

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu

Muh. Rais^{1*} ; Desy Rahmawati Anwar²⁾ ; Mahmud³⁾

¹⁾ Manajemen, STIE Pelita Buana
*Raismuh28@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten luwu, Tujuan peneliti adalah (1) Untuk menguji dan mendiskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten luwu. (2) Mendiskripsikan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten luwu. Metode penelitian yang di gunakan adalah metode Uji Reliabilitas dan Uji validitas, Analisis regresi linear berganda, uji f dan uji t dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten luwu. Yang berjumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data untuk ketiga variable Gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai wawancara, observasi dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukan: (1) gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten luwu persamaan regresi $Y = 8,077 + 0,63 + 0,645X + e$ serta pengujian hipotesis uji t dengan menentukan taraf nyata 5%(0,05)>significance (0,000) dan H_0 ditolak dan H_1 diterima (2) berdasarkan pengaruh determinasi 0,589 kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja*

ABSTRACT

This research was conducted at the Ponrang Selatan sub-district office in luwu city. The aim of the researchers was (1) To test and describe the influence of leadership style and motivation on employee performance at the Ponrang Selatan sub-district office. (2) Describe the influence of leadership style and motivation on employee performance at the Ponrang Selatan sub-district office. The research method used is the reliability test method and validity test, multiple linear regression analysis, f test and t test with the influence of leadership style and motivation on employee performance at the Ponrang Selatan district office. There are 34 people. Data collection techniques for the three variables Leadership style, motivation and performance of interview staff, operations and questionnaires. The results of this study indicate: (1) leadership style and motivation on the performance of employees at the city Ponrang Selatan sub-district office regression equation $Y = 8.077 + 0.63 + 0.645X + e$ and testing the t test hypothesis by determining the real rate of 5% (0.05) > significance (0,000) and H_0 rejected and H_1 accepted (2) based on the influence of determination 0.589 employee performance can be explained by the style of storage and motivation, while the rest are influenced by other factors not examined.

Keywords: *Leadership, Motivation, Performance*

1. Pendahuluan

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins, 2006).

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumberdaya tersebut, sumberdaya yang terpenting ialah sumberdaya manusia. Supaya dapat meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusianya, selain meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, juga sangat penting seorang pemimpin dalam memimpin, menggerakkan, mengajak, mengarahkan dan mengawasi bawahannya menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan, bisa saja pada saat tertentu seorang pemimpin dibutuhkan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, pada saat lainnya dibutuhkan menggunakan gaya partisipatif. Menurut analisa Fielder dalam Armstrong (1999), para pemimpin yang paling efektif mencocokkan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi, meliputi gaya kerja yang mereka sukai dan sifat kepribadian, serta hakikat dari tugas dan kelompok. Demikian juga halnya dengan motivasi, hubungan antara motivasi dan kinerja adalah suatu yang positif, meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja atau kinerja, Armstrong (1999). Akan tetapi, dalam penelitian oleh Dewi, *et al.*, (2021) justru mengungkapkan bahwa motivasi bukanlah menjadi satu satunya variabel terpenting bagi peningkatan kinerja pegawai, sehingga perbedaan ini perlu untuk dikaji lebih lanjut.

