

## Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

**Irwan Usman**

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia <sup>1</sup>

[irwan.usman0818@gmail.com](mailto:irwan.usman0818@gmail.com)

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Penelitian ini melibatkan Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar yang berjumlah 65 orang, dan seluruhnya menjadi responden dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa faktor gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Peneliti menyarankan bahwa Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dapat lebih memperhatikan faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai seperti disiplin terhadap aturan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

**Kata Kunci** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

### I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya (Muis et al., 2018). Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan adanya batasan yang reaktif sehingga dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Yatipai & Kaparang, 2015). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota suatu lembaga.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan (Batjalery, 2019). Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya pemerintahan adalah sumber daya manusia (karyawan). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Hasibuan (2001:95). Prestasi kinerja dapat menunjukkan seberapa besar kontribusi pegawai pada perusahaan dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka pegawai dituntut untuk mampu mengendalikan diri dalam menghadapi timbulnya ketegangan yang terjadi dalam menjalankan setiap pekerjaan atau kegiatan di perusahaan tersebut.

Karena apabila pegawai tidak dapat mengatasi hal tersebut maka dapat berdampak terhadap penurunan semangat kerja (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kecamatan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sebuah lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh pemerintah kecamatan Tamalanrea terserbut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas pegawai secara keseluruhan akan meningkat sehingga akan dapat bertahan dan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakatnya. Kinerja Aparatur pemerintah kecamatan Tamalanrea Kota Makassar juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu lembaga pemerintahan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi (Yatipai & Kaparang, 2015). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2005:455). Seorang pegawai akan termotivasi dalam bekerja, apabila pegawai tersebut berada dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan dengan tidak membedakan antara pegawai pria dan pegawai wanita. Untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu lembaga diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin lembaga yang bersangkutan. Kondisi lembaga yang sedang dipimpin akan berpengaruh terhadap perilaku para pemimpinya, namun perilaku pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kondisi organisasinya. Keberadaan pemimpin dalam lingkup kecamatan Tamalanrea Kota Makassar sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan tersebut, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral karyawan (Saryanti, 2015).

Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya (Sutanjar dan Saryono, 2019). Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Kinerja pemerintahan dicerminkan oleh kinerja aparturnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan diukur (Muis et al., 2018). Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan peran baik dari perusahaan atau karyawan itu sendiri. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai 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 (Siahaan & Bahri, 2019). Semua itu merupakan sebab

menurunnya kinerja aparatur pemerintah dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan penelitian (Wibowo & Saputra, 2017), peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan lembaga pemerintahan yang memberatkan aparaturnya, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang rendah. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja aparaturnya.

Mengacu pada kondisi di atas, penting bagi pihak pemerintah kecamatan Tamalanrea Kota Makassar untuk dapat mengelola sumberdaya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan pegawai untuk maju sehingga pegawai akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Hal ini dapat dijadikan acuan dalam gaya kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin pegawai agar dapat bekerja dengan giat untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan pemerintah kecamatan Tamalanrea Kota Makassar serta menjaga eksistensinya. Motivasi juga sangat dominan dalam menentukan kinerja pegawai. Seperti teori yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow bahwa manusia mempunyai lima kebutuhan yaitu: (1) kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan, papan, (2) kebutuhan rasa aman seperti aman mental dan psikologisnya, intelektualnya, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan prestice seperti simbol status, (5) kebutuhan aktualisasi untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam diri seseorang sehingga menjadi kemampuannya nyata.

