



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat

Shiva Audina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
shivaaudina1@gmail.com

Khairil Aswan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
khairilaswan1105@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1), disiplin (X2) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y) studi kasus Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Sampel di ambil dan di pilih dengan menggunakan *sampling* jenuh dengan jumlah 92 responden. Untuk menjawab penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Penelitian ini menunjukkan bawah disiplin atas kehadiran, tanggung jawab, sikap dan norma mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style (X1), discipline (X2) and work motivation on employee performance (Y) case study of the Department of Transportation of West Sumatra Province. The population in this study were all employees at the West Sumatra Province Transportation Service. Samples were taken and selected using saturated sampling with a total of 92 respondents. To answer this research the analysis used is regression analysis. This study shows that discipline over attendance, responsibility, attitudes and norms has a significant influence on employee performance at the West Sumatra Province Transportation Service.

Keywords: Leadership Style, Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi pemerintah, kinerja sebagai suatu efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kusumayanti, dkk (2020) mengatakan kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari proses kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, memiliki gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai tersebut dibutuhkan juga kinerja dari seorang pemimpin Dinas Perhubungan Sumatera Barat. Beberapa rasio peningkatan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin, memberikan motivasi terhadap kinerja pegawai, dan memberikan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Sembiring & Marbun (2020) mengatakan “Gaya kepemimpinan adalah kekuatan atau kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hubungannya dengan pekerjaan, dengan konsep untuk mencapai sebuah tujuan organisasi tersebut”. Alasan diterapkannya gaya kepemimpinan ini adalah para karyawan yang baru di rekrut masih banyak yang belum memahami perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan. Rosalina & Wati (2020) mengatakan “Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak”. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian dari karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sebarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Gerardus & Ngongo (2020) mengatakan motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai

dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Motivasi kerja adalah suatu proses yang bermula dari kebutuhan yang harus dipenuhi dan merupakan energi atau kekuatan untuk membangkitkan dorongan dan keinginan dari dalam diri pegawai, untuk berperilaku atau beraksi, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu organisasi pelayanan transportasi yang telah berusaha menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karyawan yang bertugas di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Ada beberapa bidang-bidang dan tugas di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat yaitu Sekretariat bertugas sebagai koordinasi dan penyusunan program dan anggaran, pelaksanaan pengelolaan keuangan, pengelolaan perlengkapan, ketatausahaan, rumah tangga, dan penataan barang milik negara, menyelenggarakan pengkajian anggaran negara dan menyelenggarakan pengelolaan administrasi belanja.

Tingkat kehadiran pegawai yang rendah dapat menyebabkan turunnya kualitas dan kuantitas kerja yang mana mempengaruhi kinerja dari tiap-tiap pegawai, kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna, sedangkan kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang tidak hadir maka pekerjaannya di gantikan ke pegawai yang hadir dan menyebabkan pegawai tersebut tambahan pekerjaan dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugasnya seperti mengurus surat masuk/undangan serta SPT (Surat Perintah Tugas) tepat waktu. Serta pegawai yang terlambat akan mengakibatkan pekerjaannya tidak selesai dengan tepat waktu, ini membuat kinerja pegawai menurun. Pegawai yang sering terlambat akan membuat pengaruh buruk terhadap pegawai lainnya.

Ada beberapa pegawai yang tidak memahami penggunaan aplikasi di komputer yang dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai, tidak adanya rasa tanggung jawab dalam bekerja. Pemimpin yang kurang dalam pengawasan terhadap pegawai dalam aplikasi absensi online dan masih banyak pegawai yang ditugaskan tidak sesuai dengan tupoksi

kinerjanya dan masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan, dan izin. Terlihat dalam absensi bulanan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi serta disiplin kerja dan kepemimpinan yang ada pada karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat tentunya banyak sekali dan berbeda satu dengan yang lainnya. Apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja ini akan mampu mendukung atau meningkatkan prestasi kerja pegawai yang optimal pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

Perbedaan penelitian yang saya lakukan dengan penelitian terdahulu terdapat pada bulan dan tahun penelitian, di mana saya mengambil data tahun terbaru yaitu pada bulan Juli sampai Agustus tahun 2022.