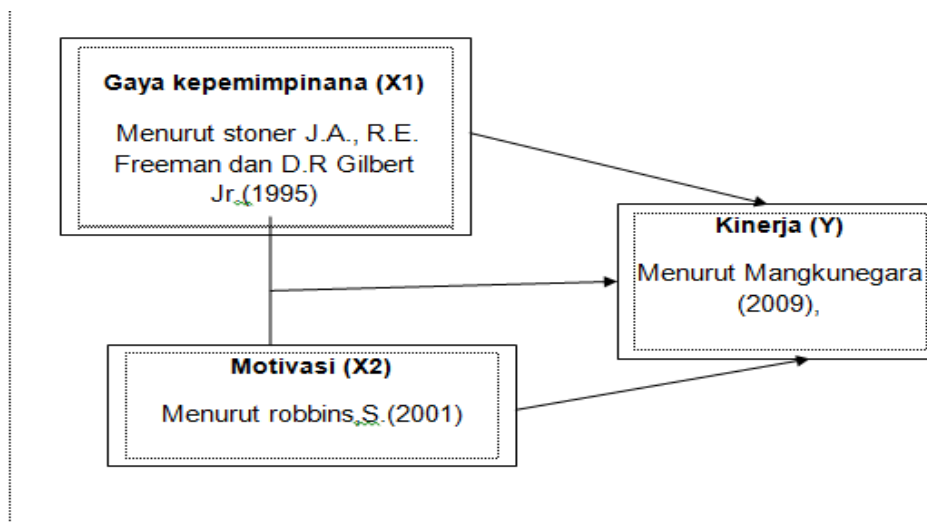
Kepemimpinan dan motivasi merupakan sebagian dari masalah-masalah pada kebanyakan organisasi. Sedangkan motivasi berhubungan dengan mengapa manusia melakukan apa yang mereka lakukan. Produktivitas yang rendah, kemangkiran, moral yang rendah, ketidakpuasan dan kemunduran merupakan gejala-gejala tidak adanya motivasi. Kemudian kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Pemimpin bertindak dengan cara memperlancar produktivitas, moral tinggi, respon yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi dan kesinambungan dalam organisasi. Kepemimpinan diwujudkan dalam gaya kerja (operating style) atau cara kerjasama dengan orang lain yang konsisten.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Widodo (2006) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Pemimpin/manajer, terutama pemimpin paling atas atau top manajer merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi. Dalam upaya mencapai kesuksesan target-target/program. Pemimpin berupaya memaksimalkan potensi yang dimiliki organisasinya. Salah satu caranya adalah dengan mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) dan potensi yang dimiliki agar dapat menghasilkan suatu output/kinerja yang diharapkan. Namun upaya untuk menggerakkan pegawai agar bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan bukan merupakan pekerjaan yang mudah karena tidak semua pimpinan memahami bagaimana strategi atau kiat-kiat untuk menggerakkan bawahan seperti yang diinginkan, sehingga hal yang muncul adalah justru kontra produktif dan muncul benturan kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai itu sendiri.

Demikian, bertolak dari latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ponrang Selatan”.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. Metode Penelitian

Penelitian Penulis adalah pada Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ponrang Selatan, Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ponrang Selatan. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik sampling purposive. Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa: “Sampling Purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.” Dari pengertian diatas agar memudahkan penelitian, penulis menetapkan sifat-sifat dan katakteristik yang digunakan dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data penelitian Wawancara, Observasi, Kuesioner Teknik Pengolaan Data analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS for Windows ver 23.0. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut : Editing (Pengeditan), Coding (Pemberian Kode), Scoring (Pemberian Skor) Dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert. Selanjutnya, untuk teknik analisis data dengan pendekatan analisis regresi linear berganda, dimana peneliti melakukan uji f dan uji t dalam menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan 34 responden yang digunakan untuk menguraikan sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawa pada kantor kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten luwu. Persepsi pegawai terhadap indikator Gaya Kepemimpinan (ditunjukkan pada Tabel 1): Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya, yang memilih sangat tidak setuju 2 responden, memilih setuju 30 responden dan memilih sangat setuju 2 responden, Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang memilih tidak setuju 2 responden memilih netral 4 responden, memilih setuju 26 responden, dan memilih sangat setuju 2 responden, Pimpinan saya selalu memberikan perhatian serta bersifat melindungi kepada semua pegawai, yang memilih netral 3 responden, memilih setuju 29 responden dan memilih sangat setuju 2 responden, Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus di lakukan, yang memilih sangat tidak setuju 1 responden, tidak setuju 2 responden dan memilih

netral 10 responden, setuju 21 responden, Pimpinan saya selalu mendukung usaha-usaha pegawai dalam menyelesaikan tugas, yang memilih netral 3 responden, memilih setuju 29 responden dan memilih sangat setuju 2 responden.

Tabel 1. Persepsi Pegawai Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya.	2	0	0	30	2
2	Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0	2	4	26	2
3	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian serta bersifat melindungi kepada semua pegawai.	0	0	3	29	2
4	Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus di lakukan.	1	2	10	21	0
5	Pimpinan saya selalu mendukung usaha-usaha pegawai dalam menyelesaikan tugas.	0	0	3	29	2

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2. Persepsi pegawai Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Hubungan kerja saya dengan seluruh pegawai di kantor terjalin harmonis.	0	0	3	29	2
2	Lingkungan kerja fisik di kantor mendukung saya dalam bekerja.	0	0	0	33	1
3	Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan.	0	0	5	27	2
4	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	0	0	9	23	2

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Selanjutnya dari Tabel 2 diatas menunjukkan Persepsi pegawai terhadap Motivasi: Hubungan kerja saya dengan seluruh pegawai di kantor terjalin harmonis, yang memilih netral 3 responden, memilih setuju 29 responden dan memilih sangat setuju 2 responden, Lingkungan kerja fisik di kantor mendukung saya dalam bekerja, yang memilih setuju 33 dan sangat setuju 1 responden, Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan, yang memilih netral 5 responden, memilih setuju 27 responden dan sangat setuju 2 responden, Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan yang netral 9 responden, memilih setuju 23 responden dan memilih sangat setuju 2 responden.

