PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN KONAWE SELATAN (*The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in the Population Control and Family Planning Office of South Konawe Regency*)

Wa Ode Hasniati

waodehasniati14@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Aidin Hudani Awasinumbu

aidinhudani@yahoo.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Wahyuniati Hamid

wahyuniati@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p>Sejarah Artikel:</p> <p>Diterima 28-01-2021</p> <p>Disetujui 02-02-2021</p> <p>Dipublikasikan 02-02-2021</p> <p>Keywords: <i>leadership style, work motivation, work discipline, employee performance</i></p> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	<p><i>The purpose of this study was to examine and explain the influence of leadership style, work motivation and work discipline both partially and simultaneously on employee performance at the Population Control and Family Planning in South Konawe Regency. This research approach is quantitative using survey methods and explanatory research design. The data was collected by cross-section using an instrument in the form of a questionnaire. The population of this study were employees of the Population Control and Family Planning Office of South Konawe Regency, by using the method of determining respondents by census, so that the sample size was set at 84 employees. The analytical tool used is the Multivariate Regression Analysis.</i></p> <p><i>The results showed that the leadership style had a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Finally, leadership style, work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. From the results of these studies it can be concluded that the better the leadership style is applied, the higher the work motivation of the employees and the better the level of work discipline applied by employees will be able to improve employee performance for the better.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi, 1993). Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi. Menurut Henry Simamora (2004) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Penilaian kinerja menjadi hal sangat penting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beberapa teori berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah dikemukakan oleh para ahli seperti Teori dari Hersey dan Blanchard menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif tidak saja ditunjukkan pada jumlah kekuasaan yang dimiliki tapi ditunjukkan oleh perhatian dan tingkat pertumbuhan bawahannya, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. (Sutikno, 2014:16). Dari pendapat ini jelas bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam hal mengarahkan anggota team untuk sesuatu yang diharapkan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yukl, (2005:4) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Sehingga menurut pendapat ini bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya seorang pemimpin harus memiliki hubungan yang harmonis dengan para bawahannya sehingga tercipta suatu sinergi yang baik. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memahami kebutuhan serta keinginan para bawahannya yang mungkin akan berbeda satu dengan lainnya. Hal ini sesuai dengan temuan hasil penelitian oleh Diputra dkk (2018) yang menyatakan bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mendorong seorang pegawai untuk berkinerja baik dan dapat memberikan perubahan dalam organisasi adalah gaya kepemimpinan.

Selain gaya kepemimpinan yang menjadi faktor pendukung dari kinerja. Motivasi kerja juga mengambil andil dalam mendukung kinerja pegawai tersebut. Motivasi kerja pegawai merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau instansi. Armstrong dan Baron (1998) menyatakan bahwa kinerja ikut ditentukan oleh motivasi. Motivasi adalah keseluruhan faktor internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan kerja. Menurut Herzberg (Robins, 2015) faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Motivasi secara umum diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengatkifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang. Dengan kata lain motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam wujud niat, harapan, keinginan dan tujuan yang ingin dicapai. Gomes (2003:171) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan dan kinerja pekerja. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan seharusnya menjaga kondisi dimana setiap karyawannya memiliki motivasi yang tinggi pada saat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga hasil yang diharapkan bisa tercapai. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Motivator factor

berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan job content atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan.

Faktor ketiga adalah disiplin. Salah satu masalah yang paling sering ditemukan diberbagai instansi baik pemerintah maupun swasta tentang pegawai adalah masalah disiplin. Seperti dilihat kenyataannya masalah yang paling menonjol adalah masalah disiplin. Dari fenomena yang terjadi, masih banyak pegawai yang melanggar kedisiplinan, baik itu tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak mengikuti apel pagi dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Kemudian kebiasaan yang sudah membudaya dikalangan pegawai yang mana sering menambah waktu liburan misalnya disaat lebaran dengan berbagai macam alasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi anggota organisasi tersebut. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target akan tercapai. Pegawai Negeri Sipil termasuk organ penting yang memiliki peran dan fungsi yang besar didalam keberhasilan sebuah instansi pemerintahan, karena ia adalah perpanjangan tangan pemerintah dalam segala aspek pelaksanaan kegiatan pemerintah terutama pembangunan baik di perkotaan ataupun perdesaan (Hasibuan, 2009:200).

