



Pengaruh Kepemimpinan Stimulus dan Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

Muhamad Rizky Diputra¹, Anton Budi Santoso²

^{1,2}Universitas Widyatama, Indonesia

E-mail: rizky.diputra@widyatama.ac.id, anton.budi@widyatama.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-12 Revised: 2023-04-10 Published: 2023-05-10 Keywords: <i>Work Discipline;</i> <i>Organizational Climate;</i> <i>Leadership.</i>	Human resources in government agencies need to be managed professionally so that balance can be realized and can develop positively. Civil Servants (PNS) as tools in the government bureaucracy are required to be able to carry out the mandate assigned to them, namely as Servants of the State and Servants of the Community. One of the important keys to the running of a good government system and management is discipline. There is a phenomenon regarding the indiscipline of government apparatus work that occurs in the General Bureau of the Regional Secretariat of West Java Province. This is thought to be caused by the leadership's less than optimal role in motivating, directing, and supervising the work of employees, as well as the existence of an organizational climate that is less conducive. This research aims to examine and analyze the effect of stimulus leadership and organizational climate on work discipline. The research method uses associative quantitative, data collection techniques using primary data obtained from distributing questionnaires. The research sample is 80 respondents, the sampling method uses simple random sampling. The results of the research show that leadership and organizational climate have a significant impact on work discipline either partially or simultaneously. The employee work discipline can be determined by the existence of a stimulus from the leadership and the work climate of 53.1%.
Artikel Info Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-12 Direvisi: 2023-04-10 Dipublikasi: 2023-05-10 Kata kunci: <i>Disiplin Kerja;</i> <i>Iklim Organisasi;</i> <i>Kepemimpinan Stimulus.</i>	Abstrak Sumber daya manusia di instansi pemerintahan perlu dikelola secara profesional agar tercipta keseimbangan dan bisa berkembang dengan positif. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi alat pada birokrasi pemerintahan diminta guna bisa membawa amanah yang diberi padanya yakni menjadi "Abdi Negara" dan "Abdi Masyarakat". Keidisiplinan ialah kunci penting dari berlangsungnya sistem serta manajemen pemerintahan yang baik. Terdapat fenomena mengenai ketidakterdisiplinan kerja aparatur pemerintah yang terjadi di BUS Daerah Prov, Jawa Barat. Hal ini diduga disebabkan oleh peran pimpinan yang kurang optimal dalam memotivasi, mengarahkan, dan mengawasi kerja pegawai, serta adanya iklim organisasi yang kurang kondusif. Studi ini tujuannya guna menguji serta analisis dampak kepemimpinan stimulus dan iklim organisasi pada disiplin kerja. Metode penelitian menggunakan kuantitatif asosiatif, Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Sampel penelitian terdapat 80 responden, metode pengambilan sampel memakai <i>simple random sampling</i> . Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan iklim organisasi berdampak signifikan pada disiplin kerja baik secara parsial atau simultan. Adapun disiplin kerja pegawai dapat ditentukan oleh adanya stimulus dari pimpinan serta iklim kerja sebesar 53,1%.

I. PENDAHULUAN

Berkualitasnya Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal penting pada pembangunan nasional. SDM ialah modal penting dari tiap aktivitas manusia. Manusia yang menjadi unsur terpenting yang mutlak harus dianalisis serta dikembangkan lewat bermacam cara supaya benar dimanfaatkannya waktu, tenaga, serta keahlian dengan maksimal untuk kepentingan organisasi atau individu. Prinsip utama pada pengembangan nasional yakni kualitasnya SDM, maka dibutuhkan diperlukan pengemba-

ngan yang optimal pada kualitas SDM supaya tercapainya tujuan yang diharapkan.

Guna ciptakan sistem pemerintahan efektif dan efisien, dibutuhkan Sumber Daya Aparatur (SDA) yang ahli dan dapat diandalkan guna bisa capai suatu tujuan. SDM di instansi pemerintahan harus dikelola profesional supaya tercipta keseimbangan serta bisa berkembang positif. Pegawai Negeri Sipil (PNS) selaku alat dalam birokrasi pemerintahan dituntut untuk mampu mengemban Amanah yang dibebankan kepadanya selaku Abdi Negara dan Abdi Masyarakat.

Kedisiplinan merupakan kunci penting dari berlangsungnya manajemen pemerintahan yang baik (Atmaja dkk., 2016).

Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat ialah unsur staff yang dipimpin Sekretaris Daerah Provinsi yang pelaksanaan tugas serta fungsinya ada di bawah serta bertanggung jawab pada Gubernur Jawa Barat. Sekretariat Daerah Prov. Jawa Barat bertugas serta berwenang bantu Gubernur guna melaksanakan tugas pemerintahan, administrasi organisasi, dan tata laksana, juga memberi pelayanan administratif pada semua satuan kerja. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan untuk ciptakan produktivitas dan prestasi kerja yang tinggi, yang mana kedisiplinan pegawai terus pengaruhi hasil prestasi kerja. Artinya setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya sesuai standar yang berlaku. Berdasarkan Sutrisno (2017:87), "disiplin kerja ialah sikap hormat pada peraturan organisasi yang ada pada diri karyawan, yang akibatkan karyawan bisa sesuaikan diri pada peraturan yang ada".

Fenomena ketidakdisiplinan kerja aparatur pemerintah ditandai dengan gejala seperti datang tidak tepat waktu sesuai dengan jadwal dan lainnya. Hal ini terjadi pada aparatur pemerintah di BUS Pemprov Jawa Barat yakni:

Tabel 1. Indisipliner Kerja di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

Jenis Pelanggaran	Aktual	Standar	Keterangan
Ketidaksesuaian jam kerja	91%	Maks. 75%	Belum Optimal
Penggunaan pakaian seragam	82%	Maks. 75%	Belum Optimal
Tingkat kesalahan kerja	87%	Maks. 75%	Belum Optimal
Penyalahgunaan wewenang	77%	Maks. 75%	Belum Optimal
Pencapaian target kerja	86%	Min. 90%	Belum Optimal

Sumber: Data Instansi, 2023

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa pegawai pada aparatur pemerintah di BUS Pemprov Jawa Barat belum memenuhi standar disiplin yang telah ditetapkan. Para Aparatur Pemerintah seharusnya memberikan contoh tindakan yang baik dengan tidak melakukan pelanggaran ketentuan jam kerja, mematuhi peraturan kedisiplinan yang berlaku tentang penggunaan pakaian seragam, mengurangi kesalahan kerja sebagai bentuk pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab terhadap tugas, tidak menyalahgunakan wewenang, serta mencapai target kerja

dalam upaya pemberian pelayanan yang optimal terhadap masyarakat. Suatu tindakan ketidakdisiplinan (indisipliner) apabila dilakukan secara terus-menerus, maka akan dapat menghambat pekerjaan baik yang bersifat internal maupun eksternal sehingga pekerjaan akan terabaikan.

Menurut Sutrisno (2017:94), disiplin kerja dapat diukur menggunakan indikator, yakni taat pada beberapa unsur: (1) Waktu, (2) Aturan perusahaan, (3) Aturan perilaku, serta (4) Peraturan lainnya. Bila pegawai melanggar, maka harus adanya tindakan pendisiplinan supaya beberapa prinsip sosialisasi disiplin yang adil bisa terus ada. Saat terdapat pegawai yang tidak disiplin, sebaiknya langsung diberi sanksi supaya menjadi efek jera bagi pegawai lainnya. Suatu faktor yang dapat pengaruhi disiplin kerja ialah peran pimpinan. Relasi antara bawahan dan pimpinan dalam hubungan kerja yang tidak baik akan menciptakan situasi kerja jadi tidak nyaman. Hal ini berdampak pada semakin buruknya interaksi antara bawahan dan atasan sehingga pencapaian disiplin kerja menjadi menurun (Akbar dkk, 2017). Oleh karena itu pimpinan dalam suatu instansi pemerintahan setidaknya harus memperhatikan gaya kepemimpinannya sebagai aspek penting yang perlu pemimpin miliki.

Menurut Hasibuan pada Syahril (2019:210), "kepemimpinan ialah seni seorang pemimpin pengaruhi bawahan, supaya mau bekerja sama secara produktif guna capai tujuan organisasi". Kepemimpinan berperan penting guna jaga perilaku pegawai, pemimpin yang baik akan bisa terapkan kepemimpinan yang tepat agar para pegawai pun akan sukarela mematuhi aturan yang berlaku serta dapat bekerja dengan semangat yang tinggi. Sejalan dengan pernyataan tersebut dapat ditarik pemahaman bahwa pemimpin perlu untuk memberikan stimulus atau rangsangan agar para bawahan dapat rasakan kepercayaan, serta penghormatan pada pemimpin, maka mereka termotivasi guna bekerja lebih giat (Kharis, 2019). Pimpinan bisa memakai satu dari beberapa gaya kepemimpinan yang ada guna pengaruhi pandangan pegawai serta bisa berikan motivasi pada pegawai mengenai kejelasan tugasnya, cara capai tujuan, serta meningkatkan komitmen pegawai (Walningsuci dkk., 2017). Wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Tulus Arifan, S.IP., M.Si. yakni Kepala BUS Paerah Provinsi Jawa Barat diperoleh hasil bahwa terdapat komunikasi yang kurang harmonis dalam upaya pembinaan perilaku pegawai. Demikian juga halnya dengan

