

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN SIDRAP

Suardi Hasnawi¹, Maryadi², Asri³

*¹Program Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

Email: suardihasnawi81@gmail.com, ahmadmaryadi@gmail.com,

drasriwawo01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap (2) pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap.

Jenis penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif yang dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap dari Bulan November sampai dengan Desember 2021. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 orang pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh) sehingga sampelnya sebanyak 46 orang pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap, sedangkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap (2) kepemimpinan, disiplin kerja, semangat kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap.

Kata Kunci: kepemimpinan, disiplin kerja, semangat kerja, dan kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze (1) the effect of leadership, work discipline, and morale partially on employee performance at the Regional Disaster Management Agency of Sidrap Regency (2) the influence of leadership, work discipline, and work spirit simultaneously on employee performance at the Disaster Management Agency. Regional Disaster of Sidrap Regency.

This type of research is a quantitative descriptive conducted at the Regional Disaster Management Agency of Sidrap Regency from November to December 2021. The population in this study amounted to 46 employees at the Sidrap Regency Regional Disaster Management Agency. The sample in this study is the entire population taken as a sample. Thus the number of pieces is the same as the total population (census or saturated sample). The sample is 46 employees of the Regional Disaster Management Agency of Sidrap Regency. The data analysis method used in this research is multiple regression analysis.

The results show that (1) leadership has a positive and partially significant effect on employee performance and work discipline has no positive but significantly affects the employee performance at the Regional Disaster Management Agency of Sidrap Regency, while work ethic has a positive and significant effect on partial effect on employee performance at the Regional Disaster Management Agency of Sidrap Regency (2) leadership, work discipline, work spirit, have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at the Regional Disaster Management Agency of Sidrap Regency.

Keywords: leadership, work discipline, morale, and employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang menunjukkan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan menuntut setiap individu untuk dapat mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam mengimbangi perubahan kearah kemajuan tersebut. Seiring dengan terjadinya kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan, maka bersamaan itu terjadi peningkatan persaingan dalam berbagai hal, untuk menghadapi persaingan maka setiap individu haruslah mempunyai kemampuan bersaing yang kompetitif yang dapat menunjukkan kelebihan atau keunggulan yang ada pada dirinya.

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam sebuah instansi dalam rangka menjalankan fungsi pada masing-masing instansi tersebut. Dalam Instansi, tentunya ada seorang pemimpin. Pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan instansi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota instansi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama. Selain seorang pemimpin mampu meyakinkan semua anggotanya untuk mencapai tujuan bersama, seorang pemimpin juga mampu memberikan dorongan untuk belajar dan maju dalam pekerjaan di instansi tersebut.

Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kepemimpinan. Sukses tidaknya suatu tujuan yang sebuah organisasi tergantung dari pemimpin. Robbins (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Dorongan yang sering disebut motivasi. Motivasi mampu memberikan kepuasan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada, yang nantinya kepuasan tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Selain kepemimpinan yang mampu mengayomi, di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap juga diperlukan motivasi kerja yang diberikan baik dari pemimpin maupun dari sesama anggotanya. Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dorongan motivasi ini tentunya akan membuat anggota dalam instansi tersebut merasa terpanggil untuk segera menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara cepat dan tepat. Hal inilah yang terkadang sering dilupakan dalam sebuah instansi.

Dubrin (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan instansi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan instansional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Fenomena aktual terkait menurunnya kinerja pegawai terjadi karena lemahnya aspek kepemimpinan sebagai salah satu kunci utama yang turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi (instansi pemerintahan), termasuk di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sidrap. Berdasarkan pengamatan

peneliti bahwa pegawai merasa kepemimpinan di instansi ini terlalu menitikberatkan kepada pelaksanaan tugas. Hal ini terlihat pada kebijakan-kebijakan pimpinan yang menekankan pegawai untuk lebih profesional dalam bekerja, serta harus memiliki komitmen dan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan.

Salah satu bentuk perhatian kepada pegawai yang tidak terpenuhi dengan baik adalah masalah perhatian pimpinan terhadap kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri pegawai. Hal ini ditandai dengan kurangnya “penghargaan” instansi dalam masalah berbagai aspek yang menyentuh langsung karir pegawai dan lainnya. Kemudian masalah lainnya yakni adanya pegawai-pegawai yang tidak ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, sehingga mereka tidak dapat “mengaktualisasikan” kemampuan sesuai bidangnya.