Fenomena berkaitan dengan kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Konawe Selatan menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sesuai dengan target yang diharapkan. Kinerja pegawai pada tahun 2017-2018 yang berjumlah 84 orang pegawai menunjukkan hasil kinerja yang belum sesuai yang diharapkan. Seluruh pegawai ditargetkan untuk mencapai kinerja dengan nilai 91-100 termasuk dalam kategori sangat baik, dengan distribusi penilaian 60% untuk penilaian SKP dengan 4 unsur penilaian yakni kualitas, kuantitas, biaya dan waktu, dan 40% untuk penilaian Perilaku Kerja (PK) dengan 6 unsur penilaian yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan pegawai. Fenomena lemahnya gaya kepemimpinan tercermin dari beberapa hal yaitu dimana pimpinan kurang mampu dalam mengikutsertakan bawahannya dalam segala kegiatan. Artinya bahwa pimpinan tidak menyertakan bawahan dalam membuat keputusan terkait pelaksanaan pekerjaan, pimpinan selalu menunjukkan intelektualitas berfikir, melakukan komunikasi satu arah dengan bawahan, tidak memberikan kesempatan kepada bawahan dalam menentukan teknis pelaksanaan pekerjaan, dan tidak melakukan intervensi atau tekanan terhadap bawahan. Fakta lainnya bahwa pimpinan tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mendiskusikan masalah yang terkait dengan pekerjaan, atasan lebih banyak mengarahkan daripada menginstruksikan tentang cara melaksanakan pekerjaan yang baik dan mendapatkan hasil yang optimal. Selain itu atasan tidak mau menerima dan mendengarkan pendapat bawahan sehubungan dengan keputusan yang akan diambil. Selain itu, saat tukar pendapat masih didominasi oleh pimpinan dan tidak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan keluhan dan permasalahannya. Lemahnya gaya pimpinan tersebut tentu akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Fenomena berkaitan dengan motivasi terlihat masih adanya pegawai yang kurang termotivasi sehingga bekerja apa adanya tanpa ada kesungguhan serta kurang kerjasama dengan bidang lain di lingkungan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Konawe Selatan. Sikap dan perilaku yang belum optimal tersebut terlihat dari tingkat kesadaran pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok yang masih rendah sehingga pegawai lebih banyak melakukan aktivitas yang tidak terarah dibanding melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai seperti menghabiskan waktu kerja sambil mengobrol. Hal ini terlihat dari suatu kondisi bahwa para petugas lapangan kurang melakukan pembinaan terhadap peserta KB aktif, jarang melakukan konseling kespro dan pelayanan KB di klinik yang tidak terorganisir, kurang menyelenggarakan kegiatan pelatihan pengkaderan posyandu. Kondisi ini tentu akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai tersebut. Fenomena yang berkaitan dengan disiplin dimana masih banyak pegawai yang melanggar kedisiplinan, beberapa pegawai tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, masih banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan seringnya meninggalkan kantor pada saat jam kerja, dan juga kebiasaan yang sudah membudaya dikalangan pegawai yang mana sering menambah waktu liburan dengan berbagai macam alasan. Hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai pada bulan November tahun 2019 dimana dari data yang diperoleh sebanyak 65% pegawai yang hadir dan

35% yang tidak hadir (10% sakit, 10 sedang perjalanan dinas, dan 15% tanpa alasan). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi anggota organisasi tersebut dan ini tentu berdampak pada baik buruknya kinerja pegawai tersebut.

Selain fenomena yang terjadi, terdapat pula kontradiksi temuan hasil penelitian yang telah dilakukan yang melihat pengaruh dari masing-masing faktor penyebab penurunan kinerja antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Belum adanya konsistensi hasil temuan dari setiap pengaruh yang ada mencadikan celah yang penting untuk dilakukan pengujian kembali untuk memperkuat konsep dan teori yang telah ada. Kesenjangan hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada hasil penelitian dari Diputra dkk (2018), Lutfi dkk (2018), Yudhistianto dkk (2017) yang menemukan pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja sedangkan Handoyo dkk (2015), Nurhuda dkk (2019), Razak dkk (2018) menemukan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu Diputra dkk (2018), Handoyo dkk (2015), Lutfi dkk (2018), Nurhuda dkk (2019), Yudhistianto dkk (2017), Arifin (2016), Basalamah (2017) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan temuan tersebut, Razak dkk (2018), Almusaddar dkk (2018), Gitongu *et al* (2016) menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh lainnya Lutfi dkk (2018), Nurhuda dkk (2019), Razak dkk (2018), Yudhistianto dkk (2017), Sonjaya *et al* (2019), Agussalim (2017), Bharata (2016) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, bertentangan dengan temuan dari Kurniawan & Heryanto (2019), Sutedjo dan Kempa (2017), Yuddin (2017) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Berdasarkan reseach gap dan fenomena yang terjadi maka dianggap perlu diadakan penelitian kembali terkait masalah tersebut.

II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan (Hasibuan, 2013). Dessler (2011:5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan masalah keadilan.

Menurut Rivai (2008:1), MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam terkait pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen memiliki arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mengarahkan, membimbing, dan menggerakkan orang lain dengan komunikasi yang baik, penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia untuk mengikuti kehendaknya sehingga dapat bekerjasama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama. Heidjrachman dan Husnan (2002) mengatakan Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku atau strategi yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk pencapaian tujuan tertentu. Sedangkan menurut Tjiptono (2005) bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pengertian gaya kepemimpinan dalam penelitian adalah pelaksanaan fungsi kepemimpinan oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Konawe Selatan dalam mempengaruhi bawahannya baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kinerja pegawai melalui prosedur kerja yang jelas, jalur komunikasi yang jelas, sikap persahabatan, saling percaya, penghargaan,

memberdayakan bawahan, memberi bimbingan, peduli terhadap bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan memperhatikan karir bawahan.

Pengukuran gaya kepemimpinan yang digunakan untuk menilai persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan adalah: (1) intruktif, (2) konsultatif, (3) partisipatif, (4) delegatif dan (5) pengendalian diadopsi dari Gibson et al. (2012:65), Yukl (2013:4), Kreitner dan Kinicki (2014:347), Rivai dan Sagala (2014:53)

Motivasi Kerja

Motivasi seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Kreitner dan Kinicki (2001) mengungkapkan motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Sedangkan menurut Nawawi (2005) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Pendapat lain Luthans (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi suatu pencapaian tujuan. Dengan demikian, suatu motivasi kerja lebih merupakan modal diri dari setiap masing-masing individu. Berdasarkan definisi tersebut, maka pada penelitian ini, motivasi kerja diartikan sebagai suatu dorongan yang mengarahkan diri untuk berperilaku dan berbuat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dorongan ini dapat berasal dari dalam diri maupun berasal dari luar yang dapat menciptakan serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Pada penelitian ini, teori motivasi yang menjadi acuan adalah teori dua faktor dari Herzberg dimana motivasi diartikan sebagai dorongan yang mengarahkan diri seseorang untuk berperilaku pada perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, motivasi tersebut dapat berasal dari dalam diri (motivation factor) dan juga dari luar (hygienes factor). Dalam pemberian motivasi seluruh organisasi mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengukur motivasi kerja, pada penelitian ini mengacu pada teori Dua Faktor dari Herzberg (1996) yang dikutip dalam Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa seseorang dapat termotivasi didasarkan oleh dua dimensi yaitu dimensi motivator (intrinsik) dan dimensi Hygiene (ekstrinsik). Dimensi ini juga diadopsi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Diputra dkk (2018), Handoyo dkk (2015), Lutfi dkk (2018), Nurhuda dkk (2019), Yudhistianto dkk (2017), Razak dkk (2018), Almusaddar dkk (2018), Gitongu et al (2016).