Berdasarkan data-data dan fenomena-fenomena dalam latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat”**.

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Bustomi, dkk (2020) mengatakan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan Wandu, dkk (2019) mengatakan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu.

Jufrizen & Rahmadhani (2020) mengatakan kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Jadi berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian dari seseorang yang melakukan tugas-tugasnya dengan standar yang telah di tentukan oleh organisasi ataupun perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Sunarto (2020) mencari dan memilih seorang pemimpin yang dapat menjalankan organisasi perusahaan dengan baik bukanlah perkara yang mudah. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keberhasilan sebuah bisnis sangatlah besar. Karyawan akan mempunyai produktivitas yang baik apabila memperoleh motivasi yang baik dari seorang pimpinannya. Jadi di sini tidak terus harus selalu memerintah dalam pekerjaannya saja, melainkan menjalin hubungan harmonis dengan bawahannya agar tercipta lingkungan kerja yang baik serta nyaman. Dalam pencapaian tingkat kinerja pegawai sebuah organisasi perusahaan dan profitabilitas perusahaan pemimpin sebuah perusahaan merupakan sumber yang paling penting.

Setiawan & Pratama (2019) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan, sedangkan Mogot, dkk (2019) mengatakan Kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Junaidi & Susanti (2019) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan pimpinan, sedangkan Sudiantini & Saputra (2022) mengatakan gaya kepemimpinan ialah normal perilaku yang diterapkan oleh seseorang pada saat orang tersebut hendak mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau anak buahnya harus mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang baik dan benar, agar bawahan atau anak buahnya dapat dipengaruhi. Dengan Gaya Kepemimpinan juga dapat

menjadi penentu keberhasilan seorang pemimpin memotivasi bawahannya.

Efendi (2020) mengatakan kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu, sedangkan Yuniarti & Suprianto (2020) mengatakan keberhasilan memimpin bawahan dalam organisasi merupakan salah satu kunci kearah efektivitas pelaksanaan pekerjaan, serta lebih lanjut lagi dapat mengantarkan pada keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam laporan tugas akhir ini variabel kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan.

Jadi berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu sikap dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain patuh atau mau mengikuti apa yang dikehendakinya.

Disiplin

Dewi & Khotimah (2020) mengatakan disiplin adalah suatu proses berlatih dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam berperilaku, berfikir dan bekerja yang inovatif, sedangkan Burhannudin, dkk (2019) mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya.

Wulandari & Hamzah (2019) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya, sedangkan Azhar, dkk (2020) mengatakan Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.

Julianto (2019) mengatakan Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta

pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku, sedangkan Hasibuan & Silvy (2019) mengatakan pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Arif, dkk (2020) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Jadi berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin ialah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Motivasi Kerja

Diana & Suhardi (2019) mengatakan motivasi adalah semangat membawa antusiasme pribadi untuk bekerja dan dapat bekerja secara efektif, berintegrasi dengan upaya untuk bekerja bersama dan mendapatkan kepuasan. Motivasi ialah dukungan untuk menciptakan bawahan menggunakan keterampilan, waktu dan energi untuk menyelesaikan kewajiban kerja dan mencapai tujuan organisasi, sedangkan Ridho & Susanti (2019) mengatakan motivasi ialah proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Jumantoro, dkk (2019) mengatakan motivasi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi, mendorong, dan mengarahkan keinginan, sikap, dan perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Penulis menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang secara sadar untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan dari seseorang tersebut, sedangkan Adha, dkk (2019) mengatakan motivasi terbentuk karena

manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Susanto (2019) mengatakan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Siswanto (2019) mengatakan motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang dituju. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut, sedangkan Juliyanti & Onsardi (2020) mengatakan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. motivasi sebagai proses yang mempertimbangkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat, hal ini ditunjang juga dengan

penelitian yang dilakukan oleh Sunarto (2020), mengatakan dalam penelitiannya ia mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial di PT. Mitsui Leasing Capital Abdul Muis – Jakarta.

Terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Pratama (2019) mengatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Anugerah Sejahtera. Hal ini berarti bahwa jika gaya kepemimpinan menentukan baik atau tidaknya kinerja dari karyawan itu sendiri. Dari penelitian ini juga disimpulkan bahwa karyawan mengharapkan pemimpin selalu berpartisipasi dalam penyelesaian tugas dan harus memiliki pengendalian emosi yang baik sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan optimal.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mogot, dkk (2019) mengatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Dewi & Khotimah (2020) mengatakan Adanya pengaruh positif antara disiplin kerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan hasil demikian pimpinan harus berupaya dapat mempertahankan bila perlu terus meningkatkan disiplin kerja guru lebih baik lagi agar ke depannya mutu pendidikan dapat ditingkatkan sesuai harapan banyak pihak, sedangkan Burhannudin, dkk (2019) mengatakan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIB diterima, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diamanatkan kepadanya. Kedisiplinan tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga memberikan dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Arviana Wulandari & Hamzah (2019) mengatakan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

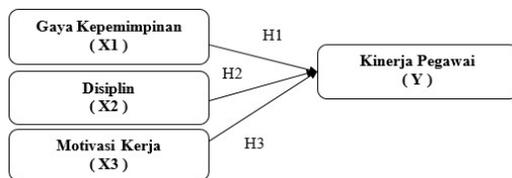
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Diana & Suhardi (2019) mengatakan dari hasil penelitiannya motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pada PT Makmur Utama Raya adalah

terbukti, sedangkan Ridho & Susanti (2019) mengatakan hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan pengujian terhadap 76 orang responden yang merupakan karyawan Bank Mandiri Cabang Padang maka nilai koefisien regresi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja 1,129 yang berarti apabila motivasi kerja bertambah maka kepuasan kerja akan bertambah dan dilihat juga hasil nilai hitung variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Padang.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Sumatera Barat. Adapun rancangan penelitian yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan sementara berdasarkan masalah yang diteliti, dikatakan sementara karena masih harus dibuktikan dan di uji kebenarannya. Maka hipotesis yang didapat pada penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis (H1) : Diduga Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

2. Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis (H2) : Diduga Disiplin (X2) berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis (H3) : Diduga Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Metode pada Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat, maka peneliti menarik sampel dalam penelitian dengan menggunakan sampel secara kebetulan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sulistyaningsih (2020) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Jadi populasi untuk penelitian ini yaitu pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat, yang berjumlah sebanyak 92 pegawai.

Sampel

Ferdiansyah & Sary (2021) mengatakan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang diambil dengan memenuhi karakteristik untuk mewakili populasinya. Sampel untuk penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat sehingga jumlah populasi sejumlah 92 orang didapat dari absensi pegawai, maka peneliti menarik sampel dalam penelitian dengan menggunakan sampel secara kebetulan.

Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan *sampling* jenuh, *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Mita & Qalbi, 2020). Dengan demikian, subjek dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdaftar di Dinas Perhubungan Sumatera Barat yang berjumlah 92 orang seluruh pegawai.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen (bebas) yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi, variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Pegawai sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik secara kuantitas ataupun kualitas karyawan yang didapatkan melalui penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing.

2. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.

3. Disiplin (X2)

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

4. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja bersumber dari adanya keinginan dari dalam diri untuk berkembang dan lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima dan prestasi yang akan diraih. Motivasi kerja penting karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Teknik Analisa Data

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Rindiasari, dkk (2021 : 369) Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrument. Uji validitas ini bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran, Validitas merupakan cara untuk mengetahui apakah angket yang digunakan benar-benar valid untuk mengukur variable yang diteliti, terdapat dua rumus atau cara uji validitas yaitu dengan kolerasi *behavariet person* dan *correlated item-total correlation*, korelasi

behavariet person merupakan salah satu rumus yang dapat digunakan untuk melakukan uji validitas data dengan program SPSS.

Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat dari output *Statistical Program For Social Science* (SPSS) pada tabel dengan judul *Item Total Statistics*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai dari *Corrected-Item Total Correlation* > 0,30. Uji validitas sebaiknya dilakukan secara terpisah pada lembar kerja yang berbeda antara satu konstruk variabel dengan konstruk variabel yang lain sehingga dapat diketahui butir-butir pertanyaan variabel mana yang paling banyak tidak valid. Sehingga pengambilan keputusan adalah:

1. Jika *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30, maka dimensi tersebut valid.
2. Jika *Corrected Item-Total Correlation* < 0,30, maka dimensi disebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji terhadap yang sama akan menghasilkan data yang sama bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Oleh karena itu, Uji reliabilitas adalah pengujian yang menghasilkan data yang digunakan *Cronbach's Alpha*.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh variabel. Namun sebaiknya uji reliabilitas sebaiknya dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda. Sehingga dapat diketahui konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dimensi pertanyaan tersebut reliabel.
2. Jika *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka dimensi pertanyaan tersebut tidak reliabel.

Uji Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dari hasil pengolahan data dalam analisis deskriptif yaitu menggunakan proporsi jawaban responden terhadap variabel penelitian. Total pencapaian responden (TCR) merupakan suatu ukuran untuk menghitung masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel maka dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

TCR : Tingkat capaian responden

RS :Rata-rata skor Jawaban responden
n : Nilai skor jawaban

Untuk menginterpretasikan jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan sebagai berikut acuannya berikut kriteria pengklasifikasian rata-rata jawaban responden antara lain:

1. 81% - 100% = Sangat baik
2. 61% - 80% = Baik
3. 41% - 60% = Cukup baik
4. 20% - 40% = Tidak baik
5. 0% - 20% = Sangat tidak baik

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Yaitu untuk mengetahui data berawal pada populasi normal maupun tidak mengemukakan Kolmogorov Smirnov sebagai pedoman pada uji normalitas dibawah ini:

1. jika nilai signifikan $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) kinerja adalah normal.
2. jika nilai signifikan $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) kinerja adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Metode ini digunakan bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) 10 dan *Tolerance* 0,1. Maka penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas, jika sebaliknya VIF kecil dari 10 dan *Tolerance* kecil dari 0,1 maka penelitian tersebut terbebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Bisa disimpulkan sign besar dari 0,05 maka penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas, sebaliknya jika sign kecil dari 0.05 maka penelitian tidak terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah salah satu cara atau teknik analisa data yang kebanyakan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Regresi linear berganda merupakan teknik analisa yang digunakan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Regresi linear berganda dapat dinotasikan dalam bentuk persamaan, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : Alfa

β_1 : Koefesien Regresi Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

β_2 : Koefesien Regresi Variabel X2 (Disiplin)

β_3 : Koefesien Regresi Variabel X3 (Motivasi Kerja)

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Disiplin

X3 : Motivasi Kerja

e : Variabel Pengganggu / Standar *error*

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, yang mana uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

Adapun hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa :

- a. H1 = Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
- b. H2 = Variabel disiplin berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
- c. H3 = Variabel motivasi kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Indikator pengujian yang digunakan adalah t-statistik dan taraf signifikansi sebesar 0,05. Kriteria dalam menentukan hipotesis diterima atau ditolak (Sriyanto & Kuncoro, 2019), adalah:

1. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ditujukan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis pertama (H1) yang dikemukakan dalam penelitian didapatkan menyebutkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai $t\text{-hitung}$ untuk variabel gaya kepemimpinan (H1) ditolak. Jadi gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dipersepsikan baik yaitu adanya pengaruh ideal, disiplin, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan perhatian terhadap setiap individu, namun ternyata hal tersebut tidak berdampak nyata terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, baik atau tidaknya penerapan gaya kepemimpinan, setiap pegawai tetap memiliki kinerja yang baik, baik dilihat dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan.

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai karena kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan merupakan hal penting dalam kinerja pegawai, karena apabila gaya kepemimpinan dapat semaksimal mungkin kepemimpinan mencapai suatu tujuan organisasi maupun perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mogot, dkk (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.

