

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Intrinsik Terhadap Kepatuhan Pada Peraturan Jam Kerja

Muhammad Apriannoor¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aimed to determine the impact of transformational leadership and intrinsic motivation on compliance to rule of working hours Central Bureau of Statistics East Borneo. This study used quantitative approach. Research subject consist of 60 employees that chosen using saturation sampling method. Data collection method used in this study is compliance, transformational leadership and instrinsic motivation scale. Research data analyzed with multiple linear regression by the program Statistical Package for Social Science (SPSS) 20.0 for Windows. Research result showed that (1) there is a positive and significant impact of transformational leadership and intrinsic motivation on compliance with F value = 7.057, R^2 = 0.198 and P value = 0.002. (2) there is a significant impact of transformational leadership on compliance with (β) = 0.356, t = 2.959 and p value = 0.004. (3) there is a significance impact of intrinsic motivation on compliance with (β) = 0.216, t = 1.798 and p value = 0.038. Contribution of transformational leadership and intrinsic motivation on compliance to rule of working hours Central Bureau of Statistics East Borneo amounted to 0.198 (19.8 percent).*

Keywords: *transformational leadership style, intrinsic motivation, compliance*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kepatuhan terhadap aturan jam kerja Badan Pusat Statistik Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 60 karyawan yang dipilih dengan menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepatuhan, kepemimpinan transformasional dan motivasi instrinsik. Data penelitian dianalisis dengan regresi linier berganda dengan program Statistical Package for Social Science (SPSS) 20.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kepatuhan dengan nilai $F = 7,057$, $R^2 = 0,198$ dan nilai $P = 0,002$. (2) Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepatuhan (β) = 0,356, $t = 2,959$ dan nilai $p = 0,004$. (3) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap kepatuhan (β) = 0,216, $t = 1,798$ dan p value = 0,038. Kontribusi kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kepatuhan terhadap aturan jam kerja Badan Pusat Statistik Kalimantan Timur sebesar 0,198 (19,8 persen).

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, kepatuhan

¹ Email: apriannoor14@gmail.com

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS), sebagai salah satu instansi Pemerintah yang memiliki kewenangan untuk menyediakan data statistik nasional, maka peran tersebut perlu senantiasa diperhatikan. Dalam hal ini, BPS perlu mewujudkan peran pelayanan yang optimal sesuai dengan harapan masyarakat/stakeholder. Pelayanan yang berkualitas (pelayanan prima) dapat menunjukkan adanya kinerja optimal, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasinya.

Kondisi tersebut akan dapat terwujud apabila setiap diri pegawai mematuhi semua peraturan – peraturan dan kebijakan – kebijakan yang diterapkan organisasi serta adanya disiplin yang tinggi terhadap kepatuhan untuk melaksanakannya. Dalam konteks ini, kepatuhan merupakan instrumen untuk mencapai suatu tujuan. Dan bukan tujuan itu sendiri. Hal ini berarti bahwa kepatuhan menjadi prasyarat bagi terwujudnya tujuan dari organisasi. Dengan kata lain, kepatuhan merupakan syarat

mutlak bagi terselenggaranya pemerintah dan pembangunan yang berhasilguna dan berdayaguna.

Berdasarkan peraturan kepala Badan Pusat Statistik nomor 51 tahun 2017 tentang teknis pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja pegawai dilingkungan Badan Pusat Statistik, menyatakan bahwa setiap pegawai wajib memenuhi jam kerja selama 7,5 (tujuh koma lima) jam per hari dengan ditetapkan pada hari senin-kamis pukul 07.30-16.00, istirahat pukul 12.00-13.00. dan pada hari jumat pukul 07.30-16.30, istirahat pukul 11.30-13.00. Dilihat dari peraturan tersebut maka setiap pegawai berkewajiban untuk mematuminya. Akan tetapi pada kenyataan dilapangan, berdasarkan penelitian awal penulis memperhatikan bahwa pegawai BPS Provinsi Kalimantan Timur memiliki tingkat kepatuhan yang kelihatan semakin menurun sehingga mengundang keprihatinan semua pihak.