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Menurut Rivai (2011:825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Gouzali Saydam (2000) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi dimana seseorang menggabungkan diri dalam organisasi tersebut. Siagian (2008) mengemukakan bahwa disiplin didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap berbagai peraturan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran peraturan dan standar yang ditetapkan dalam organisasi. Selain itu Sutrisno (2009) juga menjelaskan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan mengenai aturan dan keakuratan organisasi. Pengukuran variabel disiplin kerja mengadopsi pengukuran disiplin kerja dari Rivai (2011) yang juga diadopsi dari hasil penelitian terdahulu yang digunakan oleh Lutfi dkk (2018), Nurhuda dkk (2019), Razak dkk (2018), Yudhistianto dkk (2017), Sonjaya et al (2019), Agussalim (2017), Bharata (2016), Kurniawan & Heryanto (2019), Sutedjo dan

Kempa (2017), Yuddin (2017) yaitu (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada peraturan kerja, (3) Ketaatan pada standart kerja, (4) Tingkat kewaspadaan tinggi, (5) Bekerja etis.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah prestasi aktual dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Performance atau yang lebih dikenal dengan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Menurut Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Pengukuran variabel kinerja pegawai pada penelitian ini akan mengadopsi pengukuran berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 46 tahun 2011, terkait Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, untuk menilai kinerja pegawai menggunakan dua unsur penilaian yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Prilaku kerja.

Hubungan antar variable gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan kajian pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana tertera pada gambar berikut sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Hasil Kajian Teoritis dan Empiris

Teori dari Hersey dan Blanchard dimana seorang pemimpin yang efektif tidak saja ditunjukkan pada jumlah kekuasaan yang dimiliki tapi ditunjukkan oleh perhatian dan komitmen pertumbuhan bawahannya, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Pola perilaku ini ternyata memberikan korelasi yang efektif dengan memperhatikan perilaku hubungan dengan kepercayaan dan rasa percaya, bertindak ramah mencoba untuk mengerti masalah bawahan, memberikan informasi bawahan, dan memberikan pengakuan terhadap kontribusi dan keberhasilan pegawai serta perilaku tugas dengan menetapkan tujuan pada pedoman umum bagi para bawahan dalam melakukan pekerjaan dan menentukan kerjanya (Yukl, 2005).

Lutfi dkk (2018) dan Yudhistianto dkk (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjabaran tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Teori pengharapan Victor Vroom menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuannya (Mangkunegara (2010:122).

Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Diputra dkk (2018), Handoyo dkk (2015), Lutfi dkk (2018), Nurhuda dkk (2019), Yudhistianto dkk (2017), Arifin (2016), Basalamah (2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

H. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja adalah perilaku, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu organisasi. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2001:194), disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Tingkat kedisiplinan pegawai tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lutfi dkk (2018), Nurhuda dkk (2019), Razak dkk (2018), Yudhistianto dkk (2017), Sonjaya et al (2019), Agussalim (2017), Bharata (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjabaran tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

H3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang dapat mempengaruhi bawahannya agar memiliki kepercayaan bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius (Kreitner dan Kinicki, 2005:313). Faktor kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Robbins (2006:54) menyatakan kinerja akan baik apabila pemimpin itu mengimbangi hal-hal yang kurang dalam diri karyawan dalam situasi kerja. Kepemimpinan yang efektif dapat diperoleh melalui gaya kepemimpinannya yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahan

Perwujudan kinerja yang maksimal membutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. Peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya. Dengan peningkatan kinerja karyawan keuntungan yang didapat oleh suatu organisasi adalah mendapatkan penghasilan (outcome) yang meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu motivasi kerja terhadap karyawan organisasi harus terus dilakukan.

