

**PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN KABUPATEN BANTAENG**

Fitriani Rizkinanda*¹, Saban Echdar², Maryadi³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar
e-mail: [1vhirarifqy@gmail.com](mailto:vhirarifqy@gmail.com), [2sabanechdar@gmail.com](mailto:sabanechdar@gmail.com), [3ahmadmaryadi@gmail.com](mailto:ahmadmaryadi@gmail.com),

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten bantaeng. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), uji statistik F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan, uji statistik T untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial dan analisis koefisiensi determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya persentasi dari keseluruhan variabel bebas (X), pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu kompetensi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten bantaeng. Variabel bebas yang paling dominan adalah variabel disiplin kerja (X3).

Kata kunci: Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of competence, leadership style and work discipline on the performance of the staff of the Bantaeng district library and archiving service. This study uses a quantitative method. The method used in this research is a survey method. The data analysis used is multiple linear regression analysis to determine the effect of the independent variable (X) on the dependent variable (Y), the F statistical test to determine the effect of the independent variable (X) on the dependent variable (Y) simultaneously, the T statistical test to determine the effect. independent variable (X) on the dependent variable (Y) partially and analysis of the coefficient of determination (R^2) to determine the percentage of all independent variables (X), its effect on the dependent variable (Y), while the rest is influenced by the independent variable (X) which is not researched. The results showed that the three independent variables, namely competence (X1), leadership style (X2) and work discipline (X3) had a simultaneous and partial effect on the performance of the Bantaeng district library and archival service employees. The most dominant independent variable is the work discipline variable (X3)

Keywords: Competence, Leadership Style, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng mempunyai peranan pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Perpustakaan dan Kearsipan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 33 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Peran dan Fungsi Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng, sebagaimana telah di ubah sesuai Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2020 tanggal 27 Juli 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Peranan Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. Dimana Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng mempunyai 2 urusan wajib yaitu urusan perpustakaan sesuai amanat Undang – Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan dan urusan wajib kearsipan sesuai amanat Undang – undang nomor 43

Tahun 2009 tentang Kearsipan.

(Negara, 2014) Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Menurut (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2011) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan dengan keterampilan dan pengalaman serta sikap individu terhadap pekerjaannya. Peningkatan SDM berbasis Kompetensi sangat diperlukan guna mewujudkan pemerintahan yang profesional.

Faktor lain yang mempengaruhi capaian suatu organisasi yakni sikap pimpinan Menurut (Hafid, 2018) bahwa tanpa pemimpin yang baik, aktivitas dalam suatu organisasi tidak akan teratur. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin bisa memberikan pengaruh terhadap bawahannya dalam menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi. Pola perilaku seorang bawahan akan banyak diwarnai oleh sikap pimpinan sebagai pemimpin karena mereka selalu berinteraksi. Pemimpin bukan hanya aktor penentu arah yang penting bagi perusahaan, namun perilaku pemimpin dalam menjalin relasi di dalam dan di luar organisasi akan menetapkan nuansa dan membentuk identitas organisasi mereka (Chen, 2011). Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang bisa mempengaruhi pegawainya untuk memiliki tujuan pribadi yang sama dengan tujuan organisasi, tentunya untuk mencapai visi dan misinya (Bella & Maichal, 2018)..

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang termasuk mempengaruhi minat seseorang yang menjadi faktor penting dalam memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu diantara teori yang mengupas hal tersebut adalah Theory of Planned Behavior (TPB) yang merupakan pengembangan lebih lanjut dari Theory Reaction Action (TRA) yang pertama kali dicetuskan oleh Ajzen pada tahun 1980 (Jogiyanto, 2007). Dalam Theory Reaction Action (TRA), Ajzen (1980) menyatakan bahwa seseorang dapat melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu tergantung daripada minat (intensi) yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Selanjutnya, Ajzen (1980) juga mengemukakan bahwa minat (intensi) melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu tersebut dipengaruhi oleh dua faktor penentu dasar, yang pertama berhubungan dengan sikap (attitude towards behavior) dan yang kedua berhubungan dengan pengaruh sosial yaitu norma subjektif (subjective norms). Selain keterampilan dan pimpinan, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2013) bahwa 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 fungsi dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dalam organisasi juga merupakan faktor penting yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Tentu saja, setiap individu harus mentaati setiap peraturan yang ada di dalam instansi pemerintah, tidak hanya bagi bawahannya tetapi juga pemimpinnya, karena jika pemimpin mentaati peraturan yang ada dalam instansi pemerintah tentu saja sebagai bawahannya juga akan mengikuti seorang pemimpinnya

Menurut Pramudyo (2010) bahwa kompetensi bisa digunakan untuk mengestimasi kemampuan seseorang, yaitu siapa yang memiliki kemampuan baik dan kurang baik tergantung pada Kompetensi yang dimilikinya, di nilai dari kriteria atau standar yang digunakan. Kompetensi merupakan instrumen pemahaman, kemampuan, dan perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan peranannya yang kompeten Pramudyo (2010)

(Yulk, 2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana

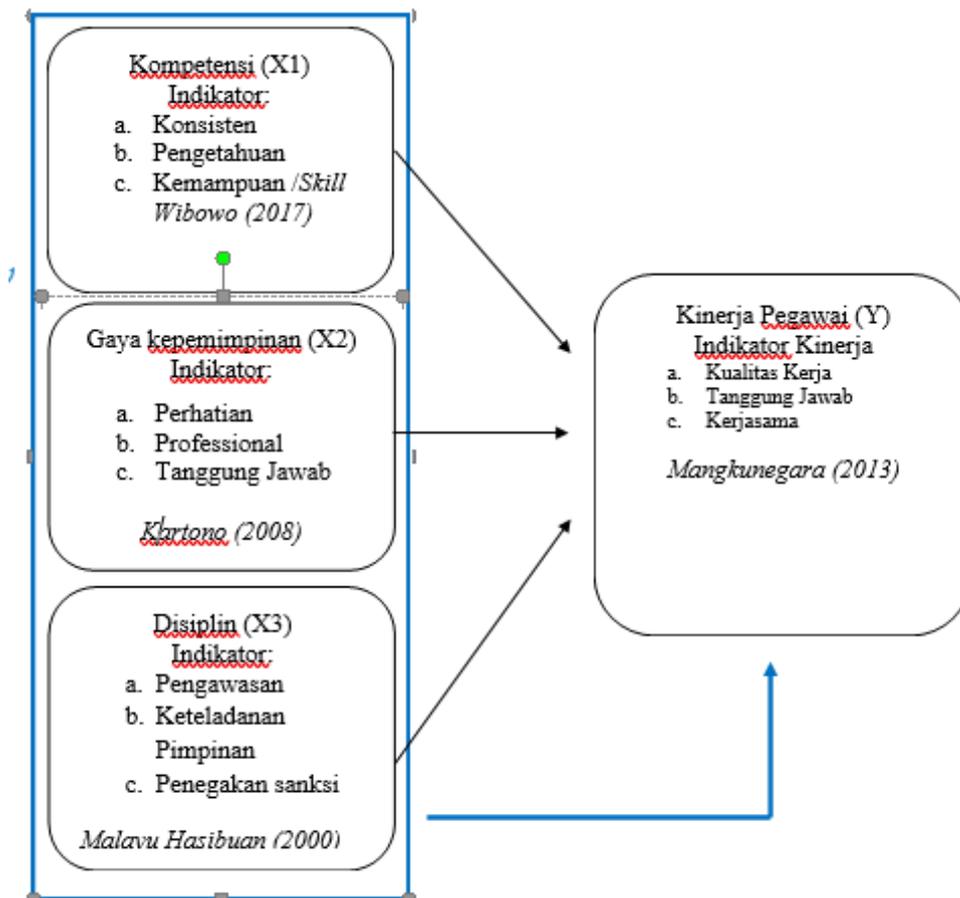
cara melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin, yang berarti membimbing, mengarahkan, menuntun dan juga memberitahukan ataupun mempengaruhi. Pemimpin memiliki tanggungjawab baik secara moral maupun spiritual terhadap kemampuan aktivitas kerja dari organisasi yang dipimpinnya.

Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin disciplina yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). (Singodimedjo, 2009) mengemukakan pengertian disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Secara garis besar, kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2007) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah tersusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi, pimpinan dalam disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan menjadi poin penting terhadap kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.
2. Kompetensi, gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pimpinan berpengaruh positif dan menjadi persaingan untuk bawahan dalam mewujudkan kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.
3. Variabel yang paling berpengaruh positif merupakan hal yang paling signifikan diperhatikan Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Echdar, 2017) mengatakan metode penelitian kuantitatif merupakan masalah yang telah diteliti secara umum memiliki cakupan luas dan banyak perbedaan yang saling berkaitan. Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Januari – Maret 2021. dengan sampel penelitian sebanyak 34 (tiga puluh empat) orang yang merupakan pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 26. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,434	1,361		1,789	,084
1 Kompetensi (X1)	,118	,157	,151	,754	,457
Gaya Kepemimpinan (X2)	,126	,135	,174	,935	,357

Disiplin Kerja (X3)	,397	,131	,471	3,017	,005
(Constant)	2,434	1,361		1,789	,084

a. Dependent Variable: Kinerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,434 + 0,118X_1 + 0,126X_2 + 0,397X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Model regresi ini menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 2,434, menunjukkan bahwa jika variabel independen (Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 2,434.
- Nilai koefisien kompetensi (X₁) sebesar 0,118. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai bertambah 0,118 point.
- Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X₂) sebesar 0,126 Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai bertambah 0,126 point.
- Nilai koefisien disiplin kerja (X₃) sebesar 0,397. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai bertambah 0,397 point

Pengujian hipotesis secara parsial

- Nilai t hitung untuk variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai diperoleh 0,754 yang lebih kecil dari nilai t table 2,04 dengan signifikansi 0,457 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut tidak signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi (X₁) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil diatas maka **hipotesis 1** yang menyatakan “**Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng**”, *ditolak*

- Nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai diperoleh 0,935 yang lebih kecil dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0.357 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut tidak signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil diatas maka **hipotesis 1** yang menyatakan “**Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng**”, *ditolak*

- Nilai t hitung untuk variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 3,017 yang lebih tinggi dari nilai t tabel 2,04 dengan nilai signifikansi 0.005 menunjukkan bahwa kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin kerja (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil diatas maka **hipotesis 1** yang menyatakan “**Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng**”, *diterima*

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak/bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen Kompetensi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen Kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 16.0 maka didapat output sebagai berikut:

Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,086	3	12,695	7,416	.000 ^a
	Residual	51,355	30	1,712		
	Total	89,441	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam penelitian mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F digunakan mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak dengan tingkat signifikan 0,05 atau dengan hasil F hitung lebih besar dari F tabelnya, untuk mengetahui F tabel digunakan rumus $F_{tabel} = F(k ; n - k)$ sehingga diperoleh $F_{tabel} = 3 ; 34 - 3 = 3 ; 31$ sehingga diperoleh hasil dari F tabel sebesar 2,91.

Berdasarkan Tabel 5.11. menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan program SPSS for Windows release 16.0 diperoleh F hitung = 7,416 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,91 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dimana kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,653 ^a	,426	,368

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan R sebesar 0,653 dengan nilai R square sebesar 0.426. Besarnya pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R) yang menunjukkan secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0,653 atau 65,3% terhadap Kinerja pegawai, sedangkan selebihnya sebesar 34,7% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

Nilai t hitung untuk variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai diperoleh 0,754 yang lebih kecil dari nilai t table 2,04 dengan signifikansi 0,457 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut tidak signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh lebih dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai diperoleh 0,935 yang lebih besar dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0.357 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut tidak relevan karena tingkat yang diperoleh lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Nilai t hitung untuk variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 3,017 yang lebih besar dari nilai t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0.005 menunjukkan bahwa kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan yang kemudian diuji dan dianalisis terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.
2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.

Dari hasil analisis regresi linear berganda maka variabel independent yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Disiplin Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,397 point.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor*, Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 15 No. 02 - Desember 2018
- Chen, M. J., & Miller, D. 2011. *The Relational perspective as a Business Mindset: Managerial Implications for East and West. The Academy of Management Perspectives*, 23(3), 6-18. <https://doi.org/10.5465/AMP.2011.63886526>
- Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng, 2018-2023; Rencana Strategis (RENSTRA); Bantaeng
- 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.
- Davis, K. dan Newstrom. (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Erbasi, Ali, & Tugay Arat, 2012, *The Effect of Financial and Non-financial Incentives on JobSatisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey*, International Business Research; Vol. 5, No. 10; 2012.
- Hafid. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar*, DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 13 No. 2, September 2018
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Heryanto, Denno., Riadi, Sukisno S., dan Robiansyah. 2017. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Jurnal Manajemen, 9(1), 8-13. <http://dx.doi.org/10.29264/jmmn.v9i1.2428>
- Hasibuan, SP Melayu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia* “, Bumi Aksara, edisi ketiga, Jakarta, 2012
- Irsal, Muhamad, 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat*. Universitas Terbuka.
- Kartono, Kartini. “*Pemimpindan Kepemimpinan*”. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- Kreitner, Robert dan Angelo, Knicki. “*Perilaku Organisasi*”. Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta, 2005
- Lubis. 2010. *Akuntansi Kepriilaku* Edisi 2. Jakarta, Salemba Empat.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja

Rosdakarya.

Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mardiyah. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang", *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2 No. 2 : 121-140 ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528- 4649 (Online)

Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Rosdakarya, Bandung, 2010.

Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta, 2009

Muliadi, A., Suaib, E., & Gunawan, G. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur*. Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik, 9(2).

Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Negara, 2014. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik Denpasar*, *Jurnal Manajemen: Universitas Udayana*.

Notoadmodjo, S. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta Jakarta.

Prasetyo, Iis. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja". *Jurnal Neo Bisnis*, Vol.2, No.2, 2008

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.

Rochaety, Ety. Tresnati, Ratih. Madjid Latief, Abdul. "Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS". Edisi Revisi, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009.

Robbins, 2011. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

Sastrohadiwiryo, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi aksara.

Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke*

Praktik. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi “Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang.”* PT RajaGrafindo Persada.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ke 8. Jakarta : Indeks.

Yuliana. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistic*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135-150.