaarto, 2020). Agar para pegawai merasa puas dengan pimpinan, maka pimpinan dalam sebuah organisasi sebaiknya menetapkan standar pekerjaan, misalnya standar dalam mengetik tata naskah kedinasan, standar dalam membuat laporan perjalanan dinas, dan standar lainnya merujuk pada peraturan-peraturan berlaku (Lu *et al.*, 2018). Selanjutnya seorang pemimpin harus membuat standar pelayanan publik, baik dalam melayani guru yang berhubungan dengan kenaikan pangkat, urusan BOS, urusan kurikulum, urusan pembinaan dan ketenagaan dan urusan surat menyurat (Agnes & Wijaya, 2021).

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memahami kebutuhan pegawainya, dan peka terhadap perubahan (Malik & Khan, 2020). Dengan pemimpin sudah memahami apa yang menjadi kelemahan dan kelebihan pegawai, maka data itu akan dijadikan sebagai pedoman dalam meningkatkan SDM dan SDA dilingkungan Disdik (Karwan *et al.*, 2021), sehingga apa yang menjadi visi-misi instansi dapat dengan mudah dicapai (Stinglhamber *et al.*, 2021).

Disiplin kerja akan meningkat apabila kebutuhan pegawai dapat terpenuhi. Kebutuhan dimaksud adalah kebutuhan dasar (Noltemeyer *et al.*, 2021), yaitu berupa gaji yang diterima setiap bulan dan tidak mengalami keterlambatan pembayaran (Slomp *et al.*, 2021). Kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan promosi jabatan, misalnya; promosi mengikuti diklat, promosi peningkatan karir dan promosi lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan para pegawai (Cui *et al.*, 2021).

Menciptakan kerjasama dalam instansi antara pimpinan dan pegawai, kerjasama antara rekan kerja dalam satu ruangan, dan kerjasama antara pegawai yang berbeda sub bidang (Hoffmann & Shipilov, 2018). Kendala yang sering terjadi dalam sebuah organisasi tidak tercapai suatu pekerjaan secara efektif dan efisien, diakibatkan oleh tidak adanya kerjasama antara pegawai (Bundy *et al.*, 2018). Untuk itu diharapkan kepada pimpinan agar peka terhadap isu-isu yang menghambat tercapainya tujuan organisasi, dan selalu memperhatikan para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, serta membina kerjasama yang baik antara pegawai yang ada dilingkungan Disdik.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada para pemimpin mengenai cara memimpin SKPD atau organisasi. Agar para pegawai disiplin dalam bekerja, maka seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan dan pengawasan yang sedang diterapkan serta hal-hal apa yang dapat membuat para pegawai merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan. Gaya kepemimpinan dimaksud adalah seni pemimpin dalam bersikap adil kepada pegawai, seni dalam memberi sugesti kepada pegawai, menjadi katalisator dalam meningkatkan SDM pegawai, menjadi wakil organisasi dalam menyampaikan aspirasi pegawai dalam mencapai visi misi organisasi, menjadi sumber inspirasi bagi pegawai sedang membutuhkan dukungan, dan memberikan penghargaan atau pujian atas prestasi yang dicapai pegawai. Kepengawasan yang menekankan pada