pembinaan pelaksanaan tugas, terdapat kesadaran yang kurang dari diri pegawai untuk mencapai kualitas kerja yang tinggi dikarenakan seringnya melaukan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik.

Menurut Edison (2016:99), kepemimpinan dapat diukur menggunakan indikator yaitu: (1) kharisma, (2) motivasi inspiratif, (3) stimulasi, dan (4) perhatian. Pemberian stimulus kepemimpinan dapat meningkatkan kesadaran para pegawai sebagai pengikut untuk dapat mengatasi setiap permasalahan yang dihadapi dengan menunjukkan sikap peduli yang dapat memicu semangat kerja pegawai. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah iklim perusahaan. Iklim organisasi berhubungan pada tahap mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, maka bisa terwujud relasi yang harmonis dari semua aparatur pemerintah yang bekerja. Iklim organisasi yang kondusif tercermin dari adanya hubungan kerja yang baik sesama pekerja, serta dalam hubungan kerja antara pegawai bersama pimpinan. Kedisiplinan kerja aparatur pemerintah bisa naik bila terdapat iklim organisasi yang baik di instansi itu (Barokah, 2013).

Melihat pentingnya peranan stimulus kepemimpinan dan iklim organisasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, maka disini penulis tertarik guna untuk mengkaji yang berjudul: **"Pengaruh Kepemimpinan Stimulus dan Iklim Organisasi Pada Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat"**. Tujuan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan analisis mengenai dampak kepemimpinan stimulus dan iklim organisasi pada disiplin kerja aparatur pemerintah, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh instansi tersebut dalam mengelola proses kerja di BUS Daerah Provinsi Jawa Barat.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan dipakai di studi ini ialah kuantitatif dengan bentuk penelitian asosiatif, yakni penelitian yang bertujuan guna mengetahui korelasi dari beberapa variabel serta memiliki korelasi kausal, yakni hubungan sebab akibat yang mana variabelnya antara satu sama lain saling berhubungan (Sujarweni, 2015:16). Dengan demikian, di studi ini juga bisa dibangun sebuah teori yang fungsinya guna menjabarkan, meramalkan, serta kontrol sebuah gejala. Lokasi riset ini yakni di pada Biro Umum Kesekretariatan Daerah Provinsi Jawa Barat di Jl. Diponegoro

No. 22, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung. Alasan peneliti melakukan penelitian pada Biro Umum Kesekretariatan Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu karena menurunnya tingkat kedisiplinan pegawai aparatur pemerintah yang disebabkan oleh kurang optimalnya kepemimpinan stimulus dan buruknya iklim organisasi sehingga mengakibatkan ketidakpuasan pelayanan terhadap masyarakat.

Sementara itu beberapa variabel variabel yang dikaji yakni variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel iklim organisasi (X_2) yang merupakan variabel bebasnya, serta variabel disiplin kerja (Y) yang merupakan variabel terikatnya. Populasi yang diteliti merupakan seluruh pegawai yang ada di BUS Daerah Provinsi Jawa Barat, terutama yang bekerja pada bagian Tata Usaha dan Persuratan dengan jumlah pegawai sebanyak 256 orang. Penentuan pada jumlah sampel ini memakai rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = jumlah Populasi

n = besarnya Sampel

e^2 = Nilai kritis yang diinginkan (persen kelonggaran ketidakteelitian sebab kesalahan pengambilan sampel)

$$n = \frac{256}{1 + 256(0,1)^2} = 71,9 \rightarrow \text{dibulatkan menjadi } 80$$

Sehingga di studi ini penulis tetapkan sampel yakni ada 80 orang untuk mencegah terjadinya pengembalian kuesioner yang tidak memenuhi standar penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel yang dipakai yakni *simple random sampling*. Data yang dipakai telah dikumpulkan melalui berbagai macam cara, di antaranya melalui penyebaran kuesioner yang dilaksanakan lewat memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis terkait variabel yang diteliti pada responden, juga melalui wawancara dengan beberapa orang tertentu dengan metode non formal, observasi, serta pengumpulan data yang didapatkan melalui buku, artikel, serta literatur yang lain mengenai persoalan yang dikaji.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda, uji determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Analisis data dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengolahan Data