Terkait dengan Persepsi pegawai terhadap kinerja (terlihat pada Tabel 3): Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada, yang memilih 34 responden, Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang di tentukan, yang memilih netral 4 responden dan memilih setuju 30 responden, Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja, yang memilih netral 5 responden dan memilih setuju 29 responden, Saya selalu menaati aturan yang dalam kantor, yang memilih netral 4 responden dan memilih setuju 30 responden, Saya

selalu berusaha untuk berkoordinasi dengan baik sama pegawai lain, yang memilih netral 7 responden dan memilih setuju 27 responden.

Tabel 3 Persepsi pegawai Variabel Kinerja

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada.	0	0	0	34	0
2	Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang di tentukan.	0	0	4	30	0
3	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.	0	0	5	29	0
4	Saya selalu menaati aturan yang dalam kantor.	0	0	4	30	0
5	Saya selalu berusaha untuk berkoordinasi dengan baik sama pegawai lain.	0	0	7	27	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Setelah dilakukan pengujian deskripsi masing-masing variabel, berikutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini digunakan hasil uji regresi yang standardized dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.077	2.105		3.837	.001		
	GAYAKEPEMIMPINAN(X1)	.063	.117	.071	.536	.596	.766	1.306
	MOTIVASI(X2)	.645	.116	.730	5.547	.000	.766	1.306
a. Dependent Variable: KINERJA(Y)								

Sumber : Hasil Analisis Data 2022

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21,0 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 8,077 + 0,063X_1 + 0,645X_2 + e$$

Dimana:

X1 = variabel independent (Gaya Kepemimpinan)

X2 = variabel independent (Motivasi)

Y = variabel dependent (Kinerja Pegawai)

- a = konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y
 b = koefisien regresi
 e = standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: $a = 8,077$ menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan dengan konstan atau $X = 0$, maka Gaya Kepemimpinan sebesar 8,077 $b_1 = 0,063$ dan $b_2 = 0,645$ menunjukkan bahwa jika Gaya kepemimpinan atau mendorong kinerja pegawai 0,063 dan 0,645 menunjukkan bahwa setiap Gaya Kepemimpinan akan mendorong Kinerja pegawai kantor kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu 0,64.

Membuat formulasi hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi dengan Kinerja pegawai.

H_1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi dengan Kinerja pegawai.

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi dengan Kinerja pegawai.

H_2 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi dengan Kinerja pegawai.

Mentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

Menentukan kriteria pengujian

1. H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) Significance
2. H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila taraf nyata (0,05) > Significance
3. H_0 diterima (H_2 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) Significance
4. H_0 ditolak (H_2 diterima) apabila taraf nyata (0,05) > Significance

Kesimpulan

Karena taraf nyata (0,05) Significance (0,000) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan dan motivasi dengan Kinerja pegawai begitupula tidak ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan Kinerja pegawai, Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. dan kepemimpinan dan motivasi dengan Kinerja pegawai pada kantor kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu

Selanjutnya dari hasil uji simultan yang disajikan pada Tabel 5, Karena taraf nyata (0,05) > Significance (0,000) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi dengan Kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Disiplin kepemimpinan dan motivasi dengan Kinerja pegawai pada kantor kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,309	2	15,654	15,061	,000 ^b
	Residual	32,221	31	1,039		
	Total	63,529	33			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN						