pemberian solusi dalam mewujudkan tujuan, serta memperhatikan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes, A., & Wijaya, A. F. (2021). Information System Strategic Planning Using Ward and Peppard Framework At the Regional Secretariat of Bengkayang Regency, the Organization Section. *Sebatik*, 25(1), 131–137. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i1.1283>
- Ali, S. A., Mustapha, K., J, J., Elias, S., & Norazmi, M. (2021). Financial Elements In Job Satisfaction Of Special Education Teachers In Malaysia Syahrul. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5229–5233. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmata/article/view/6738>
- Askani, A., & Densi, D. (2018). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. *MIMBAR : Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 7(1), 9-16. <https://doi.org/10.32663/jpsp.v7i1.417>
- Berger, J. (2020). *The Catalyst: How to Change Anyone's Mind*. New York: Simon & Schuster
- Berman, S. O., Andika, C. B., & Prasetya, A. B. (2020). A Literature Review: Does Transformational Leadership impact and Effective in the Public Bureaucratic. *International Journal of Sociology, Policy and Law (IJOSPL)*, 01(01), 44–50. <http://www.ijospl.org>
- Bugdol, M. (2018). *A Different Approach to Work Discipline: Models, Manifestations and Methods of Behaviour Modification*. Switzerland: AG part of Springer Nature
- Bundy, J., Vogel, R. M., & Zachary, M. A. (2018). Organization–Stakeholder Fit: A Dynamic Theory of Cooperation, Compromise, and Conflict Between an Organization and Its Stakeholders. *Strategic Management Journal*, 39(2), 476–501. <https://doi.org/10.1002/smj.2736>
- Cui, L., Wang, Y., Chen, W., Wen, W., & Han, M. S. (2021). Predicting Determinants of Consumers' Purchase Motivation for Electric Vehicles: An Application of Maslow's Hierarchy of Needs Model. *Energy Policy*, 151, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2021.112167>
- Dwiyanto, A. (2021). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: UGM Press
- Fang, Y. C., Chen, J. Y., Wang, M. J., & Chen, C. Y. (2019). The Impact of Inclusive Leadership on Employees' Innovative Behaviors: The Mediation of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01803>
- Halimah, H. (2020). Pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie (Studi Implimentasi Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil). *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 1(2), 69–88. <https://doi.org/10.47647/jsh.v1i2.126>

- Heli, H., Senin, M. S., Yunus, M., Vellu, K., George, A. J., & Norazmi, M. (2021). A Review Of The Educational Leaderships Theory For Special Education Perspective Turkish. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5217–5223. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6736>
- Hoffmann, W., & Shipilov, A. (2018). The Interplay of Competition and Cooperation. *Strategic Management Journal*, 39(12), 1-37. <https://doi.org/10.1002/smj.2965>
- Hoque, K. E., Kenayathulla, H. B., Subramaniam, M. V., & Islam, R. (2020). Relationships Between Supervision and Teachers' Performance and Attitude in Secondary Schools in Malaysia. *SAGE Open*, 10(2), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2158244020925501>
- Hougaard, R., & Carter, J. (2018). *The Mind of The Leader: How to Lead Yourself, Your People, and Your Organization for Extraordinary Results*. Boston: Harvard Business Press
- John, A., Qadeer, F., Shahzadi, G., & Jia, F. (2019). Getting Paid to Be Good: How and When Employees Respond to Corporate Social Responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 215, 784–795. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.01.074>
- Kalliola, S., & Mahlakaarto, S. (2020). Methods of Promoting Professional Agency at Work. *Challenges*, 11(2), 1-11. <https://doi.org/10.3390/challe11020030>
- Karwan, D., Hariri, H., & Ridwan, R. (2021). *Visionary Leadership: What, Why, and How*. Proceedings of the 2nd International Conference on Progressive Education, ICOPE, 1-22. <https://doi.org/10.4108/eai.16-10-2020.2305217>
- Kiessling, T., Salas, S., Mutafoglu, K., & Thiel, M. (2017). Who Cares About Dirty Beaches? Evaluating Environmental Awareness and Action on Coastal Litter in Chile. *Ocean and Coastal Management*, 137, 82–95. <https://doi.org/10.1016/j.ocecoaman.2016.11.029>
- Kim, S. J. (2021). Crisis Leadership: An Evolutionary Concept Analysis. *Applied Nursing Research*, 60, 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151454>
- Kleshinski, C. E., Wilson, K. S., Stevenson-Street, J. M., & Scott, B. A. (2021). Principled Leader Behaviors: An Integrative Framework and Extension of Why Leaders are Fair, Ethical, and Nonabusive. *Academy of Management Annals*, 15(1), 1–36. <https://doi.org/10.5465/annals.2019.0029>
- Kololi, R. Y. O. S. E., Pangkey, M., & Londa, V. (2018). Implementasi Kebijakan Disiplin PNS pada Pemerintah Kecamatan Kao Utara Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58), 1-8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/19778/19377>
- Loan, L. T. M. (2020). The Influence of Organizational Commitment on Employees' Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Loan, L. T. M., Thu, N. T. A., & Dung, N. T. T. (2020). Exploring Organizational Justice in Vietnam Universities: A Study of Effects on Lecturers' Work Engagement. *Organizatsionnaya Psikhologiya*, 10(2), 23–24.