1. Uji Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu pengukuran yang ditujukan untuk mendapati sejauh mana suatu model penelitian bisa menjabarkan variasi variabel bebasnya yang memiliki nilai koefisien determinasi di antara angka 0 dan 1. Mengacu pada data yang terlihat di tabel, diperoleh nilai R^2 yakni 0.531 yang berarti bahwa sebesar 53,1% disiplin kerja pegawai dapat ditentukan oleh adanya stimulus dari pimpinan serta iklim kerja di organisasi yang kondusif. Maka, makin baik penerapan gaya kepemimpinan yang tepat serta makin baik pula iklim organisasi, maka makin tinggi disiplin kerja karyawan. Oleh sebab itu, disebutkan pula bahwa ketiga variabel yang diteliti memiliki hubungan satu dengan yang lainnya.

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.535	.412584

a. Predictors: (Constant), IO, KEP

b. Dependent Variable: DIS

Sumber: Output SPSS, 2023

2. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab pertanyaan apakah kepemimpinan dan iklim organisasi yang menjadi variabel bebas (X_1 serta X_2) berdampak signifikan pada variabel disiplin kerja pegawai yang menjadi variabel terikat (Y), maka teknik olah data yang dipakai guna analisis keterkaitan dari ketiga variabel itu memakai metode analisis regresi linear berganda. Dari model persamaan regresi linear berganda yang terlihat di tabel di bawah, diketahui bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi dapat berfungsi sebagai faktor yang berdampak pada disiplin kerja pegawai dengan persamaan $Y = 0,127 + 0,359X_1 + 0,584X_2$ yang artinya:

a = 0,127 jika kepemimpinan dan iklim organisasi sama dengan nol, maka disiplin kerja akan bernilai sebesar 0,127.

b₁ = 0,359 bertanda positif maka bila kepemimpinan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka disiplin kerja akan ikut naik yakni 0,359.

b₂ = 0,584 bertanda positif maka bila iklim organisasi naik dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka disiplin kerja akan ikut naik 0,584.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.127	.252		1.718	.088
	KEP	.359	.245	.427	4.362	.008
	IO	.584	.193	.610	3.311	.013

a. Dependent Variable: DIS

Sumber: Output SPSS, 2023

3. Uji Hipotesis

Hipotesis yakni jawaban sementara pada permasalahan yang diteliti pada suatu penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya (Sugiyono, 2018). Di studi ini, ada 3 hipotesis yakni: 1) kepemimpinan berdampak signifikan pada disiplin kerja pegawai, 2) iklim organisasi berdampak signifikan pada disiplin kerja pegawai, dan 3) kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersamaan berdampak signifikan pada disiplin kerja pegawai. Selanjutnya, untuk dapat diketahui benar atau tidaknya hipotesis yang sudah ditetapkannya, maka harus dilakukan pengujian hipotesis parsial (uji t) yang ditujukan bagi hipotesis 1 dan hipotesis 2, serta pengujian hipotesis simultan (uji F) yang ditujukan bagi hipotesis 3 untuk menemukan jawaban apakah hipotesis-hipotesis tersebut dapat diterima, atau justru ditolak. Jika nilai sig. < dari tingkat α yang dipakai yakni 0.05, maka hipotesis diterima.

Di pengujian hipotesis parsial, sesuai tabel terlihat nilai sig. pada variabel kepemimpinan memiliki angka yang < dari tingkat α yang dipakai yakni sig. 0.008 < 0.05, maka hipotesis 1 diterima yang juga memperlihatkan kepemimpinan stimulus berdampak signifikan pada disiplin kerja pegawai. Selanjutnya diperoleh pula nilai sig. pada variabel iklim organisasi memiliki angka < dari tingkat α yang dipakai yakni sig. 0.013 < 0.05, Maka hipotesis 2 diterima yang memperlihatkan iklim organisasi berdampak signifikan pada disiplin kerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	127	.252		1.718	.090
	KEP	.359	.245	.427	4.362	.000
	IO	.584	.183	.610	3.311	.013

a. Dependent Variable: DIS

Sumber: Output SPSS, 2023

Adapun pada pengujian hipotesis simultan, sesuai tabel terlihat nilai sig. pada variabel kepemimpinan dan juga iklim organisasi berangka < dari tingkat α yang dipakai yakni sig. $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 3 diterima yang memperlihatkan kepemimpinan stimulus dan juga iklim organisasi secara bersamaan berdampak signifikan pada disiplin kerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Simultasn (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.427	2	3.215	17.219	.000 ^b
	Residual	4.190	77	.173		
	Total	10.617	79			

a. Dependent Variable: DIS

b. Predictors: (Constant), IO, KEP

Sumber: Output SPSS, 2023

B. Pembahasan

Sesuai hasil pengolahan dan analisis data yang sudah dijabarkan sebelumnya, didapati bahwa kepemimpinan berdampak secara signifikan pada disiplin kerja pegawai. Ini memperlihatkan makin baik peran pimpinan dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinannya. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi kondisi kerja, bagaimana pegawai menerima gaya kepemimpinan tersebut, senang atau tidak, suka atau tidak. Kepemimpinan pada organisasi diarahkan guna pengaruh orang-orang yang ia pimpin, supaya mau berlaku sesuai yang diinginkannya. Oleh karena itu keberhasilan atau kegagalan pemimpin terpengaruh dari gaya bersikap serta melangkah yang terlihat dari bisa arahkan, berkomunikasi, menarik keputusan serta memberi motivasi bawahannya supaya bekerja seperti aturan. Hasil studi ini sesuai seperti studi Nazar (2017) yang mengatakan gaya kepemimpinan berdampak pada disiplin kerja.

Selanjutnya didapati pula iklim organisasi berdampak signifikan pada disiplin kerja pegawai. Ini menunjukkan makin kondusif iklim yang terjadi di lingkungan internal

organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai. Iklim organisasi berhubungan pada mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, maka bisa tercipta relasi harmonis dari semua pegawai yang bekerja. Iklim organisasi yang kondusif tercermin dari adanya hubungan kerja yang baik antara pegawai, serta pegawai dengan pimpinan. Kedisiplinan kerja pegawai bisa naik bila da iklim organisasi yang baik pada organisasi itu. Hasil studi ini seperti studi dri Singal (2018) yakni iklim organisasi berdampak pada disiplin kerja.

Sesuai hasil pengolahan dan analisis data didapati pula bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan pada disiplin kerja pegawai. Ini menunjukkan makin baik peran pimpinan dan makin kondusif iklim organisasi, maka makin tinggi juga tingkat kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan merupakan kebutuhan yang harus ditumbuhkan dari dalam diri seorang aparatur pemerintah. Melalui stimulus kepemimpinan yang baik, serta dengan cara menciptakan kondisi iklim organisasi dalam pengembangan jiwa disiplin, maka akan terjadi penyesuaian antara keduanya melalui berbagai mutase personal. Berdasarkan hasil uji determinasi didapat nilai *R Square* yakni 0.531, maka 53,1% disiplin kerja pegawai dapat ditentukan oleh adanya stimulus dari pimpinan serta iklim kerja di organisasi yang kondusif. Hasil studi ini seperti studi dri Khairunisa (2021) penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan iklim organisasi yang baik berdampak signifikan pada disiplin kerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dengan mengacu pada hasil studi dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan dan organisasi bisa jadi faktor-faktor yang juga berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai. Maka, disimpulkan ada dampak pengaruh yang berarti yang ditunjukkan oleh variabel kepemimpinan dan iklim organisasi pada variabel disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, oleh sebab itu maka perlu adanya penambahan beberapa variabel lainnya yang

sekiranya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga ke depannya diharapkan penelitian ini dapat menjadi semakin lebih baik seperti motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan lainnya. Selanjutnya supaya hasil studi ini bisa dipakai dengan luas, maka peneliti berikutnya berharap tidak saja terpaku pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat menjadi objek penelitian, tapi bisa memakai objek penelitian lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, T., & Slamet. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak pada PT. AT Indonesia Karawang, *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 6, No. 2.
- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.
- Kharis, L. (2019). Kinerja Karyawan dari Perspektif Kepemimpinan Organisasi, *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, Vol. 2, No. 2.
- Khairunisa, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Pada Disiplin Kerja Karyawan, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 6, No. 1.
- Singal, D. L., (2018). Analisis Dampak Iklim Organisasi Pada Disiplin Kerja Pegawai, *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 4.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Syaril, B. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Bengkulu: FKIP Universitas Bengkulu.
- Walinationsuci, T., Musadieg. (2017). Dampak Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 11, No. 1.
- Wirawan. (2019). Budaya dan Iklim Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.