Mardiani dan Sepdiana, (2021) hasil penelitian Variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asno Horie

Indonesia. Dimana Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan bahwa nilai variabel Gaya Kepemimpinan $1.880 < t \text{ tabel } 1.993$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,064 > 0,050$, mengindikasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andi Dian Windarwati (2016) Universitas Hasanuddin Makassar.

b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis kedua (H2) yang dikemukakan dalam penelitian didapatkan menyebutkan variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai t-hitung untuk variabel disiplin (H2) diterima. Jadi disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya, agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku mereka, sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai karena disiplin sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan merupakan hal penting dalam kinerja pegawai, karena apabila para pegawai disiplin dan mematuhi peraturan maka dapat semaksimal mungkin etika mencapai suatu tujuan organisasi maupun perusahaan. Terbukti adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai yang dilakukan dalam penelitian Dewi & Khotimah (2020) mengatakan Adanya pengaruh positif antara disiplin kerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan hasil demikian pimpinan harus berupaya dapat mempertahankan bila perlu terus meningkatkan disiplin kerja guru lebih baik lagi agar ke depannya mutu pendidikan dapat ditingkatkan sesuai harapan banyak pihak. Sedangkan Burhannudin, dkk (2019) mengatakan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIB diterima, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diamanatkan kepadanya. Kedisiplinan tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga memberikan dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga (H3) yang dikemukakan dalam penelitian menunjukkan adanya variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan nilai t-hitung membuktikan bahwa H3 ditolak. Artinya motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi atau rendahnya tingkat motivasi kerja belum tentu akan semakin tinggi kinerja pegawai. Bahwa beberapa pegawai kurang percaya diri untuk menjadi pengendali di lingkungan kerjanya dan tidak mengharapkan teman kerjanya mengikuti pendapat dan keinginannya karena menganggap dirinya hanya pegawai biasa.

Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai karena motivasi kerja sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan merupakan hal penting bagi pegawai, karena dengan memiliki motivasi kerja dapat meningkatkan dorongan serta semangat kerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Diana & Suhardi (2019) mengatakan dari hasil penelitiannya motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pada PT Makmur Utama Raya adalah terbukti, sedangkan Ridho & Susanti (2019) mengatakan hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan pengujian terhadap 76 orang responden yang merupakan karyawan Bank Mandiri Cabang Padang maka nilai koefisien regresi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja 1,129 yang berarti apabila motivasi kerja bertambah maka kepuasan kerja akan bertambah dan dilihat juga hasil nilai hitung variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Padang.

Sedangkan Adha, dkk (2019) dalam hasil pengujian penelitian variabel motivasi kerja, membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini, motivasi kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah terbentuk, karena sebagian besar karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah menjadi pegawai negeri sipil.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisa yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diperoleh pembahasan yang diolah menggunakan SPSS dan terdapat kesimpulan antara lain :

Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat, dimana t-hitung lebih rendah dari t-tabel ($-1,502 < 1,662$). Sehingga **H1 ditolak**.

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat, dimana t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($3,055 > 1,662$). Sehingga **H2 diterima**.

Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat, dimana t-hitung lebih rendah dari t-tabel ($-1,451 < 1,662$). Sehingga **H3 ditolak**.

Saran

Hasil penelitian diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah lainnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai serta kemampuan untuk lebih memajukan dimasa akan mendatang, maka diharapkan kepada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat untuk memperhatikan aspek gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja dalam bekerja dan menjaga kinerja pegawai lebih baik lagi. Bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam mengadakan penelitian serupa agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis usaha yang berbeda. Dapat menambahkan variabel independen selain variabel yang diteliti pada penelitian ini, karena dalam penelitian penyusunan skripsi ini penulis merasa masih ada beberapa indikator-indikator yang belum bisa penulis jelaskan dan jauh dari kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial

- Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47.
<https://doi.org/10.32528/Ipteks.V4i1.2109>
- Adji, W. H., Setia, M. I. R. N., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 4(3), 725–733.
<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/2248>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/Jmp.V8i2.425>
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16.
<https://doi.org/10.15575/Tadbir.V5i1.2002>
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *Elementary: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279. <https://doi.org/10.21043/Elementary.V8i2.7839>
- Diana, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Makmur Utama Raya. *Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1–10.
http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/1447/853
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 5.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Ferdiansyah, I. W., & Sary, D. F. P. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Golden Mitra Anugerah Batam). *E-Proceeding Of Management*, 8(2), 1–2.
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/viewfile/14874/14652>
- Gerardus, D. B., & Ngongo, M. H. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stipas Keuskupan Agung

- Kupang. *Jurnal Selidik*, 1(2), 23–39.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *Invest : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/Invest.V2i1.120>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/Inovator.V9i1.3014>
- Hidayanti, N. (2021). Analisa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smpn 3 Pelaihari. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan*, 1(1), 28–33.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss Nilda. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (Ddi)*, 18210047, 1–12.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/Jmd.V3i1.561>
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.51279/Jan.V2i1.24>
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Isoquant : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/Iso.V3i1.244>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Lailiyah, U. W., & Wahyuningsih, T. H. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 19(01), 190. <https://doi.org/10.30595/Medek.V19i01.4887>
- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (Jiaks)*, 1(2), 39–47.
- Mardeli, I., & Yansahrita, Y. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belitang Madang Raya Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 17(1), 41. <https://doi.org/10.47232/Aktual.V17i1.32>

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3650>
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma | Journal Of Economic, Management And Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/Jemma.V2i2.247>
- Mita, H., & Qalbi, Z. (2020). Pemahaman Guru Paud Tentang Alat Permainan Edukatif (Ape) Di Tk Pertiwi 1 Kota Bengkulu. *Pdfs.Semanticscholar.Org*, 9(2), 83–88. <https://pdfs.semanticscholar.org/4a6f/6c113bdf39a4c5d5abb33a4ab287459220e.Pdf>
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado*. 7(1), 881–890.
- Nur, I. G., & Sjahrudin, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting And Management Journal*, 1(2), 54–60. <https://doi.org/10.55208/Aj.V1i2.19>
- Nurlina, Safrida, Musmulyadi, & Burhan. (2021). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, 4(1), 1–7. <https://doi.org/10.31539/Alignment.V4i1.1571>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *Ina-Rvix Papers*, 10.
- Rindiasari, P., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Angket Kepercayaan Diri. *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(5), 367. <https://doi.org/10.22460/Fokus.V4i5.7257>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 11–22.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/J.E.V10i1.26>
- Sahetapy, R. Y., Marihi, L. O., Bauw, A., & Sawir, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua. *Majalah Ilmiah Unikom*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/Miu.V16i2.1361>
- Sebayang, S., & Wahyuni, S. (2021). Edukasi Kepada Perangkat Desa Tentang Motivasi Kerja Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pemberdayaan Sosial Dan Teknologi Masyarakat*, 1(1), 51–58. <http://jurnal.goretanpena.com/index.php/jpstm>
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/Jimbi.V2i1.459>
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif*

- Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. 11(1), 19–33.*
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bambang. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- Sriyanto, A., & Kuncoro, A. W. (2019). Pengaruh Brand Ambassador, Minat Beli Dan Testimoni Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Situs Jual Beli Online Shop Shopee Indonesia Di Universitas Budi Luhur Periode Februari-April 2018). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 8(1), 21–34.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai Dan Komitmen Di Pt Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal Of Sustainable Research*, 1(3), 467–478.
<https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjsr/article/view/873>
- Sulistyaningsih, S. (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pt. Mas Sumbiri Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Stie Anindyaguna*, 2(2), 145–157.
<https://jurnal.stieanindyaguna.ac.id/index.php>
- Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Di Pt Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis– Jakarta Pusat). *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i1.y2020.p18-38>
- Suryani, I., & Maulana, Y. S. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Abdis : Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 4(1), 14–24.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, Issn:1098-6596.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling Stmik Pringsewu*, 8(2), 41–47.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(1), 11–19.
<http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/138/109>