Menurut Sedarmayanti (2001:194), disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Tingkat kedisiplinan pegawai tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

H4. Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan studi ini berdasarkan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian ini dalam melakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Berdasarkan metode pengumpulan data studi ini adalah survei dengan menggunakan cross section, melalui kuesioner berupa angket dimana data hanya sekali dikumpulkan. Metode survei yaitu kegiatan penelitian dilakukan pada saat tertentu untuk menjelaskan kondisi responden (Sekaran dan Bougie, 2016:77). Unit analisis yang menjadi kajian dalam penelitian adalah pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Konawe Selatan dengan populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu pegawai yang berjumlah 84 orang, penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus, sehingga semua populasi yang ada dijadikan sebagai sampel. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini responden penelitian berjumlah 84 orang pegawai, adapun karakteristik dari responden penelitian ini dapat dilihat dengan lima karakteristik yaitu jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja, dan umur. adapun rinciannya tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Responden		Frekwensi (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	25	30%
	Perempuan	59	70%
	Jumlah	84	100
Pendidikan Terakhir	SMA	11	13%
	D3	18	21%
	S1	52	62%
	S2	3	4%
	Jumlah	84	100
Masa Kerja	5 - 10 Tahun	31	37%
	11 - 15 Tahun	34	40%
	≥ 16 Tahun	19	23%
	Jumlah	84	100
Umur	26-35 Tahun	9	11%
	36-45 Tahun	50	60%
	46-55 Tahun	25	30%
	Jumlah	84	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditemukan bahwa jenis kelamin perempuan merupakan jenis kelamin paling dominan dengan jumlah 59 responden atau 70%

dari total responden yang ada, sedangkan laki-laki berjumlah 25 responden atau 30% dari total responden yang ada. Pada karakteristik tingkat pendidikan dari responden ditemukan bahwa mayoritas pegawai yang ada memiliki jenjang pendidikan S1 yaitu sebanyak 52 orang pegawai atau 62% dari total responden yang ada, selanjutnya D3 sebanyak 18 orang atau 21% dari total responden yang ada, kemudian SMA dengan jumlah 11 orang atau 13% dari total responden yang ada, dan terakhir adalah S2 dengan jumlah 3 orang atau 4% dari total responden. Untuk karakteristik responden berdasarkan masa kerja ditemukan bahwa mayoritas masa kerja dari pegawai adalah pada rentang 11-15 tahun dengan jumlah 34 pegawai atau 40% dari total responden yang ada, kemudian pada rentang 5-10 tahun sebanyak 31 orang atau 37% dari total responden yang ada, dan yang terendah adalah masa kerja pada rentang ≥ 16 Tahun dengan jumlah 19 pegawai atau 23% dari total responden yang ada. Pada karakteristik usia dibagi menjadi tiga rentang usia dimana ditemukan bahwa mayoritas pegawai yang ada pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Konawe Selatan memiliki usia pada rentang 36-45 tahun dengan jumlah 50 pegawai atau 60% dari total responden yang ada, kemudian rentang usia 46-55 tahun dengan jumlah 25 pegawai atau 30% dari total responden yang ada, dan paling sedikit adalah rentang 26-35 tahun dengan jumlah 9 pegawai atau 11%.

Pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab permasalahan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan dilakukan dengan analisis regresi multivariat. Hasil komputasi regresi multivariat disajikan pada Tabel dibawah ini

Tabel 2. Hasil Komputasi Analisis Regresi Multivariat

Pengaruh antar variabel	Koefisien Standardized	t-value	Sig. t	Hasil
Gaya kepemimpinan → Kinerja pegawai	0,297	2.667	0.008	Diterima
Motivasi kerja → Kinerja pegawai	0,349	2.721	0.003	Diterima
Disiplin Kerja → Kinerja pegawai	0,237	3.021	0.010	Diterima
R = 0,771	F-value = 39.017			
R-Square = 0,594	Sig. F = 0,000			
SEE = 3.367	n = 84			

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi multivariate Tabel diatas diperoleh persamaan analisis regresi multivariat sebagai berikut:

$$Y = 0,297X_1 + 0,349X_2 + 0,237X_3.$$

Hasil analisis regresi multivariate pada persamaan di atas dapat diinterpretasikan. Nilai R = 0.771 menunjukkan bahwa korelasi hubungan variabel bebas gaya kepemimpinana, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah kuat karena nilainya berada di atas 0,75. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.594, artinya keragaman variabel gaya kepemimpinana, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh model sebesar 59,4% dan sisanya 40,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model variabel penelitian ini, sehingga model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang moderat.

Hasil uji simultan diperoleh nilai signifikansi F atau probabilitas = 0.000 $> \alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini menunjukkan bahwa baik secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Konawe Selatan. Hasil penelitian ini juga dapat membuktikan dari nilai koefisien standardised bahwa variabel motivasi kerja lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi kerja merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Konawe Selatan.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H1). Hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0.297 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai searah. Hasil ini dapat pula dibuktikan dengan nilai Sig. t sebesar $0,008 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan gaya kepemimpinan searah positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H2). Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0.349 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar $0.003 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi. Artinya semakin baik motivasi kerja yang ada maka kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Konawe Selatan semakin meningkat, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H3). Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0.237 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar $0,010 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat, dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H4). Hasil penelitian dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai (F-value) sebesar 39,017 dan nilai signifikansi F (p-value) = $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis keempat pada penelitian dapat diterima. Selanjutnya dapat pula dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.594, artinya keragaman variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh model sebesar 59,4% dan sisanya 40,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model variabel penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini membuktikan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kondisi tempat kerja akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik yang direfleksikan melalui kepemimpinan yang instruktif, konsultatif, partisipatif, delegatif dan pengendalian mempunyai kontribusi positif dan signifikan pada peningkatan kinerja dari pegawai yang direfleksikan melalui sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. artinya bahwa semakin baik pimpinan dalam memimpin akan berdampak pada penyelesaian tugas-tugas yang diemban oleh pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian dapat membuktikan bahwa dengan motivasi yang baik dimiliki oleh pegawai dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa motivasi kerja yang baik direfleksikan melalui faktor motivator dan faktor hygiene mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja pegawai yang direfleksikan melalui sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Artinya bahwa semakin baik motivasi yang ada pada pegawai maka kinerja yang akan mereka hasilkan juga akan semakin baik.

Hasil analisis data yang dilakukan dan pengujian hipotesis ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Konawe Selatan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Disiplin kerja merupakan sikap dari pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Konawe Selatan yang sesuai dengan peraturan organisasi yang menghargai, mengapresiasi, menghormati dan patuh terhadap aturan baik yang tertulis dan mampu menjalankannya yang direfleksikan melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Disiplin kerja merupakan kondisi dimana pegawai akan patuh dan mengikuti semua ketentuan yang berlaku pada organisasi tempatnya bekerja sehingga dengan kepatuhan tersebut semua prosedur yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan tujuannya dan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Kunci penting untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah memberikan dorongan berupa reward dan punishment terhadap segala bentuk kedisiplinan yang terjadi.

Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Konawe Selatan. hal ini berarti bahwa adanya perubahan dari gaya kepemimpinan, peningkatan dari motivasi kerja pegawai serta peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Perubahan gaya kepemimpinan yang dideskripsikan melalui konsultatif, motivasi kerja yang direfleksikan melalui faktor motivator, dan disiplin kerja yang direfleksikan melalui ketaatan terhadap standar kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam mendukung peningkatan sasaran kerja pegawai yang direfleksikan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, serta waktu dan biaya, dan perilaku kerja yang direfleksikan melalui orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerja sama dan kepemimpinan yang merupakan cerminan dari kinerja pegawai.

V. KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti menyadari dalam pelaksanaan studi ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dialami, antara lain:

- a. Penelitian ini terbatas hanya pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Konawe Selatan, karena itu dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan penelitian ini khususnya pada organisasi publik atau instansi lain.
- b. Penelitian ini terbatas pada analisis data survei yang penyajian analisis pengaruh kausal dalam satu titik waktu (cross sectional). Selanjutnya penelitian ini dilakukan dalam bentuk verifikasi hanya menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu data penelitian ini menggunakan persepsi pegawai melalui penilaian diri sendiri atau self appraisal.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan temuan penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan baik secara instruktif, konsultatif, partisipatif, delegatif, dan pengendalian dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja yang baik memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi kerja baik secara motivator maupun hygiene dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa disiplin kerja yang baik memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja baik

secara kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewapadaan tinggi dan bekerja etis dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya perubahan peningkatan gaya kepemimpinan yang direfleksikan dari kepemimpinan konsultatif, motivasi kerja yang direfleksikan dari faktor motivator, dan disiplin kerja yang direfleksikan dari ketaatan terhadap standar kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, M. (2017). Analysis Work Discipline and Work Spirit to Achievement Employees Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wood Planting. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2, 286-296.
- Almusaddar, A. A., Ramzan, S. R., & Raju, V. (2018). The Influence of Knowledge, Satisfaction, and Motivation on Employee Performance Through Competence. *International Journal of Business and General Management (IJBGM)*, 7(5), 21-40.
- Arifin, M. (2016). Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Performance Bisnis dan Akuntansi*. Vol 1, No. 1.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Bangun, Wilson. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Basalamah, M. S. I. 2017. The Influence Of Motivation, Competence And Individual Characteristics On Performance Clerk (The Study) In The City Of Makassar.
- Bharata, A. (2016). The Influence of Compensation and Training toward Work Discipline and Its Impact on the Employees’ Performance in the Research Center of Science and Technology (PUSPIPTEK). *The Winners*, 17(1), 1-8.
- Diputra, D.G.A. Sayoga, Agung, A. Putu Agung. Kepramereni. (2018). The Influence of Leadership and Organizational Climate of Employee Performance through Motivation as a Mediation Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*. Vol. 09, Issue 08
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr, dan Robert Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Singapore: McGraw-Hill.
- Gitongu, M. K., Kingi, W., & Uzel, J. M. M. (2016). Determinants of employees’ performance of state parastatals in Kenya: A case of Kenya Ports Authority.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Gouzali, Saydam. (2000). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran
- Handoyo, L. N. (2015). The Influence of Leadership Styles on Employee’s Performance Through Work Motivation (An Organizational Study at Four Hotels in Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidjrahman dan Suad Husnan.(2002). *Manajemen Personalia*, BPFE.Yogyakarta.
- Kreitner R, & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*, Fifth Edition, International Edition, Mc Graw-Hill companies. Inc
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, H., & Heryanto, H. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88-101.
- Lutfi, R. A., & Widodo, DS (2018). Effect Of Work Discipline And Leadership Style On The Performance Of Employees Motivation As Variable Mediation In Office Ministry Of Justice And Human Rights Bangka Belitung Indonesia, 7(7), 80-91.
- Luthans, F, (2006), *Prilaku Organisasi*, Edisi 10, Penerbit Andi: Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* .Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurhuda, A., Purnamasari, W., Irawan, N., Nurhidayati, F., Mahmudah, S., Anshori, M., ... & Yahya, D. (2019, March). Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment

- on Employee Motivation and Performance. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012288). IOP Publishing.
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 mengenai penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Rivai Veithzal and Sagala, Eva J. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Robbins Stephen P and Timothy A. Judge, (2015). *Organizational Behavior* (18th Edition), Publisher 18 edition (January 14, 2018), England: Perason.
- Satedjo, A. D. dan Kempa (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(2).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sonjaya, S., Muttaqijn, M. I., Susilo, P., & Nasution, A. (2019, July). Determination on Improving Company Performance through Discipline, Training, and Compensation. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1179, No. 1, p. 012122). IOP Publishing.
- Sutikno, sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tjiptono, Fandy, 2005. *Total Quality Manajement*. Penerbit Andi
- Yuddin. (2017). Influence of the Compensation, Motivation And Discipline work Against The work Achievement Teacher At SMA Negeri Jeneponto Regency west Bangkala I. *Quest Journals: Journal of Research in Business and Management*, 5(2), 83–88.
- Yudhistianto, S. Ary. Suharto. Chaeriah, Ella Siti. (2017). The effect of styles of leadership and work discipline on performance through motivation as intervening variables at the information and data processing of TNI AD (Disinfohtad). *International Journal of Business and Aplied Social Science (IJBASS)*. Vol. 3 Issue 12.
- Yukl, Gary A. 2013. *Leadership in Organizations*. Edition 8. New England: Pearson.
- Yukl, Gary. 2005. *Leadership in Organisations*. Sixth Edition. New Jersey: Pearson Education International.