- <https://cyberleninka.ru/article/n/exploring-organizational-justice-in-vietnam-universities-a-study-of-effects-on-lecturers-work-engagement>
- Lu, X., Xie, B., & Guo, Y. (2018). The Trickle-Down of Work Engagement from Leader to Follower: The Roles of Optimism and Self-Efficacy. *Journal of Business Research*, 84, 186–195. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.014>
- Malik, M. F., & Khan, M. A. (2020). “Tracking Engagement through Leader” Authentic Leadership’s Consequences on Followers’ Attitudes: A Sequential Mediated Mode. *International Journal of Public Administration*, 43(10), 831–838. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1659817>
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257–264. <http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v1i4.12526>
- Manley, K., & Titchen, A. (2017). Manley, K., & Titchen, A. (2017). Facilitation Skills: The Catalyst For Increased Effectiveness in Consultant Practice and Clinical Systems Leadership. *Educational Action Research*, 25(2), 256–279. <https://doi.org/10.1080/09650792.2016.1158118>
- Marcus, P. (2017). *The Psychoanalysis o Career Choice, Job Performance, and Satisfaction: How to Flourish in The Workplace*. New York: Routledge
- Marineau, J. E. (2017). Trust and Distrust Network Accuracy and Career Advancement in an Organization. *Group and Organization Management*, 42(4), 487–520. <https://doi.org/10.1177/1059601115627529>
- Mulyani, S. R., Sari, V. N., & Sari, M. W. (2019). The Model of Employee Motivation and Cooperative Employee Performance. *Polish Journal of Management Studies*, 20(2), 379–390. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.20.2.32>
- Murphy, J., Rhodes, M. L., Meek, J. W., & Denyer, D. (2017). Managing the Entanglement: Complexity Leadership in Public Sector Systems. *Public Administration Review*, 77(5), 692–704. <https://doi.org/10.1111/puar.12698>
- Noltemeyer, A., James, A. G., Bush, K., Bergen, D., Barrios, V., & Patton, J. (2021). The Relationship between Deficiency Needs and Growth Needs: The Continuing Investigation of Maslow’s Theory. *Child and Youth Services*, 42(1), 24–42. <https://doi.org/10.1080/0145935X.2020.1818558>
- Patra, P. T., & Saputra, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(6), 202-208. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i6.1336>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee

- Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8–14. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>
- Ritala, P., & Stefan, I. (2021). A Paradox Within the Paradox of Openness: the Knowledge Leveraging Conundrum in Open Innovation. *Industrial Marketing Management*, 93, 281–292. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2021.01.011>
- Sabarofek, S. M., Sawor, P. H., & Bajari, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja PNS Dinsos Papua Barat. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 562–570. <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/cmbj/article/view/56>
- Saira, S., Mansoor, S., & Ali, M. (2021). Transformational Leadership and Employee Outcomes: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(1), 130–143. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2020-0189>
- Sharma, R., & Mishra, D. K. (2020). The Role of Safety Training in Original Equipment Manufacturing Companies on Employee Perception of Knowledge, Behavior Towards Safety and Safe Work Environment. *International Journal of Safety and Security Engineering*, 10(5), 689–698. <https://doi.org/10.18280/ijssse.100514>
- Slemp, G. R., Lee, M. A., & Mossman, L. H. (2021). Interventions to Support Autonomy, Competence, and Relatedness Needs in Organizations: a Systematic Review with Recommendations for Research and Practice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 427–457. <https://doi.org/10.1111/joop.12338>
- Stinglhamber, F., Caesens, G., Chalmagne, B., Demoulin, S., & Maurage, P. (2021). Leader–Member Exchange and Organizational Dehumanization: The Role of Supervisor’s Organizational Embodiment. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.006>
- Suhudi, N. E., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(02), 71-80. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/1042/1071>
- Teck L. G. H., & Chyong H. C. M. (2021). A New Decade for Social Changes. *Technium Social Sciences Journal*, 16, 229–233. <https://doi.org/10.47577/tssj.v24i1>