



---

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PEMERINTAH KECAMATAN TELAWANG**

Oleh  
**Deky prasetyo**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sampit  
Email: [mdekyp@gmail.com](mailto:mdekyp@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur. Populasi penelitian ini ada para pegawai kecamatan dan perangkat desa sekecamatan telawang yang berjumlah 36 orang dengan teknik sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen di uji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sedangkan data di uji menggunakan uji hipotesis serta analisis data penelitian menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis determinasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini untuk variabel gaya kepemimpinan dibuktikan terdapat berpengaruh terhadap kinerja hal ini karena nilai  $t_{hitung}$  (2,194) >  $t_{tabel}$  (2,03693) dan tingkat signifikan  $0,035 < 0,05$ . Sedangkan untuk variabel disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karena nilai  $t_{hitung}$  (3,754) >  $t_{tabel}$  (2,03693) dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  Kemudian berdasarkan untuk uji-f yaitu variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan Nilai  $f_{hitung}$  (46,752) >  $f_{tabel}$  (3,29) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini juga dibuktikan dengan hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan angka R sebesar 0,860 menunjukkan hubungan/korelasi antara kinerja dengan variabel bebasnya adalah sangat kuat. Kemudian persentase hubungan dapat dilihat dari Nilai R square sebesar 0,739 artinya 73,9% variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi variabel motivasi kerja, beban kerja, kompetensi dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka saran yang dapat penulis berikan kepada Pimpinan Kecamatan Telawang dan Desa Sekecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur harus memperhatikan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karena variabel ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan perangkat desa sehingga pada akhirnya tujuan instansi akan terapai.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja**

**PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat, serta memperhatikan hubungan kerja mereka, kesejahteraan, keamanan, dan masalah keadilan.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan organisasi (Cahyono, dkk., 2016). Kinerja yang tinggi dari seorang pegawai sangat diharapkan setiap organisasi, karena peningkatan kinerja sumber daya manusia akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas untuk mencapai



tujuan organisasi (Jacob, dkk., 2015). Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur serta Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 44 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Kotawaringin Timur, Camat sebagai pemimpin dan koordinator penyelenggara Pegawai Pemerintahan di wilayah kerja Kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan Pegawai Pemerintah dari Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum Pegawai Pemerintahan. Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan Pegawai Pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat kelurahan dan desa.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang baik tidak akan mungkin terbentuk tanpa di pengaruhi oleh

faktor-faktor yang mendukungnya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Kartika (2014) menyatakan bahwa sebuah individu akan membentuk sebuah kelompok dan kelompok ini pasti akan memiliki seorang pemimpin yang mengarahkan kelompok ini secara bersama-sama untuk mencapai sebuah tujuan. Seorang pemimpin dalam organisasi haruslah seseorang yang mampu mempengaruhi kelompoknya untuk mencapai suatu visi yang sudah di tetapkan secara bersama-sama.

Berbagai macam sifat dan kepribadian yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan itu merupakan bagian kunci sukses dan keberhasilan tim. Banyak usaha yang dilakukan para pemimpin dalam menyukkseskan tim di dunia kerja dengan salah satu cara melakukan berbagai macam pendekatan kepada pegawainya termasuk memberikan motivasi dan lain sebagainya.

Menurut Kartika (2014) Sebuah kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan system manajemen yang diterapkan di lembaga atau organisasi agar terciptanya kinerja pegawai yang efektif dan optimal. Setiap pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang baik dari anggotanya. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan sesuai dengan rencana-rencana kerja yang telah ditetapkan. Menurut Wirjana dan Susilo (2015) Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam sebuah organisasi untuk mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengamatan pada



Kantor Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur, salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun. Kepemimpinan yang ada di Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur, masih bersifat subjektif, misalnya pada pendelegasian tugas dan kurang komunikasi. Gaya kepemimpinan yang subjektif memberi implikasi yang kurang kondusif terhadap kinerja pegawai. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut.