Kenyataan tersebut didukung oleh data rekapitulasi dari Subbagian Kepegawaian dan Hukum yang digambarkan seperti pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 1. Data Kehadiran Pegawai BPS Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2017

Bulan	Jumlah Hari Kerja Sebulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Orang Hari Sebulan	Jumlah Pegawai yang Tidak Masuk Sebulan	Jumlah Pegawai yang Wajib Absen Sebulan	Jumlah Pegawai Terlambat Sebulan	Jumlah Pegawai Datang Tepat Waktu Sebulan	Persentase Pegawai yang Masuk Kerja Tepat Waktu
(1)	(2)	(3)	(2) X (3)	(S,I,A,C,TB,DL)	(4) - (5)	(Orang)	(6) - (7)	(8) / (6) X 100
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
JANUARI	21	63	1,323	38	1,285	216	1,069	83.19
FEBRUARI	20	60	1,200	45	1,155	197	958	82.94
MARET	19	61	1,159	142	1,017	129	888	87.32
APRIL	22	61	1,342	260	1,082	130	952	87.99
MEI	22	60	1,320	371	949	137	812	85.56
JUNI	19	60	1,140	260	880	122	758	86.14
JULI	23	60	1,380	270	1,110	124	986	88.83
AGUSTUS	17	59	1,003	216	787	69	718	91.23
SEPTEMBER	20	60	1,200	268	932	62	870	93.35
OKTOBER	21	61	1,281	528	753	64	689	91.50
NOPEMBER	20	59	1,180	345	835	80	755	90.42
DESEMBER	20	60	1,200	398	802	80	722	90.02

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Hukum BPS Provinsi Kalimantan Timur

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 masih adanya pegawai-pegawai datang terlambat, terutama nilai presentase terendah pada bulan Februari yang berjumlah 45 orang tidak masuk kerja dan pegawai yang terlambat berjumlah

197 orang dengan persentase pegawai yang masuk kerja tepat waktu sebanyak 82.94 %.

Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan pada peraturan pegawai pada BPS Provinsi Kalimantan Timur bermasalah. Dalam

konteks pemberian sistem Kompensasi yaitu penentuan pemotongan Tunjangan Kinerja (TK) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 51 tahun 2017, Pasal (15) bahwa Pegawai Negeri Sipil dikenakan pemotongan tunjangan kinerja dengan ketentuan sebagai berikut (1) Hukuman disiplin ringan : dipotong sebesar 20% selama 1 (satu) bulan untuk pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan. Dipotong sebesar 30% selama 2 (dua) bulan untuk pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis. Dipotong sebesar 40% selama 3 (tiga) bulan untuk pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis. (2) Hukuman disiplin sedang: dipotong sebesar 40% selama 6 (enam) bulan untuk pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun. Dipotong sebesar 50% selama 8 (delapan) bulan untuk pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun. Dipotong sebesar 60% selama 10 (sepuluh) bulan untuk pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. (3) Hukuman disiplin berat: dipotong sebesar 60% selama 12 (dua belas) bulan untuk pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun. Dipotong sebesar 70% selama 12 (dua belas) bulan untuk pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah. Dipotong sebesar 80% selama 12 (dua belas) bulan untuk pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepatuhan pada aturan adalah peran pemimpin, gaya kepemimpinannya mengarahkan pegawai untuk bisa melakukan pekerjaannya masing-masing secara efisien, semakin piawai pemimpin mengarahkan bawahannya semakin efisien melakukan pekerjaannya, begitupun sebaliknya jika pemimpin kurang dalam mengarahkan pegawai maka semakin rendah pekerjaan pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara oleh pegawai berinisial A pada tanggal 5 maret 2018 mengatakan bahwa pimpinan cenderung membiarkan pegawainya melakukan pelanggaran aturan tanpa adanya tindakan yang pasti, misalkan jika pegawai datang terlambat. Kemudian pegawai berinisial CH juga mengatakan rendahnya kepatuhan yang terjadi karena kurangnya sikap tegas dari pimpinan dan pengawasan di setiap

jam kerja sehingga pimpinan kurang memberikan semangat kerja agar kami termotivasi. Atas permasalahan tersebut dituntut peran kepemimpinan dalam membimbing, mengarahkan pegawai sehingga menciptakan kepatuhan yang tinggi bagi pegawai, sehingga secara maksimal tujuan instansi dapat tercapai.

Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Danim (2003) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dan melalui orang lain mentransformasikan secara optimal sumber daya manusia organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan pencapaian target yang telah ditetapkan. Kemudian, Bass (dalam Wagimo & Ancok, 2013) mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi.