Motivasi dan disiplin kerja serta kinerja pegawai negeri di lingkungan pemerintah kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dipengaruhi oleh faktor sosiologis dan faktor psikologis. Faktor sosiologis berkenaan hubungannya dengan sosial yaitu antara pegawai negeri dalam organisasinya maupun dalam lingkungan pegawai. Adapun rangsangan agar termotivasi yang diberikan oleh pemerintah kecamatan Tamalanrea Kota Makassar adalah dengan memberikan tunjangan yang besarnya tergantung dari tingkat dan golongan pegawai, tunjangan ini disebut TKT (Tunjangan Kegiatan Tambahan). Selain TKT, motivasi yang diberikan adalah kemungkinan promosi ke posisi yang lebih tinggi, tentunya apabila dianggap pantas untuk mendapatkan promosi tersebut. Sedangkan disiplin yang diterapkan di pemerintah kecamatan Tamalanrea Kota Makassar adalah, masuk dan pulang kerja yang lebih diperketat, tidak ada lagi titip absen pada teman. Pegawai sebagai manusia biasa dalam menjalankan aktivitas kerjanya, membutuhkan motivasi berupa penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Wujud motivasi penghargaan yang dimaksud adalah pengungkapan rasa senang atas pengakuan kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai status atau kedudukan yang dapat menumbuhkan penghormatan diri dan perwujudan reputasi prestasi kerja yang dicapai. Motivasi berupa penghargaan dari hasil penelitian memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Elizar & Tanjung, 2018). Contoh, pegawai termotivasi dalam berprestasi bila hasil karyanya diakui, dipuji atau dihargai, sehingga pegawai biasanya menunjukkan hasil kerja yang berprestasi dengan selalu menerima input kerja, mau selalu berproses dengan aktivitas kerja dan tekun menyelesaikan output pekerjaannya. Wujud motivasi aktualisasi diri yang ditunjukkan pegawai berdasarkan hasil penelitian memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hamid & Kurniawaty, 2020). Contohnya, pegawai termotivasi untuk bekerja secara inisiatif, mengambil keputusan untuk mandiri, kreatif menyelesaikan pekerjaan dan memiliki profesionalisme kerja dalam mewujudkan kinerja yang diinginkan. Uraian di atas merupakan penjelasan motivasi kerja pegawai

berdasarkan uraian per indikator yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai selalu menjadi kebutuhan dalam menjalankan aktivitas kerjanya untuk berprestasi. Wujud motivasi tersebut berupa motivasi kebutuhan psikologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sesuai dengan input, proses dan output kerja yang dilakukan dalam kesehariannya menghadapi dinamika kerja pegawai pada pemerintah kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Dari uraian yang telah dipaparkan maka dari itu penelitian ini penting untuk dilakukan untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Nurhanan et al., 2021). Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Simamora (2000: 4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Selanjutnya pengertian sumber daya manusia menurut Hariandja (2002: 2) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

### **2. Kinerja**

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Elizar & Tanjung, 2018). Menurut Hasibuan (2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan juga menerangkan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan

delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar kinerja karyawan yang bersangkutan.

### **3. Penilaian Kinerja Karyawan**

Pencapaian tujuan organisasi dilakukan oleh seluruh anggota dengan melaksanakan tugas yang sudah ditentukan sebelumnya berdasarkan beban dan volume kerja yang dikelola oleh suatu manajemen. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap anggota yang berfungsi sebagai bawahan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu melalui suatu program (Sono, 2020). Program/rangkaian usaha ini dapat dikatakan sebagai penilaian terhadap kinerja karyawan. Sementara (Sylvester Simanjuntak et al., 2015) menyatakan bahwa penilaian prestasi merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Hakekatnya penilaian kinerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen SDM adalah suatu proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi (Elizar & Tanjung, 2018).

### **4. Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Nisa, 2018). Gaya kepemimpinan juga merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Siagian & Khair, 2018). Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

### **5. Motivasi Kerja**

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2007:63) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari Murihot Tua E. H. (2002:41) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah (2008:44) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi

yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi.

## 6. Disiplin Kerja

Notoatmodjo (2002: 134) mendefinisikan disiplin sebagai sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh setiap pekerja atau pegawai dalam mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian tersebut mengisyaratkan bahwa tiap pegawai harus memiliki disiplin sebagai bentuk sikap dan perilaku sebagai seorang pekerja. Pegawai yang disiplin disyaratkan untuk dapat mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan oleh tiap organisasi. Ketentuan dan aturan tersebut bagi pegawai negeri sipil telah disesuaikan dalam Undang-Undang No.30 tahun 1980 mengenai disiplin pegawai negeri sipil.

## 7. Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut:

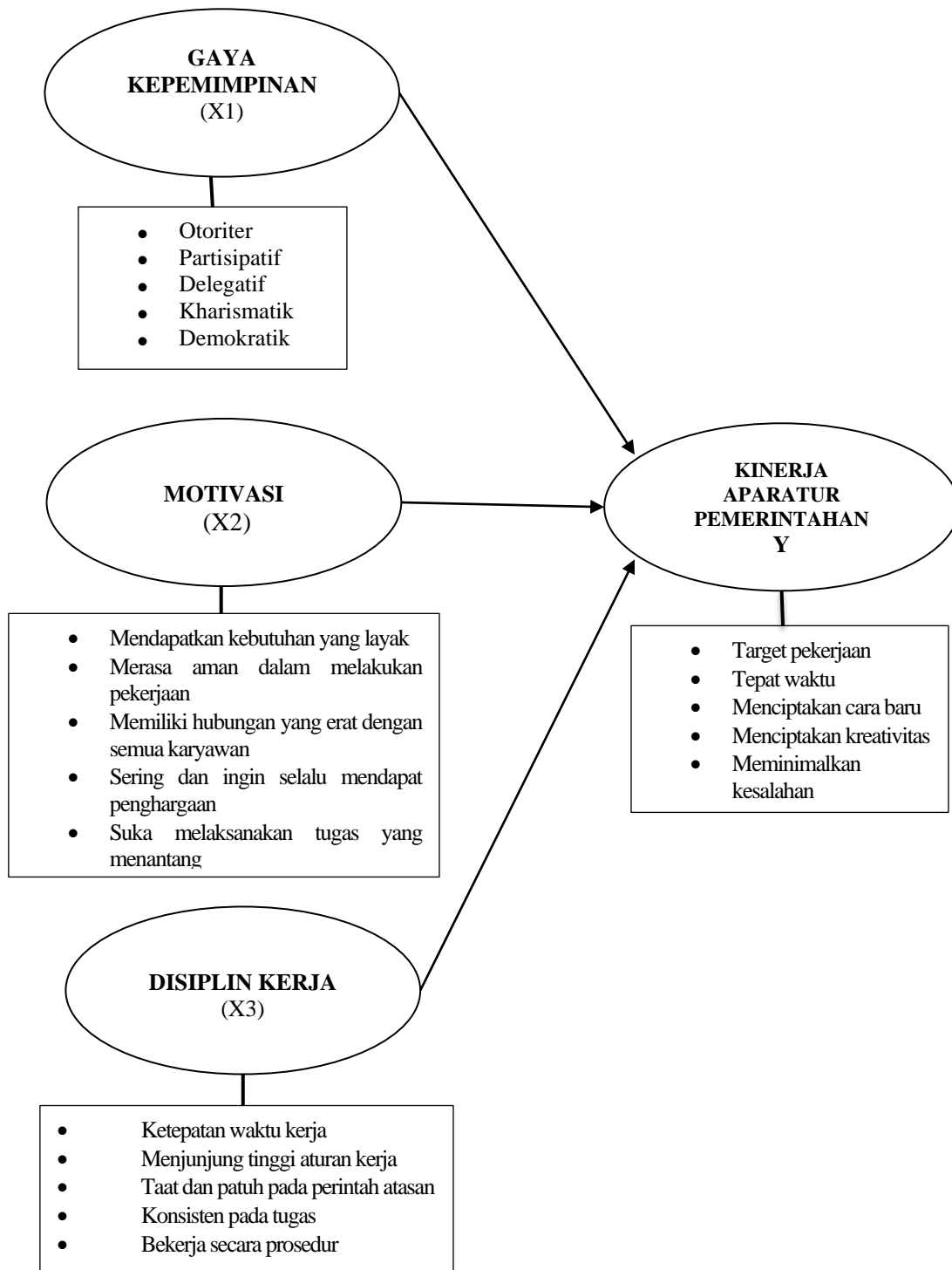
a) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah Hygiene Factor dan Satisfier Factor.

b) Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan (Maripot Tua E.H., 2002:44). Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, maka kerangka konseptual yang diajukan ditampilkan pada gambar 1:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

**HIPOTESIS**

Dalam kaitannya dengan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yang telah dikemukakan yaitu sebagai berikut:

- H1:** Faktor gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.
- H2:** Faktor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.
- H3:** Faktor disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.
- H4:** Faktor gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar yang berjumlah 65 orang. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua responden mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Jenis data yang digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Adapun sumber data yang diperoleh dapat dibagi atau digolongkan ke dalam dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan pengamatan serta wawancara secara langsung pada Pemerintah Kecamatan Tamalanrea sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip kantor serta informasi lainnya yang ada hubungannya dengan masalah Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer yaitu program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Berikut tabel data operasional variabel:

**Tabel 1.** Operasional Variabel

Variabel	Kode	Item / Indikator	Referensi
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	• GK 1	• Otoriter	(Nisa, 2018)
	• GK 2	• Partisipatif	
	• GK 3	• Delekatif	
	• GK 4	• Kharismatik	
	• GK 5	• Demokratik	
<b>Motivasi</b>	• M1	• Mendapatkan kebutuhan yang layak	(Yatipai & Kaparang, 2015)
	• M2	• Merasa aman dalam melakukan pekerjaan	
	• M3	• Memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan	
	• M4	• Sering dan ingin selalu mendapat penghargaan	
	• M5	• Suka melaksanakan tugas yang menantang	
<b>Disiplin</b>	• D1	• Ketepatan waktu kerja	(Sutanjar dan Saryono, 2019)
	• D2	• Menjunjung tinggi aturan kerja	
	• D3	• Taat dan patuh pada perintah atasan	
	• D4	• Konsisten pada tugas • Bekerja secara prosedur	

<b>Kinerja</b>	• D5	• Target pekerjaan	(Elizar & Tanjung, 2018)
	• K1	• Tepat waktu	
	• K2	• Menciptakan cara baru	
	• K3	• Menciptakan kreativitas	
	• K4	• Meminimalkan kesalahan	
	• K5		

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

#### IV. HASIL PENELITIAN

Data demografi pada tabel 2 menunjukkan bahwa aparat pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar memiliki Pegawai dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 orang atau 60% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang atau 40% dengan sebaran umur antara 25 – 40 tahun sebanyak 7 orang atau 10,77 % pegawai dan kelompok umur diatas 40 tahun sebanyak 58 orang atau 89.23% pegawai. Sebagian besar pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini di dominasi tingkat pendidikan S1 sebanyak 42 orang atau 64,62% dari jumlah responden. Tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 3.07%, tingkat pendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 20 orang atau 30,77% dan pegawai dengan jenjang pendidikan diploma hanya 1 orang atau 1.54%. Sementara itu, semua pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini baik laki-laki maupun perempuan memiliki masa kerja masing-masing antara < 5 tahun berjumlah 4 orang atau 6,15%, antara 6 - 15 tahun terdapat 56 orang atau 86.15% serta 5 atau 7.7% pegawai yang berumur diatas 16 tahun.

**Tabel 2.** Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	39	60
	Perempuan	26	40
<b>Umur</b>	< 25	-	-
	25-40	7	10.77
	> 40	58	89.23
<b>Tingkat Pendidikan</b>	SLTA	20	30.77
	Diploma	1	1.54
	S1	42	64.62
	S2	2	3.07
<b>Masa Kerja</b>	< 5	4	6.15
	6-15	56	86.15
	> 16	5	7.7

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa indikator yang paling besar pengaruhnya ialah indikator ke-4, yaitu ancaman hukuman dengan rata-rata skor sebesar 4.26. Sebaliknya, indikator yang paling kecil rata-rata skornya ialah indikator kedua, ketujuh dan duabelas yaitu Manajemen tertutup, Kerja sama yang serasi, kordinasi dengan rata-rata 3,78. Berarti indikator kedua, ketujuh dan duabelas ini yang paling kecil kontribusinya pada pembentukan variabel gaya kepemimpinan. Selanjutnya tanggapan responden mengenai variabel motivasi menunjukkan bahwa indikator yang paling besar rata-ratanya ialah indikator ke-4, yaitu sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dengan

rata-rata skor sebesar 4.15. Ini berarti, indikator yang paling besar kontribusinya pada pembentukan variabel motivasi ialah sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, indikator yang paling kecil rata-rata skornya ialah indikator Ke-5, suka melaksanakan tugas yang menantang dengan rata-rata 3,18. Berarti indikator ke-2 ini yang paling kecil kontribusinya pada pembentukan variabel motivasi.

Untuk tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja menunjukkan indikator yang paling besar rata-ratanya ialah indikator ke-1, yaitu pernyataan mengenai datang tepat waktu dalam bekerja sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya dengan rata-rata skor sebesar 4.15. Sebaliknya, indikator yang paling kecil rata-rata skornya ialah indikator Ke-4, konsisten pada tugas dengan rata-rata 4. Berarti indikator keempat ini yang paling kecil kontribusinya pada pembentukan variabel disiplin kerja. Sementara itu tanggapan responden mengenai variabel kinerja menunjukkan indikator yang memiliki rata-rata terbesar ialah indikator pertama, yaitu 4,28. Indikator dimaksud adalah pernyataan mampu menciptakan mencapai target. Indikator yang paling kecil rata-ratanya ialah indikator kedua sebesar 3.92. Indikator kedua tersebut menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Atas dasar hasil analisis deskriptif tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator pertama yang paling besar kontribusinya dalam pembentukan variabel kinerja (Y). Sedang indikator yang paling kecil kontribusinya ialah indikator kedua. Ini berarti, variabel kinerja pegawai (Y) telah berhasil meningkatkan kinerjanya.

**Tabel 3.** Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.424	.551		-.769	.445
	Kepemimpinan	.619	.100	.584	6.208	.000
	Motivasi	.270	.086	.262	3.133	.003
	Disiplin	.251	.099	.241	2.549	.013

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,424 + 0,619X_1 + 0,270X_2 + 0,251X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai b0 sebesar -0,424 yang menunjukkan bahwa kinerja aparatur Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar cenderung menurun jika variable gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) dalam posisi konstan.
- Nilai b1 sebesar 0,619, mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, koefisien b1 tersebut signifikan dengan nilai p = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa apabila ada peningkatan variabel gaya kepemimpinan dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja aparatur Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

- Nilai b2 sebesar 0,270, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Koefisien b2 tersebut signifikan karena nilai p = 0,003 dan lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan motivasi dan variabel bebas lainnya konstan, maka terjadi peningkatan kinerja aparatur Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.
- Nilai b3 sebesar 0,251, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Disiplin akan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Koefisien b3 tersebut signifikan dikarenakan nilai p = 0,013 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila terjadi peningkatan disiplin dan variabel bebas lain konstan, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja aparatur Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

**Tabel 4.** Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.578	.557	.32086

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan nilai determinasi pada tabel 4, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,578 Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja aparatur sebesar 57,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

**Tabel 5.** Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.609	3	2.870	27.872	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.280	61	.103		
	Total	14.889	64			

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Data pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 27.872 sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ) akan diperoleh angka 2.75. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau 27.872 > 2.75 yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja aparatur Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

**Tabel 6.** Pengujian Secara Parsial (Uji-t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.424	.551		-.769	.445
	Kepemimpinan	.619	.100	.584	6.208	.000
	Motivasi	.270	.086	.262	3.133	.003
	Disiplin	.251	.099	.241	2.549	.013

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel 6 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja aparatur Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Hasil analisis juga menunjukkan dari ketiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung kompetensi lebih besar dari nilai thitung dari pengalaman dan dari nilai t-hitung dari lingkungan kerja.

## V. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat dikatakan juga bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk meyakinkan orang-orang agar mengusahakan secara tegas tujuan-tujuannya dengan penuh semangat. Dalam menjaga kinerja yang tinggi, kepemimpinan tidak dapat diremehkan karena dalam hubungannya harus memiliki kemampuan tertentu dalam mendorong orang lain untuk bekerja keras dan mengarahkan usaha-usaha ke tujuan bersama. Oleh sebab itu pemimpin harus mampu memberikan dorongan dan arahan pada karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2006:52) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dengan kata lain kecakapan, keterampilan, kemampuan dan sikap adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu serta didukung penelitian (Hamid & Kurniawaty, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur.

### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Motivasi kerja merupakan suatu proses baik secara psikologis maupun fisiologis yang dapat mengarahkan perilaku manusia untuk melakukan suatu perbuatan yang terbaik untuk mencapai tujuan yang lebih baik untuk dirinya dan juga bagi organisasi. Untuk mengarahkan perilaku manusia dalam mencapai tujuan individu dan organisasi dibutuhkan alat pemenuh kebutuhan yang dapat merangsang atau mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja aparatur disebabkan mendapatkan kebutuhan yang layak, merasa aman dalam

melakukan pekerjaan, memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan, ingin selalu mendapat penghargaan, suka melaksanakan tugas yang menantang, adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan dalam bentuk pujian dari atasan dan kesempatan mengembangkan diri melalui berbagai pendidikan dan pelatihan yang dapat mendukung karir dalam pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika kelima indikator yang melekat dalam motivasi kerja pegawai mendapat peningkatan perhatian dan dapat diwujudkan dengan baik, maka semangat kerja pegawai akan lebih meningkat. Hal ini perlu menjadi perhatian yang lebih besar oleh pimpinan agar setiap pegawai dapat memiliki integritas yang tinggi dalam menjunjung nama baik organisasi dan dapat melaksanakan tugas yang lebih profesional terutama dalam menjaga nama baik lembaga.