Robbins (2011) mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan Path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahannya (Affandy, 2016). Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki

Dalam organisasi, seorang pegawai dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kurangnya motivasi yang diberikan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Menurut Kartika (2014) Motivasi yang tinggi akan dapat diwujudkan ketika gaya kepemimpinan pemimpin dalam organisasi berlangsung dengan baik. Faktor lain selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan Menurut Mangkuprawira (2007) Disiplin kerja adalah “sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

Berdasarkan pengamatan terkait dengan disiplin di Kantor Kecamatan Telawang, secara administratif pegawai disiplin hadir ke kantor namun kenyataannya pegawai tersebut tidak masuk kerja. Fenomena-fenomena lain permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Kecamatan Telawang yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai diantaranya masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam waktu bekerja, masih ada pegawai yang tidak menandatangani absensi pegawai, masih ada pegawai yang terlambat memasuki jam kerja, masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berkurang akibat sering keterlambatan masuk kantor. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sedarmayanti (2011) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen



atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas. Dari pengamatan peneliti pada Kantor Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur kinerja pegawai masih rendah, kurangnya inisiatif dan tanggungjawab terhadap tugas pokok dan fungsi masing-masing petugas/pegawai, instruksi dari pengaruh atasan lamban dilaksanakan. Persoalan hidup besaran gaji dan tunjangan belum seimbang dengan kebutuhan pokok sehari-hari, lemahnya komunikasi dan koordinasi baik dari atasan maupun dari bawahan dan tidak jelasnya reward dan fanismen yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi atau yang rendah kinerjanya.

Menurut Brury (2016), kinerja pegawai akan menjadi tinggi jika adanya dorongan motivasi, begitu pun sebaliknya jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya disiplin kerja maka dapat lebih mudah dalam mengapai kinerja yang diharapkan dalam oraganisasi tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan kesenjangan (*gap*) terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan organisasi (setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi kewajibannya, untuk mendukung pelaksanaan setiap tugas yang ada) dengan apa yang senyatanya terjadi di lapangan, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal. Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur.”**

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur?
3. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur?

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur.

#### **Manfaat Penelitian**

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam hal kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
- b. Dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Instansi di Kantor Kecamatan Telawang



Sebagai bahan masukan untuk memperoleh gambaran mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja pegawai.

- b. Bagi Akademis  
Dapat menambah wawasan dan referensi penelitian ilmiah mahasiswa serta pembendaharaan pustaka.
- c. Bagi Peneliti  
Memberi kesempatan untuk menerapkan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan pengembangan sumber daya manusia terutama mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam praktik yang sebenarnya.
- d. Pihak Lain  
Memberikan wacana pengetahuan yang nyata dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja agar dapat berkontribusi pada penelitian selanjutnya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Gaya kepemimpinan

Veithzal Rivai (2004), berpendapat bahwa “Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya”. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

#### Disiplin Kerja

Heidjrachman dan Husnan (2007) mengungkapkan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Menurut Nitisemino (2008), menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Gouzaly (2006) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Handoko (2007) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasi.

#### Kinerja Pegawai

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *abilityco* (*mkemmitamtopuusaenr*), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

#### Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu dilakukan untuk upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Halim (Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol. 2 No. 1, 2023 ISSN 2656-6265) dengan judul Pengaruh





Gaya kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Adapun hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Hal tersebut dapat dibuktikan melihat nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $7,668 > 2,042$ ), dan nilai probability gaya kepemimpinan  $(0\%) < (5\%)$ , atau  $0,000 < 0,05$ .
- 2) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Hal tersebut dapat dibuktikan melihat nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $3,205 > 2,042$ ), dan nilai probability kompetensi  $(0,30\%) < (5\%)$  atau  $0,003 < 0,05$ .
- 3) Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai thitung  $> ftabel$  atau  $(99,961 > 3,316)$ .

### Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017) Kerangka konseptual adalah hubungan logis dari kajian empiris dan landasan teori. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif serta tingkat eksplansi asosiatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang dipakai untuk meneliti sampel atau populasi tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah di tetapkan. Kerangka konseptual adalah pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian ditujukan, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan dan dielaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi dan survei literatur.

Maka dari itu berdasarkan pemaparan-pemaparan yang yang dituangkan dalam teori

maupun penelitian terdahulu mengenai ketiga variabel tersebut, maka dapat diungkapkan bahwa kinerja pegawai tidak lepas dari disiplin kerja dan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari atasan yang dirasakan oleh pegawai. Unsur – unsur yang ada di dalam gaya kepemimpinan secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sama halnya dengan segala macam aspek motivasi kerja juga merupakan perwujudan dari tingkat kinerja seorang pegawai. Apabila kinerja pegawai telah terbentuk dengan baik maka dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang positif dari gaya kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi di instansi tersebut. Lebih jelas dari ungkapan tersebut disajikan dalam bentuk kerangka konseptual penelitian berikut ini.

konseptual dalam penelitian ini dengan penjelasan dan gambaran sebagai berikut:



### Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan kerangka konseptual yang dikemukakan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sementara sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang.

H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang.



H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel bersifat sebab-akibat serta penelitian ini juga bermaksud untuk menguji hipotesis antara kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, untuk itu pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan pengumpulan data bersifat statistik sebagai instrumen penelitian dengan analisis yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan dan hubungan variabel terhadap objek yang diteliti bersifat kausal.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan populasi adalah sebagai berikut : “Dalam penelitian kuantitatif populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang yang berjumlah 36 orang terdiri dari 8 orang Pegawai Kecamatan dan 28 orang Perangkat Desa se Kecamatan Telawang.

#### Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Sugiyono (2016). Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Adapun Teknik Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah “Sampel Jenuh” dimana teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Sugiyono (2016). Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang.

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Definisi operasional yaitu suatu nilai dari orang objek, atribut, sifat, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari lalu kemudian di tarik sebagai suatu kesimpulan.

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut : “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel yang dianalisis secara umum dapat diklasifikasikan dalam 2 (dua) kategori yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>). Sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai . Adapun definisi dari variabel tersebut adalah:

### Gaya Kepemimpinan

Fahmi (2012) Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008) yaitu :

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Kemampuan memotivasi.
3. Kemampuan komunikasi.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan.
5. Tanggung jawab.
6. Kemampuan mengendalikan emosional.

### Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Adapun indikator disiplin kerja menurut M. Harlie (2008), antara lain :



1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor
5. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator-indikator kinerja menurut Robbins (2016) yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian merupakan suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukur. Adapun uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kali ini diambil sebanyak 20 responden dari jumlah sampel.

### Lokasi Penelitian

Adapun Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Telawang Kab Kotim Jalan Jendral Sudirman Sampit-Pangkalanbun. Km. 86

## ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), validitas instrument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan sesuatu instrumen. Uji validitas dalam hal ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur variabel **Kepemimpinan** ( $X_1$ ), **Disiplin Kerja** ( $X_2$ ) dan **Kinerja** ( $Y$ ). Kevalidan atau tidaknya instrumen dapat dilihat dari hasil output program SPSS (*Statistical Programe For The Social Science*) dengan versi 24.0. Adapun hasil dari uji validitas instrumen dalam penelitian ini diambil sebanyak 20 responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

