

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BANTAENG

Samsir

Program Pasca Sarjana ITB Nobel Makassar

Email:samsir@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini menggunakan penelitian survei. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng. Populasi penelitian berjumlah 66 orang, pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampling purposive dengan kriteria semua Aparatur Sipil Negara dan tenaga Honorer yang mendapatkan insentif dengan sampel responden 44 orang pegawai dilingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa (1). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis regresi tingkat signifikansi 0.032 lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung sebesar 2.227 lebih besar dari t-tabel 2.021. (2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis regresi tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung sebesar 9.745 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.021. (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis regresi tingkat signifikansi 0.002 lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung sebesar 3.355 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.021. (4) Terdapat pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji F-hitung 43.265 lebih besar dari F-tabel 2.84 serta nilai R-Square 0,747. (5) Disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan nilai uji-Beta sebesar 0.764 jika dibandingkan dengan kepemimpinan sebesar 0.174 dan motivasi sebesar 0.264.

Kata Kunci: Kepemimpin, Disiplin, Motivasi dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, work discipline and motivation partially and simultaneously, and the most dominant influence of the variables related to employee performance at the Regional Representative Council Secretariat of Bantaeng district.

This research uses survey research. This research was conducted at the Secretariat of the Bantaeng Regency DPRD. The study population was 66 people, the sample selection in this study was conducted using purposive sampling with the criteria of all State Civil Servants and Honorary staff who received incentives with a sample of 44 respondents in the DPRD Bantaeng Regency Secretariat.

Based on the results of the study, it can be seen that (1). Leadership has a positive and significant effect on employee performance with the results of regression analysis with a significance level of 0.032 less than 0.05 and a t-count of 2.227 greater than t-table 2.021. (2). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with the results of regression analysis with a significance level of 0.000 less than 0.05 and a t-count of 9.745 greater than the t-table of 2.021. (3) Motivation has a positive and significant effect on employee performance with the results of regression analysis with a significance level of 0.002 less than 0.05 and a t-count of 3.355, greater than the t-table of 2.021. (4) There was a simultaneous influence of leadership, work discipline and motivation on employee performance with the results of the F-count test 43,265 greater than the F-table 2.84 and the R-Square value of 0.747. (5) Work

discipline was the most dominant factor on employee performance with a Beta-test value of 0.764 when compared to leadership of 0.174 and motivation of 0.264.

Keywords: Leadership, Discipline, Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Mangkunegara (2010:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat faktor-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,. Menurut Anung Pramudyo (2010: 87) Untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik diperlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan yang terjadi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng menunjukkan bahwa masih kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan, kurangnya dukungan untuk berprestasi, kurangnya pemberian reward atau penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni disiplin kerja Menurut Sastrohardiwiryo (2013:290) disiplin didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamka (2017:98) bahwa secara parsial kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan kompetensi dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi dasar untuk melakukan penelitian ulang pada objek yang berbeda dengan variabel yang sama.

Berdasarkan uraian di atas dan uraian dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng?
4. Apakah kepemimpinan, disiplin, motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.
5. Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng?

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan model deskriptif dengan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling purposive, yaitu teknik pengambilan sampel data yang didasarkan pada pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan tertentu yang dimaksud adalah pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pegawai yang berstatus tenaga honorer yang menerima insentif setiap bulan.

Metode Dan Teknik Analisis Data

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

1. Pengujian hipotesis
 - a) Uji *t* (Parsial): Jika nilai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel maka ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen
 - b) Uji *f* (Simultan): Jika nilai *F*-hitung lebih besar dari *F*-tabel maka ada pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen
2. Analisis Koefisiensi Determinasi
 Koefisien determinasi (*R*²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (*R*²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kepemimpinan, disiplin dan motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	2.399	1.084
X1	103	046
X2	458	047
X3	161	048

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi

$$Y = 2.399 + 0,103X_1 + 0,458X_2 + 0,161X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 2.399 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi nilainya tetap/konstan maka terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng mempunyai nilai sebesar 2.3999.

2. Nilai koefesien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,103 berarti ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng
3. Nilai Koefesien regresi Disiplin (X2) sebesar 0,458 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng sebesar.
4. Nilai Koefesien regresi motivasi (X3) sebesar 0,161 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

Uji Secara Parsial (Uji-t)

Apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng?

Tabel. 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.399	1.084		-2.212	.033		
Kepemimpinan (X1)	.103	.046	.173	2.227	.032	.976	1.025
Disiplin (X2)	.458	.047	.764	9.745	.000	.958	1.043
Motivasi (X3)	.161	.048	.264	3.355	.002	.950	1.053

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel *coefficients* dapat dijelaskan

1. Nilai t. tabel kepemimpinan sebesar (2.227) > t.tabel (2.021) maka H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai.
2. Nilai t. tabel disiplin kerja sebesar (9.745) > t.hitung (2.021) maka H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai.
3. Nilai t. tabel Motivasi sebesar (3.355) > t.hitung (2.021) maka H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Secara simultan (Uji-F)

Tabel 3

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18.346	3	6.115	43.265	.000 ^a
Residual	5.654	40	.141		
Total	24.000	43			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kepemimpinan (X1), Disiplin (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.346	3	6.115	43.265	.000 ^a
	Residual	5.654	40	.141		
	Total	24.000	43			

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.764	.747	.37596	1.736

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kepemimpinan (X1), Disiplin (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *anova* didapatkan nilai F-hitung (43.265) lebih besar dari F-tabel (2.84) maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai..