Disamping itu, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai diperlukan ada perlakuan yang adil dalam melakukan suatu pergeseran posisi dan promosi jabatan dalam lingkungan pemerintah kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Sebenarnya bukan hanya adil dalam melakukan promosi jabatan akan tetapi juga memperlihatkan keadilan dalam menjatuhkan sanksi bagi mereka yang melakukan pelanggaran disiplin. Dengan mempertimbangkan kedua hal tersebut, maka pegawai dapat menerima dengan baik setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian (Hamid & Kurniawaty, 2020; P et al., 2018; Ramsi, 2015).

### **3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Pengaruh kedisiplinan terhadap pegawai berdasarkan hasil penelitian ini menekankan pada bagaimana penerapan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Fokus utama dari kedisiplinan adalah diharapkan adanya ketaatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku tersebut dan di samping itu, juga adanya perlakuan yang sesuai jika pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sanksi bagi mereka yang melanggar ketentuan tersebut. Penelitian ini telah dibuktikan melalui tanggapan responden yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada pemerintah kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Hasil penelitian ini dapat dikatakan mendukung konsep teori yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2002), yang mengatakan bahwa disiplin sebagai suatu sikap dan perilaku yang dapat ditunjukkan oleh setiap pekerja atau pegawai dalam mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, penelitian ini juga telah mendukung hasil penelitian (Izzaty et al., 2022; Nurhanan et al., 2021; Yekti, 2012) yang menemukan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **VI. KESIMPULAN**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar begitu pula hasil uji secara simultan ketiga variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Sesuai hasil dan pembahasan serta kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan

sebelumnya, maka ada beberapa hal yang perlu disarankan, atau direkomendasikan kepada pimpinan manajemen Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, yaitu untuk meningkatkan dan memelihara kinerja pegawai terutama dalam hal pelayanan teknis dan administrasi, maka pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para pegawainya. Selain itu perlu melakukan perbaikan dan peningkatan kesejahteraan pegawai terutama dalam hal pemberian insentif dan penghargaan sehingga pegawai termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan juga untuk meningkatkan dan memelihara kinerja pegawai terutama dalam hal pelayanan teknis dan administrasi, maka manajemen perlu melakukan upaya penyempurnaan dan meningkatkan kinerja melalui kedisiplinan melaksanakan tupoksinya masing-masing.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Batjalery, S. (2019). Analisa Bauran Pemasaran (7p) Untuk Menentukan Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Pemasaran (7p) Untuk Menentukan Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan (Studi Kasus Pada Homeindustry Cv Mel. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb)*, *Vi(4)*, 2354–5682. <https://doi.org/10.35724/Jies.V7i2.507>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1(1)*, 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kinerja. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, *4(1)*, 58–67. <https://doi.org/10.37541/ekonomika.v4i1.383>
- Izzaty, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, Dan. *Angewandte Chemie International Edition*, *6(11)*, 951–952., *7(2)*, 5–24. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6249>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *Vol 2, No.(1)*, 129–147. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3650>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Pandawa.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *E-ISSN 2599-3410*, *1(1)*, 45–68.
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *2(2)*, 155. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6533>
- Nurhanan, N., Remmang, H., & Said, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas DUKCAPIL Kabupaten Sinjai. *Indonesian Journal of Business and Management*, *2(2)*, 78–86. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i2.412>
- P, S., Echdar, S., & Said, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia JMMNI*, *1(2)*, 79–91.

- Ramsi, A. (2015). Naskah Publikasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Dan Litbang Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/37384>
- Saryanti, E. (2015). Pengaruh Return on Equity Terhadap Harga Saham dengan Earning Per Share Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. In *Seminar Nasional dan Call for Paper STIE "AUB."* <https://doi.org/10.52728/ijtc.v1i3.92>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sono, M. (2020). *Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi*. 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.31219/osf.io/gkv6f>
- Sutanjar dan Saryono. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, Vol 3(No.2), hal 321-325. <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Artikel, I. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, 3(2), 6–13. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>
- Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>
- Yatipai, T., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–7. <https://doi.org/10.35797/jab.3.011.2015.8789.%25p>
- Yekti, S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 336–357. <http://dx.doi.org/10.30872/jp.v1i3.313>