No	Indikator Variabel	N	Koefisie n Korelasi (r)	Sig
X <sub>1</sub> . 1	Kemampuan mengambil keputusan.	2 0	0,774 > 0,3	0,00 0 < 0,05
X <sub>1</sub> . 2	Kemampuan memotivasi	2 0	0,871 > 0,3	0,00 0 < 0,05
X <sub>1</sub> . 3	Kemampuan komunikasi	2 0	0,818 > 0,3	0,00 0 < 0,05
X <sub>1</sub> . 4	Kemampuan mengendalikan bawahan	2 0	0,866 > 0,3	0,00 0 < 0,05
X <sub>1</sub> . 5	Tanggung jawab.	2 0	0,622 > 0,3	0,00 3 < 0,05
X <sub>1</sub> . 6	Kemampuan mengendalikan emosional	2 0	0,619 > 0,3	0,00 4 < 0,05
X <sub>2</sub> . 1	Ketepatan Waktu	2 0	0,927 > 0,3	0,00 0 < 0,05
X <sub>2</sub> . 2	Tanggung jawab yang tinggi	2 0	0,822 > 0,3	0,00 0 < 0,05





X <sub>2</sub> . 3	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	2 0	0,848 0,3	> <	0,00 0,05
X <sub>2</sub> . 4	Ketaatan terhadap aturan kantor	2 0	0,806 0,3	> <	0,00 0,05
X <sub>2</sub> . 5	Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja	2 0	0,878 0,3	> <	0,00 0,05
Y.1	Kualitas	2 0	0,900 0,3	> <	0,00 0,05
Y.2	Kuantitas	2 0	0,892 0,3	> <	0,00 0,05
Y.3	Ketepatan Waktu	2 0	0,818 0,3	> <	0,00 0,05
Y.4	Efektivitas	2 0	0,905 0,3	> <	0,00 0,05
Y.5	Kemandirian	2 0	0,665 0,3	> <	0,00 0,05

Sumber : Lampiran Out Put SPSS Versi 24.0  
Data yang dibuat, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas intrumen seluruh variabel terlihat bahwa semua item pernyataan memiliki koefisien korelasi > 0,3 dengan tingkat signifikan < 0,05 dan semua item pernyataan diatas dinyatakan valid. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan layak dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

#### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiono (2016), uji reliabilitas instrumen penelitian adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Uji reliabilitas ini menggunakan program SPSS (*Statistical Progame For The*

*Social Science*) for windows versi 24.0. Adapun hasil dari uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diambil sebanyak 20 responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	N	Alpha Cronbach ( $\alpha$ )	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	2 0	0,851 0,6	> Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	2 0	0,906 0,6	> Reliabel
Kinerja (Y)	2 0	0,887 0,6	> Reliabel

Sumber : Lampiran Out Put SPSS Versi 24.0

Data yang dibuat, 2024

Dari hasil uji reliabilitas instrumen penelitian diatas menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y) adalah reliable atau handal karena nilai *alpha cronbach* > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini bersifat reliabel dan semua pernyataan untuk variabel tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.

#### Hasil Analisis Data

##### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan statistik dalam regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Progame For The Sosial Sciences*) for windows versi 24.0 seperti yang terdapat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Beta	T	Sig
Konstan	1.75 8	1.48 1		1.18 7



Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.280	.128	.33	2.19
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.545	.145	.56	3.75
<b>Tingkat Kesalahan= 5% (0,05)</b>				

Sumber : Lampiran Out Put SPSS Versi 24.0  
Data yang dibuat, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui koefisien dan konstanta sebagai berikut:

$$\alpha = 1,758$$

$$b_1 = 0,280$$

$$b_2 = 0,545$$

Maka persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,758 + 0,280 (X_1) + 0,545 (X_2)$$

Dimana:

X<sub>1</sub> = Variabel Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Variabel Disiplin Kerja

Y = Variabel Kinerja

e = Standar Error

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

$$\alpha = 1,758$$

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan dari variabel kepemimpinan, dan disiplin kerja maka nilai kinerja adalah sebesar 1,758.

$$b_1 = 0,280$$

Nilai koefisien variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,280 menunjukkan jika variabel Kepemimpinan meningkat sebesar satu dengan satuan asumsi variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) besarnya tetap. Maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,280 satuan dan sebaliknya jika variabel Kepemimpinan berkurang satu satuan akan mengakibatkan berkurangnya kinerja sebesar 0,280.

$$b_2 = 0,545$$

Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,545 menunjukkan jika variabel Motivasi meningkat sebesar satu dengan satuan asumsi variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) besarnya tetap. Maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,545 satuan dan sebaliknya jika variabel Disiplin Kerja berkurang satu satuan akan

mengakibatkan berkurangnya kinerja sebesar 0,545.

### Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif. Sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Besarnya nilai koefisien korelasi dihitung dengan program SPSS (*Statistical Programe For The Sosial Sciences*) for windows versi 24.0 seperti yang terdapat dalam tabel dibawah ini:

### Tabel 4 Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.860 <sup>a</sup>	.739	.723

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Lampiran Out Put SPSS Versi 24.0

Data yang dibuat, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka terlihat nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,860 artinya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama memiliki hubungan positif yang **Sangat Kuat** terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan kriteria nilai berdasarkan Sugiyono (2016) yaitu Nilai r =0,80 s/d 1,000 maka hubungan X dengan Y adalah sangat kuat..

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,739 yang menyatakan bahwa kedua variabel independent yaitu Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja (Y) sebesar 73,9% dan sisanya 26,1% untuk kinerja dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, beban kerja, kompetensi dan lain sebagainya.



**Hasil Uji Hipotesis**

Adapun hasil uji hipotesis yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

**Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Progame For The Sosial Sciences*) for windows versi 24.0 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5 Hasil Uji-t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	1.758	1.481		
Kepemimpinan	.280	.128	.332	.035
Disiplin Kerja	.545	.145	.568	.001

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Lampiran Out Put SPSS Versi 24.0  
Data yang dibuat, 2024

- Berdasarkan hasil uji  $t_{hitung}$  kepemimpinan sebesar 2,194 dan tingkat signifikan 0,035. Nilai  $t_{tabel}$  dapat diperoleh dengan rumus  $df = n-k-1 = 36-3-1 = 32$  dengan  $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$  (uji 2 sisi). Sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2.03693 (lampiran tabel t). Untuk variabel kepemimpinan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (2,194) >  $t_{tabel}$  (2,03693) dan tingkat signifikan 0,035 < 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kecamatan telawang adalah **terbukti**.
- Berdasarkan hasil uji  $t_{hitung}$  Disiplin Kerja sebesar 3,754 dan tingkat signifikan 0,001. Nilai  $t_{tabel}$  dapat

diperoleh dengan rumus  $df = n-k-1 = 36-3-1 = 32$  dengan  $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$  (uji 2 sisi). Sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2.03693 (lampiran tabel t). Untuk variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (3,754) >  $t_{tabel}$  (2.03693) dan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kecamatan telawang adalah **terbukti**.

Uji f (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil perhitungan dari uji-f yang diperoleh dengan bantuan program SPSS (*Statistical Progame For The Sosial Sciences*) for windows versi 24.0.

**Tabel 6 Hasil Uji f (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square
1	Regression	236.257	2	118.128
	Residual	83.382	33	2.527
	Total	319.639	35	

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja  
Sumber : Lampiran Out Put SPSS Versi 24.0  
Data yang dibuat, 2024

Berdasarkan hasil uji f-hitung diketahui nilainya sebesar 46,752 dan tingkat signifikan 0,000. Nilai  $f_{tabel}$  dapat diperoleh dengan rumus  $df_1 = (\text{jumlah variabel}-1) = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k-1 = 36-3-1 = 32$  dengan  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar (3,29) (dilihat dari lampiran tabel f). Nilai  $f_{hitung}$  (46,752) >  $f_{tabel}$  (3,29) dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel



Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ). Dengan demikian dikatakan hipotesis ketiga yaitu adanya pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang adalah **terbukti**