Uji Secara Dominan (Uji Beta)

Tabel 5

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.399	1.084		-2.212	.033		
Kepemimpinan (X1)	.103	.046	.173	2.227	.032	.976	1.025
Disiplin (X2)	.458	.047	.764	9.745	.000	.958	1.043
Motivasi (X3)	.161	.048	.264	3.355	.002	.950	1.053

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel coefficient (*nilai beta*) dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng adalah disiplin kerja dengan pengaruh sebesar 76,4% , sementara kepemimpinan berpengaruh sebesar 17,3% dan motivasi dengan pengaruh sebesar 26,4%.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan pada uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

Sikap kepemimpinan Sekretaris Dewan, para Kepala Bagian dan para kasubag memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja staf yang dibawahinya.

Berdasarkan hasil penelitian sesuai dengan penelitian Hamka karim, (2017) yang menyimpulkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan adalah positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan.

Dengan demikian hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara variabel independen dan dependen diketahui bahwa, ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin dengan kinerja pegawai, dengan kata lain disiplin menjadi faktor yang determinan untuk menentukan tingkat pencapaian kinerja pegawai meskipun terdapat sejumlah variabel lain yang diduga ikut mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai.

Kedisiplinan yang senantiasa diperlihatkan oleh para pejabat eselon IV, III dan II di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng sangat berpengaruh terhadap peningkatan disiplin para pegawai dimasing-masing bagian, sehingga hal ini berpengaruh secara langsung pada peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng. Maka untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, seharusnya pelaksanaan motivasi dijalankan secara seimbang dan sebagai satu kesatuan agar pegawai menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa motivasi merupakan bentuk dorongan yang mengarahkan aparatur untuk melakukan sebuah aktivitas yang menunjukkan kinerjanya dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi, maka tidak akan ada aktivitas sehingga pegawai akan cenderung pasif.

Dengan demikian hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 43,365 lebih besar dari F tabel = 2,84. Hasil analisa menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas/independen (X) kepemimpinan, disiplin dan motivasi secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan Rsquare pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja dan motivasi secara simultan sebesar 76.4% sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dengan demikian hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan, disiplin, motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

Variabel Yang Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji-Beta maka dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng dengan besarnya pengaruh sebesar 76,4% dibandingkan dengan kepemimpinan dengan pengaruh sebesar 17,3% dan motivasi dengan besarnya pengaruh sebesar 26,4%.

Dengan demikian hasil penelitian ini membuktikan bahwa Variabel disiplin kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng. Kedisiplinan pegawai sangat determinan dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja lingkup Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.
4. Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.
5. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng.

SARAN

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan dalam organisasi tersebut hendaknya memberi perhatian yang lebih terhadap kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan kelancaran operasional tetap terjamin.
2. Variabel disiplin mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, Oleh karena itu hendaknya Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng senantiasa meningkatkan kedisiplinan pegawainya sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.
3. Diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diluar variabel kepemimpinan, disiplin dan motivasi. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif benar-benar menjadi unsur determinan terhadap pencapaian kinerja pegawai. Dengan mengidentifikasi faktor ini maka memudahkan

rekomendasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Penulis mengucapkan Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya yang telah mengasuh, membesarkan dan mendidik kami mulai dari lahir sampai saat ini.
2. Terima kasih kepada istri dan anak-anak saya yang telah setia mendampingi dan selalu memberikan dukungan finansial dan moril selama pelaksanaan penelitian.
3. Terima kasih saudara-saudari kandung yang senantiasa memberikan dukungan moril kepada saya selama melaksanakan penelitian ini
4. Terima kasih saya sampaikan kepada bapak Sekretaris Dewan yang selalu memberikan dukungan selama proses penelitian ini
5. Terima kasih kepada teman-teman pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng yang selalu membantu selama berlangsungnya penelitian ini.
6. Terima kasih kepada saudara Hamka Karim yang selalu memberikan arahan, bimbingan dan motivasi dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dini, 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Dinas PU Kota Tangerang)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah : Jakarta.
- Erbasi, Ali, & Tugay Arat, 2012, *The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey*, International Business Research; Vol. 5, No. 10; 2012.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Irsal, Muhamad, 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat*. Universitas Terbuka.
- Lestari, R. D. 2015. *Hubungan Antara Motivasi Belajar dan Dukungan Orang Tua dengan Prestasi Belajar Siswa*. (Skripsi tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Univeristas Muhammadiyah, Surakarta.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Notoadmodjo, S. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Putra, 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Gatak Sukoharjo*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang *Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*.
- Ramdhani, Neila. 2016. "*Penyusunan Alat Pengukur Berbasis Theory of Planned Behaviour*". Buletin Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Vol. 19 No. 2 2011. Hal. 55-69.
- Rahayu, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)*, Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri.
- Robbins, 2011. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Siagiang, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 15. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Jakarta
- Thoha, Miftah 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Cetakan ke 18. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Wawo, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng*, Journal Of Management, Volume 1 No. 2.
- Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ke 8. Jakarta : Indeks.