Sumber : Hasil Analisis Data 2022

Pembahasan

Berdasarkan riset yang telah dilakukan bahwa Deskriptif indikator Gaya Kepemimpinan yaitu: indikator Pemimpin perlu bertindak dengan tepat, selalu rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, mempertahankan kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain, perlu mengevaluasi diri dalam menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang, meningkatkan tanggung jawab kepada bawahannya, mempertahankan Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Persepsi pegawai terhadap kinerja: Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar saran yang di berikan kepada pimpinanya sangat berpengaruh, semua saran yang di berikan sangat di terima oleh semua pegawai. Deskriptif indikator Gaya Kepemimpinan yaitu: Kualitas dan perhatian pada pekerjaan perlu dipertahankan, dan bersifat menghargai kepada individu, mengetahui tujuan yang hendak dicapai organisasi di masa depan, keterampilan dan kemampuan, tentang kinerjanya meningkatkan kinerjanya untuk organisasi sudah baik , kurang berkeinginan memperbaiki efektivitas organisasi dan kinerja sendiri, perlu mengetahui rencana dan tindakan pada pekerjaannya, perlu mengetahui konteks pekerjaan, harapan akan peran, dan hubungan dalam organisasi, perlu peningkatan bekerja dengan tim yang terdiri dari sekelompok orang dengan latar belakang budaya berbeda dan kompetensinya bervariasi.

Dari hasil regresinya konstantanya 17,798 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan konstan atau $X = 0$, maka konstanta Kinerja Pegawai sebesar 17,798 sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 1,461 menunjukkan bahwa setiap Gaya Kepemimpinan akan mendorong Kinerja Pegawai sebesar 1,461. Koefisien determinasi (R^2) = 0,287. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 17,2% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan , sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ponrang Selatan dengan tingkat signifikansi sebesar (0,000) dan ini Sangat kuat hubungannya.

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,589. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 58,9% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinana dan motivasi terhadap kinerja ,

sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Dari penelitian yang telah dilakukan tersebut diatas, sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya diantaranya Masela, *et al.*, (2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja. Dan hal ini dipertegas oleh riset lainnya bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat (Sabban & Masyadi, 2020). Demikian halnya dengan motivasi kerja, bahwasanya beberapa penelitian sebelumnya juga telah mengungkap bahwa motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga motivasi menjadi salah satu elemen penting bagi keberhasilan kinerja pegawai (Kusumawardani, *et al.*, 2021; Fachmi, *et al.*, 2021; Pratamiaji, *et al.*, 2019).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh (0,000) maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan Variabel Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu.

Referensi

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung :Rosda.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-2,PT. Remaja Rosa Karya, Bandung.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta :Mitra Wacana Media
- Amstrong, Mischael, (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyandan Haryanto.PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Bernardine R. Wijaya & Susilo Supardo. (2006). Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangannya, CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Bangun, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- Dewi, A., Fachmi, M., Ilyas, G. B., & Mustafa, H. (2021). The Relationship Between Discipline and Motivation on Employee Performance Through Mediation Of Job Satisfaction. *Proceedings of the 5th International Conference on Accounting, Management and Economics, ICAME 2020, 14-15 October 2020, Makassar, Indonesia*. <https://dx.doi.org/10.4108/eai.14-10-2020.2304264>
- Fachmi, M., Sultan, Z., & Ngandoh, A. M. (2021). The Role of Work Motivation in Mediating Effect of Professionalism on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 39-50. <https://doi.org/10.30650/jem.v15i1.2149>
- Ferdinand. (2006). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Di sertai ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, M. (2004). Manajemen. Jilid 1. Edisi 7 . penerbit erlangga, Jakarta
- Ghozali,Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herujito, Yayat M. (2006). Dasar-Dasar Manajemen. PT Grasindo. Jakarta
- Heijrachman dan Saud Husnan. (2002). Manajemen Personalia. Yogyakarta:BPFE
- Kartini, Kartono. (2008). Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusumawardani, N. P. A., Echdar, S., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 192-200.
- Masela, M., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 239-249.
- Mulyadi dan Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan.
- MiftahThoha. (2003). Kepemimpinan Dalam Manajemen Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Paper presented at the Proceedings Progress Conference.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. (2006). Human Resource Management, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins S.P. dan Judge. (2007). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat Hal.22
- Robbins, S.P. (2001). Organizational behavior. 9th edition. Prentice hall international, inc new jersey
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sabban, Y. A., & Masyadi, M. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership Style And Training On Employee Performance In Rsud Haji Makassar. *Manajemen Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v10i2.13658>
- Siagian, S.P. (2002). Kiat Meningkatkan [r]produktivitas Kerja. Jakarta :Rineka Cipta
- Slamet, Achmad. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Siswanto, Sastrohadiwiro. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta :Bumi Aksara
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Alfabeta Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta :Rineka Cipta
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Stoner J.A., R.E. freeman dan D.R. Gilbarte Jr. (1995). Management Sixth Edition. Prentice –hall international, Inc. USA
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers