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada uji-t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pemerintah kecamatan telawang Kabupaten Kotawaringin Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (2,194) > t_{tabel} (2,03693)$  dan tingkat signifikan  $0,035 < 0,05$ .
2. Bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah kecamatan telawang Kabupaten Kotawaringin Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (3,754) > t_{tabel} (2,03693)$  dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ .
3. Berdasarkan pada uji F (smimultan) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah kecamatan telawang Kabupaten Kotawaringin Timur. Hal ini dibuktikan dengan Nilai  $f_{hitung} (46,752) > f_{tabel} (3,29)$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan analisa korelasi diperoleh angka R sebesar 0,860 menunjukkan bahwa terjadi pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah kecamatan telawang Kabupaten Kotawaringin Timur hubungan yang sangat kuat. Sedangkan dengan analisa determinasi ( $r^2$ ) diperoleh angka  $r^2 = 0,739$  (73,9%). Maka hal ini berarti mengungkapkan bahwa pengaruh variabel

kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai sebesar 73,9% dan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu Kompetensi, Budaya Organisasi, motivasi dan lain sebagainya.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan Pemerintah Kecamatan Telawang Kabupaten Kotawaringin Timur harus memperhatikan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja karena variabel ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi semakin sering dimotivasi maka akan meningkat kinerja pegawai sehingga pada akhirnya tujuan instansi akan terapai.
2. Kepala Desa Sekecamatan Telawang untuk tetap memperhatikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai akan tetapi pada dasarnya setiap instansi perlu kepemimpinan dalam melaksanakan pekerjaan terutama dalam pengambil keputusan sehingga apa yang menjadi tujuan instansi mudah dan cepat tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang dilakukan hendaknya pertimbangkan untuk mencari dan menambah variabel bebas lain yang berpengaruh dan memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Almustofa, R. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- [2] Agus Halim, (2023). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja



- Terhadap Kinerja Pemerintah Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju  
Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol. 2 No. 1,
- [3] Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Fahmi, Ilham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta, CV
- [5] Gusli, G. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- [6] Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), 52-61.
- [7] Handoko T. Tani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEF
- [8] Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- [9] Junaidi. 2010. *Titik Presentase Distribusi F Probabilita 0,05*. Di akses Pada 18 Maret 2021, dari <http://junaidichaniago.wordpress.com>
- [10] Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [11] Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [12] Marihot Tua Efendi Hariandja, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Gramedia pustaka utama : Jakarta.
- [13] Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- [14] Noor, M. T., Rudini, A., Christiana, A., Prasetyo, D., & Susanto, H. (2023). *Job Embeddedness and Organizational Commitment In Controversial Industry: Mediating Role Of Collectivism*. *Quality-Access to Success*, 24(196).
- [15] Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni, I. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR*. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(2), 559-570.
- [16] Noor, M. T., & Yulita, D. (2021). *The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Matahari Department Store, Tbk in Sampit*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 11476-11488.
- [17] Purwati, T. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. *REPOSITORI SABURAI*, 1(1).
- [18] Prasetyo, D. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit*. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 57-62.
- [19] Rahman, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta)





- [20] Rusdy A. Rifai. (2009). Pengantar Manajemen. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
- [21] Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- [22] Rudini, A. (2024). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 1235-1254.
- [23] Sariadi, Sarly. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI Al Lantamal VIII Di Manado. *Jurnal EMBA Vol 1 ISSN 2303-1174*
- [24] Sedarmayanti, (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung.
- [25] Siagian, Sondang P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- [26] Simamora, H., 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- [27] Sugiyono. (2013). Metode Penelitian. Kombinasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [28] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: CV. Alfabeta
- [29] Syofian Siregar. (2015). Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- [30] Husein, Umar. 1999. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [31] Veithzhai Rival. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Ke-Empat, Septem>er 2011. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [32] Wacana, E. E., Wening, N., & Suhartono, S. (2017). ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- [33] Wibowo.(2014). Manajemen Kinerja. Edisi keempat. Cetakan keempat. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.