Kepatuhan pada peraturan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja yaitu gaya kepemimpinan melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya motivasi (Martoyo, 2007). Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat sebuah pilihan positif untuk melakukan hal-hal yang dapat memuaskan keinginan mereka, sedangkan jika individu tidak termotivasi aktivitas yang mereka lakukan sangat terbatas dengan kata lain pekerjaan yang ingin dilakukan pegawai akan semakin sedikit atau tidak ada sama sekali, hal ini sesuai dengan wawancara oleh salah seorang pegawai berinisial AR pada tanggal 5 maret 2018 mengatakan adanya beberapa kali terlihat pegawai tidak bertugas pada waktu jam kerja, beberapa karyawan merasakan kelelahan, kebosanan, dan kejenuhan dalam bekerja. Herzberg (dalam Luthans, 2006) motivasi kerja intrinsik adalah motivasi yang tercakup didalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan pegawai. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri. Kemudian menurut Siagian (2012) motivasi intrinsik bersumber dari

dalam diri individu, motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi.

Penelitian yang telah ada sebelumnya berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi (2012). Menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial peer group dan kontrol diri dengan kepatuhan terhadap peraturan pada remaja putri SMA Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Sukoharjo. Artinya semakin tinggi dukungan sosial peer group ataupun kontrol diri maka semakin tinggi kepatuhan terhadap peraturan, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan dari rangkaian permasalahan yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja intrinsik terhadap kepatuhan pada peraturan jam kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepatuhan

Menurut Blass (dalam Kusumadewi, 2012), kepatuhan adalah menerima perintah-perintah dari orang lain. Kepatuhan dapat terjadi dalam bentuk apapun, selama individu tersebut menunjukkan perilaku taat terhadap sesuatu atau seseorang. Myers (2009) kepatuhan adalah keadaan individu untuk mematuhi aturan berdasarkan peraturan yang telah dibuat sebelumnya, prosedur, pedoman prinsip, hukum atau norma lainnya.

Menurut Sarwono & Meinarno (2014) kepatuhan merupakan salah satu bentuk dari pengaruh sosial, kepatuhan dapat diartikan sebagai ketaatan individu dalam melaksanakan perintah atau permintaan yang lain, baik bersifat verbal maupun nonverbal, seperti dalam bentuk peraturan atau tata tertib.

Menurut Blass (dalam Kusumadewi, 2012) mengungkapkan bahwa kepatuhan memiliki tiga aspek sebagai berikut:

a. Mempercayai

Seseorang akan bisa lebih patuh apabila mereka percaya bahwa individu yang memberikan perintah memiliki kekuasaan atau hak untuk meminta dan memerintah secara sah, dan jika mereka percaya bahwa diri mereka diperlakukan secara adil oleh pemimpin atau orang yang memberi perintah, percaya pada motif pemimpin

dan menganggap bahwa individu tersebut termasuk bagian dari organisasi atau kelompok yang ada dan memiliki aturan yang harus diikuti.

b. Menerima

Penerimaan berarti individu akan lebih mudah untuk mematuhi aturan jika individu dapat memahami dengan sepenuhnya peraturan yang diberikan oleh pemimpin atau orang yang memberikan perintah, dengan penerimaan individu akan mengikuti perintah tanpa adanya pertanyaan ataupun perlawanan, individu hanya akan menjalankan perintah sesuai dengan petunjuk atau peraturan yang ada.

c. Melakukan

Melakukan adalah suatu bentuk tingkah laku atau tindakan dari kepatuhan tersebut. Dengan melakukan sesuatu yang diperintahkan atau menjalankan suatu aturan dengan baik, maka individu tersebut bisa dikatakan telah memenuhi salah satu dimensi kepatuhan.

Myers (2009) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kepatuhan yaitu:

- a. Jarak antar personal, jika dalam penelitian Milgram adalah mengenai kepatuhan terhadap perintah negatif, orang akan lebih mudah untuk taat terhadap perintah tersebut saat ia melihat orang yang memerintahnya.
- b. Kedekatan dan legitimasi otoritas, orang akan lebih bisa bertindak mereka memiliki hubungan personal satu sama lain. Adanya otoritas atau kekuasaan juga dapat berpengaruh terhadap kepatuhan individu. Seseorang bisa begitu patuh terhadap perintah ketika orang yang memberikan perintah memiliki kekuasaan yang sah. Sehingga terdapat kesulitan dalam menolak hal yang diperintahkan tersebut.
- c. Institusi otoritas, perbedaan wibawa suatu institusi dan wibawa seorang pemimpin atau orang yang bisa memerintah terkadang memiliki pengaruh terhadap kepatuhan seseorang. Ketika yang memberi perintah adalah dari institusi atau seseorang yang mempunyai wibawa tinggi, maka seseorang akan lebih mudah untuk patuh terhadap apa yang diperintahkan.
- d. Efek kebebasan dari grup kelompok, individu yang ragu untuk mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan, namun ketika ada karyawan lain yang lebih dahulu mengikuti perintah atasan sehingga individu mendapat motivasi dari dalam dirinya untuk lebih bisa mempercayai perintah yang telah diberikan atasan karena telah diberikan contoh terlebih

dahulu oleh karyawan lain.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Danim (2003), istilah transformasional berinduk pada kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan atau mengubah visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, dan sebagainya. Transformasional, karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual. Danim (2003) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dan melalui orang lain mentransformasikan secara optimal sumber daya manusia organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan pencapaian target yang telah ditetapkan.

Bass (dalam Wagimo dan Ancok 2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari empat aspek:

a. Karisma

Memberikan *visi dan sense of mission*, menanamkan rasa bangga, mendapatkan *respect* dan kepercayaan. Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh. Karisma umumnya berkenaan dengan tindakan pengikut sebagai reaksi atas perilaku pemimpinnya. Pemimpin transformasional membangkitkan dan memberi semangat pengikutnya dengan sebuah *visi dan sense of mission* yang mendorong bawahannya untuk melakukan usaha yang lebih dalam mencapai tujuan. Pengikut akan selalu berusaha untuk menyamai pemimpinnya. Sehingga pemimpin yang berkarisma akan sepenuhnya dihormati, memiliki *referent power*, sehingga layak ditiru, memiliki standar yang tinggi dan menetapkan tujuan yang menantang bagi pengikutnya.

b. Inspirasional

Mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana. Perilaku pemimpin transformasional dapat merangsang antusiasme pengikutnya terhadap tugas dan dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan. Pemimpin transformasional

menggunakan simbol-simbol dan seruan emosional yang sederhana untuk meningkatkan kepedulian dan pemahaman atas tujuan yang akan dicapai bersama.

c. Stimulasi Intelektual

Menghargai ide-ide bawahan (*promote intelligence*), mengembangkan rasionalitas dan melakukan pemecahan masalah secara cermat. Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk memikirkan kembali cara-cara lama mereka dalam melakukan sesuatu untuk mengubah masa lalunya dengan ide-ide dan pemikirannya. Mereka juga didorong pengembangan rasionalitas serta didorong untuk mempertimbangkan cara-cara yang kreatif dan inovatif untuk membangun dirinya.

d. Perhatian Individu

Memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan. Perilaku pemimpin transformasional, dimana ia merenung, berpikir dan selalu mengidentifikasi kebutuhan para bawahannya, berusaha sekuat tenaga mengenali kemampuan karyawan, membangkitkan semangat belajar pada para karyawannya, memberi kesempatan belajar seluas-luasnya, selalu mendengar bawahannya dengan penuh perhatian, dan baginya adalah sebuah kunci kesuksesan.

Motivasi Kerja Intrinsik

Menurut Handoko (2014) motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan, untuk melakukan tindakan. Berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat dalam diri pribadi seseorang menyusun motivasi internal yang baik. Kebutuhan ini mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut giliran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus. Sedangkan menurut Siagian (2012) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi.

Herzberg (dalam Luthans, 2006) motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup didalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan pegawai. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri. Kemudian, Amabile,

dkk (1994) motivasi intrinsik adalah motivasi untuk melakukan sesuatu murni untuk kesenangan dari pekerjaan itu sendiri.

Motivasi intrinsik yang dikemukakan oleh Amabile, dkk (1994) terdiri dari lima aspek, yaitu :

- a. Penentuan nasib sendiri
Aspek ini mengukur sejauh mana individu dapat memilih, menentukan sikap dan mengambil keputusan dalam melakukan pekerjaannya dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.
- b. Kompetensi
Aspek ini mengukur sejauh mana individu memiliki kemampuan atau daya tahan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.
- c. Keingintahuan
Aspek ini mengukur sejauh mana dorongan semangat dan rasa ingin tahu individu dalam penyelesaian tugas-tugas dalam pekerjaannya.
- d. Keterlibatan kerja
Aspek ini mengukur sejauh mana individu memiliki tanggung jawab dan merasa terlibat melakukan pekerjaannya.
- e. Ketertarikan
Aspek ini mengukur sejauh mana ketertarikan dan keterlibatan individu dalam melakukan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Metode, penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2014), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan penelitian asosiatif adalah melihat apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh dari sebab akibat atau dari variabel independen dan dependen penelitian (Sangadji & Sopiah, 2010). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat (kepatuhan) dan dua variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja intrinsik).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat pengukuran atau instrumen. Instrumen penelitian yang digunakan ada tiga yaitu skala kepatuhan, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja intrinsik. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik uji coba atau try out kepada 30 pegawai Badan Pusat Statistik Kota Samarinda. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 60 orang. Sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 60 orang. Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan sampel jenuh, yaitu karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pengujian validitas skala dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment*. Kriteria pemilihan aitem yang valid berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r \geq 0.300$. Menurut Sugiyono (2014) korelasi *product moment* adalah untuk mencari arah dan kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dan data berbentuk interval dan rasio. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja intrinsik) terhadap satu variabel terikat (kepatuhan). Sebelum uji hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan uji deskriptif dan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji homoskedastik, dan uji autokorelasi. Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur yang terletak di Jalan Kemakmuran Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 pegawai.

Subjek penelitian di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur yaitu pegawai dengan usia dibawah 30 tahun berjumlah 8 orang (13.3%), usia 31 - 40 tahun berjumlah 31 orang (51.7%), usia diatas 41 tahun berjumlah 21 dengan persentase (35%). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di BPS Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh pegawai dengan rentang usia 31-40 tahun, yaitu sebesar (51.7%).

Subjek penelitian di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur yaitu pegawai dengan

jenis kelamin laki-laki berjumlah 26 pegawai (43.3%) dan pegawai dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 34 pegawai (56.7%). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di BPS Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin perempuan, yaitu sebesar (56.7%).

Diketahui jenjang pendidikan sebanyak 11 pegawai (18.3%) dari seluruh subjek memiliki pendidikan S2, sebanyak 38 pegawai (63.3%) dari seluruh subjek memiliki pendidikan S1 dan sebanyak 5 pegawai (8.3%) dari seluruh subjek memiliki pendidikan D3, sisanya 6 pegawai responden (10%) memiliki jenjang pendidikan

SLTA. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di BPS Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh pegawai dengan jenjang pendidikan terakhir S1, yaitu sebesar (63.3%).

Masa kerja pegawai sebanyak 41 Pegawai (68.3%) dari seluruh subjek memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, kemudian 15 pegawai (25%) dari seluruh subjek memiliki masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun dan untuk masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun terdiri atas 4 pegawai (6.7%) dari seluruh subjek. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di BPS Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh pegawai dengan masa kerja diatas 10 tahun, yaitu sebesar (68.3%).

Hasil Uji Deskriptif

Tabel 2. Mean Empirik dan Mean Hipotesis

Variabel	SD Empirik	Mean Empirik	SD Hipotetik	Mean Hipotetik	Status
Kepatuhan	4.210	50.65	8.5	42.5	Tinggi
Gaya Kepemimpinan Transformasional	6.871	65.65	12	60	Tinggi
Motivasi Kerja Intrinsik	4.904	61.02	11	55	Tinggi

Melalui tabel diatas diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala kepatuhan yang telah terisi diperoleh rerata empirik

50.65 lebih tinggi dari rerata hipotetik 42.5 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat kepatuhan yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 3. Kategorisasi Skor Skala Kepatuhan

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X > M + 1.5 SD$	> 55.25	SangatTinggi	5	8.3
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	46.75 – 54.25	Tinggi	44	73.3
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	38.25 – 45.75	Sedang	11	18.3
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	29.75 – 37.25	Rendah	0	0
$X < M - 1.5 SD$	< 29.75	SangatRendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 3, maka dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki rentang nilai skala kepatuhan yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 5 pegawai (8.3%) tinggi sebanyak 44 pegawai (73.3%) dan kategori sedang sebanyak 11 pegawai (18.3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini menunjukkan kepatuhan yang tinggi.

Pada skala gaya kepemimpinan transformasional yang telah terisi diperoleh rerata empirik 65.65 lebih tinggi dari rerata hipotetik 60 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 4. Kategorisasi Skor Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 78	Sangat Tinggi	3	5
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	66 – 77	Tinggi	28	46.7
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	54 – 65	Sedang	25	41.7
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	42 – 53	Rendah	4	6.7
$X < M - 1.5 SD$	< 42	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 4, maka dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki rentang nilai skala gaya kepemimpinan transformasional yang berada pada sangat tinggi sebanyak 3 pegawai (5%), tinggi sebanyak 28 pegawai (46.7%), sedang sebanyak 25 pegawai (41.7%) dan kategori rendah sebanyak 4 pegawai (6.7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini

menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi.

Pada skala motivasi kerja intrinsik yang telah terisi diperoleh rerata empirik 61.02 lebih tinggi dari rerata hipotetik 55 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat motivasi kerja intrinsik yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 5. Kategorisasi Skor Skala Motivasi Kerja Intrinsik

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 71.5	Sangat Tinggi	1	1.7
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	60.5 – 70.5	Tinggi	34	56.7
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	49.5 – 59.5	Sedang	25	41.7
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	38.5 – 48.5	Rendah	0	0
$X < M - 1.5 SD$	< 38.5	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 5, maka dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki rentang nilai skala motivasi kerja intrinsik yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 1 pegawai (1.7%), kategori tinggi sebanyak 34 pegawai (56.7%) dan

kategori sedang sebanyak 25 pegawai (41.7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini menunjukkan motivasi kerja intrinsik yang tinggi.

Hasil Uji Asumsi Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-	P	Keterangan
Kepatuhan	0.100	0.200	Normal
Gaya kepemimpinan transformasional	0.100	0.200	Normal
Motivasi kerja intrinsik	0.096	0.200	Normal

Berdasarkan tabel 6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap kepatuhan menghasilkan nilai $Z = 0.100$ dan $p = 0.200 > 0.05$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukan bahwa sebaran butir-butir kepatuhan adalah normal.
- 2) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional menghasilkan nilai $Z = 0.100$ dan $p = 0.200 > 0.05$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah

menunjukan bahwa sebaran butir-butir gaya kepemimpinan transformasional adalah normal.

- 3) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel motivasi kerja intrinsik menghasilkan nilai $Z = 0.096$ dan $p = 0.200 > 0.05$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukan bahwa sebaran butir-butir motivasi kerja intrinsik adalah normal.

Berdasarkan tabel 6 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yaitu kepatuhan, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja intrinsik memiliki sebaran data yang normal.

Uji Linieritas

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Kepatuhan – Gaya kepemimpinan transformasional	2.196	2.400	0.59	Linier
Kepatuhan – Motivasi kerja intrinsik	1.407	2.400	0.180	Linier

Berdasarkan tabel 7 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil uji linieritas hubungan antara variabel kepatuhan terhadap gaya kepemimpinan

transformatif menunjukkan F Hitung (2.196) < F Tabel (2.400) dan p (0.59) > 0.05 berarti data dinyatakan linier.

menunjukkan F Hitung (1.407) < F Tabel (2.400) dan p (0.180) > 0.05 berarti data dinyatakan linier.

2) Hasil uji linieritas hubungan antara variabel kepatuhan terhadap motivasi kerja intrinsik

Uji Homoskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Homoskedastik

Variabel	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Gaya kepemimpinan Transformasional	-0.499	1.672	0.620	Homoskedastik
Motivasi Kerja Intrinsik	1.641	1.672	0.071	Homoskedastik

Berdasarkan tabel 8 diatas maka dapat disimpulkan bahwa dari pengujian dengan metode *Glejser* dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap absolut residual (*absres1*) diperoleh nilai koefisien t hitung (-0.499) < t tabel (1.672) dan nilai p (0.620) > 0.05 maka data

dinyatakan homoskedastik. Kemudian dari variabel motivasi kerja intrinsik terhadap absolut residual (*absres1*) diperoleh nilai koefisien t hitung (1.641) < t tabel (1.672) dan nilai p (0.071) > 0.05 maka data dinyatakan homoskedastik

Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	D	dL	dU	Keterangan
Kepatuhan-Gaya kepemimpinan transformasional	1.831	1.514	1.651	Tidak terdapat autokorelasi
Kepatuhan-Motivasi kerja intrinsik				

Nilai yang terdapat pada tabel Durbin Watson yaitu $\alpha = 5\%$; $n = 60$; $k-2$ adalah $dL = 1.514$ dan $dU = 1.651$. hasil pengolahan data menunjukkan nilai dU (1.651) lebih rendah dari nilai Durbin Watson atau d

(1.831) dan nilai lebih kecil dari nilai $4-dU$ ($4 - 1.651 = 2.349$). sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tersebut tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Kepatuhan (Y)				
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	7.057	2.400	0.198	0.002
Motivasi Kerja Intrinsik (X ₂)				

Berdasarkan tabel 10 di atas, menunjukkan bahwa F hitung > F tabel dan P < 0.05 yang artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja intrinsik terhadap kepatuhan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yaitu dengan nilai $F = 7.057$, $R^2 = 0.198$, dan $p = 0.002$. hal tersebut bermakna bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Kontribusi pengaruh (R²)

gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja intrinsik terhadap kepatuhan adalah sebesar 0.198, hal ini menunjukkan bahwa 19.8 persen dari variabel kepatuhan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja intrinsik. Kemudian hasil dari analisis regresi secara bertahap dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	Beta	Hitung	T Hitung	T Tabel	P
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0.356	2.959	1.672	0.004	
Kepatuhan (Y)					
Motivasi Kerja Intrinsik (X ₂)	0.216	1.798	1.672	0.038	
Kepatuhan (Y)					

Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui t hitung $2.959 > t$ tabel 1.672 dan $p < 0.05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepatuhan. Kemudian pada motivasi kerja intrinsik dengan kepatuhan menunjukkan t hitung $1.798 > t$ tabel 1.672 dan $p < 0.05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja intrinsik dengan kepatuhan.

Pembahasan

Hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepatuhan pada peraturan jam kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur dibuktikan dengan nilai $F = 7.057$, $R^2 = 0.198$, dan $p = 0.002$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dan motivasi kerja intrinsik yang tinggi dimiliki pegawai maka mengakibatkan semakin baik pula tingkat kepatuhan pada peraturan jam kerja yang dilakukan pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur.

Kontribusi pengaruh (R²) gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja intrinsik terhadap kepatuhan pada peraturan jam kerja adalah sebesar 0.198 , hal ini menunjukkan bahwa 19.8 persen dari variabel kepatuhan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja intrinsik. Sedangkan sisanya 80.2 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti yang dijelaskan oleh Kusumadewi, Hardjajani, Priyatama (2012) bahwa kepatuhan dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial peer group dan kontrol diri sebesar 19.3 persen.

Kepatuhan merupakan salah satu bentuk dari pengaruh sosial, kepatuhan dapat diartikan sebagai ketaatan individu dalam melaksanakan perintah atau permintaan yang lain, baik bersifat verbal maupun nonverbal, seperti dalam bentuk peraturan atau tata tertib (Sarwono & Meinarno, 2014). Kepatuhan sebagai perilaku positif dinilai merupakan sebuah

pilihan. Artinya individu memilih untuk melakukan, mematuhi merespon secara kritis terhadap aturan, hukum norma sosial, permintaan maupun keinginan dari seseorang yang memegang otoritas atau peran penting (Moreselli & Passini, 2012).

Pada hasil analisis regresi secara bertahap didapatkan hasil gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan pada peraturan jam kerja dengan nilai $\beta = 0.356$, $t = 2.959$ dan $p = 0.004$. Hal tersebut menjadi dasar diterimanya hipotesis penelitian ini yaitu; H1: ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepatuhan pada peraturan jam kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur. Angka signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin baik pula kepatuhan pada peraturan jam kerja. Sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula kepatuhan pada peraturan jam kerja.

Kepemimpinan transformasional prinsipnya berusaha memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Subhi, 2014). Seperti halnya yang disampaikan oleh Rafferty & Griffin (2004), menyatakan bahwa para pemimpin transformasional memotivasi para karyawan untuk mencapai kinerja diluar harapan dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan dan nilai-nilai para karyawan agar memperoleh kepatuhan. Salah satu penilaian kepatuhan pegawai baik diperusahaan maupun instansi bisa ditinjau dari seseorang patuh dengan segala pertauran yang dibuat oleh instansi tersebut.

Pada hasil analisis regresi secara bertahap motivasi kerja intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan dengan nilai $\beta = 0.216$, $t = 1.798$ dan $p = 0.038$. Hal tersebut menjadi dasar diterimanya hipotesis penelitian ini yaitu; H1: ada pengaruh antara motivasi kerja intrinsik terhadap kepatuhan pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur. Angka signifikan ini

mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja intrinsik, maka semakin baik pula kepatuhan pegawai. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja intrinsik maka semakin rendah pula kepatuhan pegawai. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bradford, dkk (2014) hasil penelitian ini mengindikasikan motivasi pegawai yang dihubungkan dengan identifikasi kelompok, rata-rata pegawai merasa terikat secara emosional dan loyal lebih berkemungkinan untuk patuh melakukan aktivitas serta lebih percaya diri untuk bisa berinisiatif sendiri.

Menurut Hasibuan (2006) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Seperti halnya yang disampaikan oleh Vroom (dalam Purwanto, 2006), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam - macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepatuhan pada peraturan jam kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur. Oleh karena itu semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin baik pula kepatuhan pada peraturan jam kerja. Sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula kepatuhan pada peraturan jam kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja intrinsik terhadap kepatuhan pada peraturan jam kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur. Oleh karena itu semakin tinggi motivasi kerja intrinsik, maka semakin baik pula kepatuhan pada peraturan jam kerja. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja intrinsik maka semakin rendah pula kepatuhan pada peraturan

jam kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur.

3. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja intrinsik terhadap kepatuhan pada peraturan jam kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur. Oleh karena itu semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dan motivasi kerja intrinsik yang tinggi dimiliki pegawai maka semakin baik pula tingkat kepatuhan pada peraturan jam kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur
Pegawai harus siap menerima untuk diberikan stimulasi intelektual dan pegawai harus rajin apabila instansi memberikan pelatihan serta menerapkan hasil bimbingan dan arahan oleh atasan sehingga dapat merubah kinerja semakin lebih baik.
2. Bagi Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur
Pemimpin perlu memperhatikan aspek stimulasi intelektual karena faktor ini merupakan faktor yang sangat signifikan dan dominan mempengaruhi kepatuhan pada peraturan jam kerja. Melalui stimulasi intelektual, pemimpin perlu sering turun kebawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik dan patuh pada peraturan, sehingga hal ini akan membuat pegawai termotivasi untuk lebih patuh dalam bekerja karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya. Untuk meningkatkan stimulasi intelektual pemimpin harus membuat program seperti berbagi pengalaman dan *brainstorming* agar pemimpin dapat mengartikulasikan ide-ide baru pada bawahan untuk memikirkan kembali pemikiran - pemikiran yang konvensional.
3. Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan dapat mengkaji variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi kepatuhan pada peraturan dalam bekerja misalnya seperti variabel pengawasan melekat dan sanksi hukuman,

sehingga menambah pengetahuan dan wawasan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bradford, B., Quinton, P., Myhill, A., & Porter, G. (2014). Why do the law comply? Procedural justice, group identification and officer motivation in police organization. *European Journal of Criminology*, 11, (1), 110-131.
- Danim, S. (2003). *Menjadi Komunitas Pembelajaran: Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Djambatan.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kusumadewi, S., Hardjajani, T., & Priyatama, A. N. (2012). Hubungan antara Dukungan Sosial *Peer Group* dan Kontrol Diri dengan Kepatuhan terhadap Peraturan pada Remaja Putri di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 1, (2), 1-10.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andy
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Morselli, D., & Passini, S. (2012). Rights, democracy and values: A comparison between the representations of obedience and disobedience in Italia and finnish students. *International Journal of Intercultural Relations*, 36, (5), 682-693.
- Myers, G. D. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Rafferty, A. L., & Griffin. (2004). Dimensios of transformasional leadership: conceptual and empirical extensios. *journal of the leadership Quartly*, 15, (3), 329-354.
- Sarwono, W. S & Meinarno, A. E. (2014). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). *Metodelogi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset
- Schapiro, T. (2003). Compliance, Complicity, and the Nature of Nonideal Conditions. *The Journal of Philosophy*, 100, (07), 329-355.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Subhi, E. R. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 30, (2), 1-13.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Wagimo., & Ancok, D. (2013). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Dengan Motivasi Bawahan di Militer. *Jurnal Psikologi*, 32, (2), 112-127.