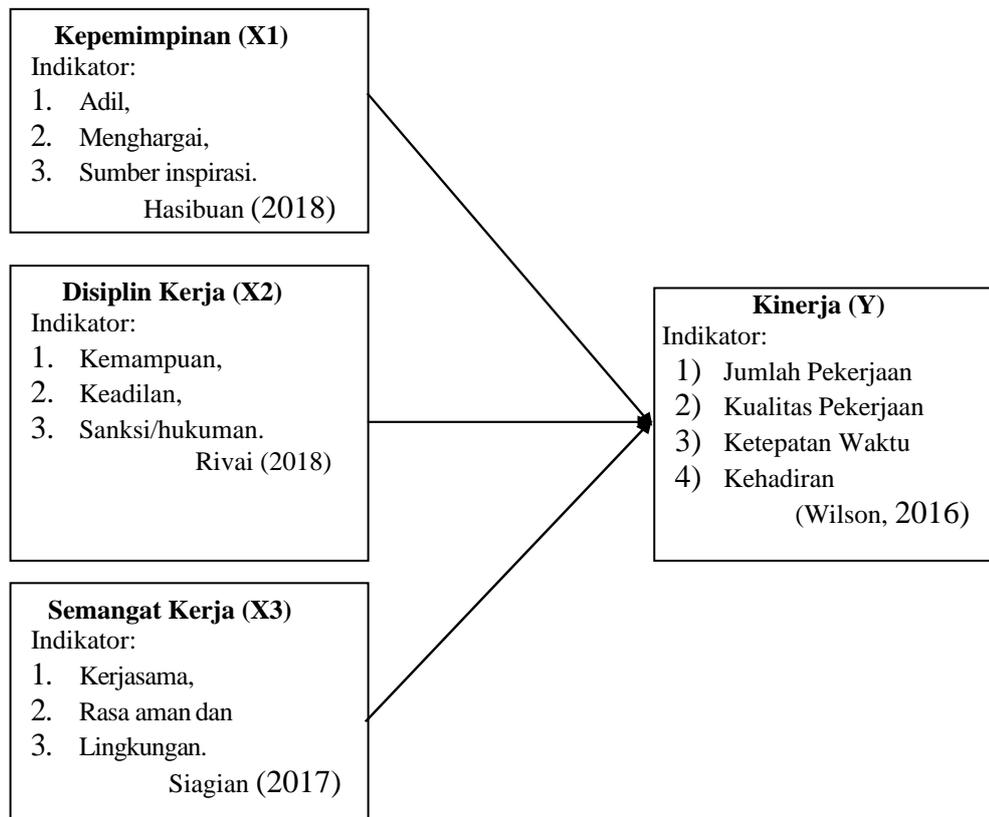
Berdasarkan pernyataan Purwanto (2018) Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara-cara yang produktif, bagi maksud - maksud dan tujuan instansi atau usaha pendidikan.

Dalam instansi pemerintah, rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran kerja yang rendah, keterlambatan kerja yang tinggi, tidak tercapainya target-target instansi pemerintah, tingginya perputaran tenaga kerja (*labour turnover*). Masalah-masalah ini terjadi karena semangat kerja yang rendah yang dirasakan oleh pegawainya, sehingga mereka merasa tidak nyaman untuk berada di kantor, selalu terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak hati-hati dan teliti dalam bekerja sehingga menimbulkan angka kerusakan, karna tidak adanya semangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Salah satu upaya instansi dalam meningkatkan semangat kerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana,serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan pegawai dan dapat meningkat kegairahan kerja pegawai.

Berdasarkan gap fenomena dan gap empiris tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap.

Lebih jelasnya kerangka konsep penelitian ini dibuatkan gambar sebagai berikut:



Gambar: Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis ialah:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap.
3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap.
4. Kepemimpinan, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian *survey*. Menurut Singarimbun, (2018) Penelitian *survey* dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*eksplanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten

Sidrap. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Desember 2021 sampai dengan Januari 2022.

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap dengan jumlah 46 orang pegawai dengan rincian 29 Laki-Laki, 17 Perempuan. Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik penentuan sampel dilakukan dengan cara sensus/total sampling yaitu mengambil seluruh anggota populasi sebanyak 46 orang menjadi responden penelitian. Hal ini didasarkan pada pendapat Sugiyono (2017) bahwa pengambilan sampel dapat dilakukan untuk memenuhi tujuan tertentu, yaitu dapat mewakili populasi.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara, Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua, yaitu data primer yang diperoleh melalui pembagian kuesioner yang mewakili indikator setiap variabel kepada responden dan data sekunder melalui studi dokumentasi dengan mempelajari beberapa tulisan melalui buku, majalah, jurnal maupun internet yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan.

Analisa data adalah suatu metode dengan cara menganalisa data yang diperoleh. Digunakan untuk mencari ada tidaknya pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Data yang telah terkumpul akan di analisis menggunakan dua macam teknik statistik, yaitu teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial.

Statistik deskriptif dipergunakan untuk mendeskripsikan karakteristik skor responden penelitian untuk masing-masing variabel. Dengan menggunakan rata-rata, standar deviasi, skor maksimum, skor minimum, dan tabel frekuensi. Sedangkan statistik inferensial dipergunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan menjawab pertanyaan penelitian yang belum terjawab melalui statistik deskriptif. Untuk keperluan tersebut dipergunakan analisis regresi linier ganda.

Analisis Regresi Linier Berganda Menurut Siregar (2015), regresi berganda adalah pengembangan regresi sederhana yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas.

Analisis regresi ganda digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunannya) variabel dependen (kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap), bila dua atau lebih variabel independent (kepemimpinan, disiplin kerja, dan semangat kerja) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)".

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- a. = Konstanta
- X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja
 X₃ = Semangat Kerja
 b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi
 e = Kesalahan Prediksi

Menurut Siregar (2015) bahwa tujuan digunakan uji signifikan secara parsial untuk 3 (tiga) variabel bebas terhadap variabel tak bebas yaitu untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas (kepemimpinan, disiplin kerja, dan semangat kerja) secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai.

Pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Dengan menggunakan taraf signifikansi menggunakan taraf kesalahan 0,05. Kriteria pengujian jika nilai $Sig. thitung < \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak begitupun sebaliknya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas >>>> r tabel = 0,290

Tabel 1. Correlation Kepemimpinan (X1)

| No | r hit | Sig | r tabel | Ket |
|-------------------|-------|-------|---------|-------|
| Kepemimpinan (X1) | | | | |
| 1 | 0.647 | 0.000 | 0.290 | Valid |
| 2 | 0.763 | 0.000 | 0.290 | Valid |
| 3 | 0.654 | 0.000 | 0.290 | Valid |
| 4 | 0.688 | 0.000 | 0.290 | Valid |
| 5 | 0,712 | 0.000 | 0.290 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 2. Correlation Disiplin Kerja (X2)

| No | r hit | Sig | r tabel | Ket |
|---------------------|-------|-------|---------|-------|
| Disiplin Kerja (X2) | | | | |
| 1 | 0.473 | 0.001 | 0.290 | Valid |
| 2 | 0.656 | 0.000 | 0.290 | Valid |
| 3 | 0.666 | 0.000 | 0.290 | Valid |
| 4 | 0.737 | 0.000 | 0.290 | Valid |
| 5 | 0.344 | 0.019 | 0.290 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 3. Correlation Semangat Kerja (X3)

| No | r hit | Sig | r tabel | Ket |
|---------------------|-------|-------|---------|-------|
| Semangat Kerja (X3) | | | | |
| 1 | 0.782 | 0.000 | 0.290 | Valid |
| 2 | 0.685 | 0.000 | 0.290 | Valid |
| 3 | 0.543 | 0.000 | 0.290 | Valid |
| 4 | 0.675 | 0.000 | 0.290 | Valid |
| 5 | 0,687 | 0.000 | 0.290 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4. Correlation Kinerja Pegawai (Y)

| No | r hit | Sig | r tabel | Ket |
|---------------------|-------|-------|---------|-------|
| Kinerja Pegawai (Y) | | | | |
| 1 | 0.713 | 0.000 | 0.290 | Valid |
| 2 | 0.864 | 0.895 | 0.290 | Valid |
| 3 | 0.731 | 0.000 | 0.290 | Valid |
| 4 | 0.864 | 0.000 | 0.290 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1, 2, 3 dan 4 di atas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Semangat Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki status valid, karena nilai $r \text{ hit} > r \text{ tabel}$ sebesar 0,290.

2. Uji Realibilitas >>>>> alpha cronbach > 0,60

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Untuk melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian adalah dengan menggunakan *alpha cronbach* yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Jika $r \text{ hitung} > \text{nilai kritis } r\text{-tabel}$ maka data penelitian dianggap reliabel atau handal untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisisan data guna menguji hipotesis penelitian. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|--------------|------------------|------------|
| 1 | Kepemimpinan | 0,728 | Reliabel |

| | | | |
|---|----------------|-------|----------|
| 2 | Disiplin Kerja | 0,522 | Reliabel |
| 3 | Semangat Kerja | 0,689 | Reliabel |
| 4 | Kinerja | 0,800 | Reliabel |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas dari semua instrumen pengukuran dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa semua instrument reliabel, karena nilai *alpha cronbachnya* melebihi dari 0,50.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh sebab itu, jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara empiris. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi berganda dan diolah menggunakan software SPSS versi 26 diperoleh hasil (output) hasil regresi berganda. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1. (Constant) | 2.415 | 1.959 | | 1.233 | .225 |
| Kepemimpinan (X1) | .823 | .403 | .834 | 2.043 | .047 |
| Disiplin Kerja (X2) | -.863 | .371 | -.858 | -2.325 | .025 |
| Semangat Kerja (X3) | .760 | .238 | .805 | 3.191 | .003 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel 6 di atas dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2.415 + 0.823 X_1 + -0.863 X_2 + 0.760 X_3$$

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

- 1 Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 2.415 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap mempunyai nilai sebesar 2.415.
- 2 Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X₁) sebesar 0.823 berarti ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap sebesar 0.823 sehingga apabila nilai kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap sebesar 0.823 poin.
- 3 Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar -0,863 berarti disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten

Sidrap sebesar -0.863 sehingga apabila skor disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan penurunan skor kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap sebesar -0.863 poin.

- 4 Nilai koefisien regresi semangat kerja (X_3) sebesar 0.760 berarti ada pengaruh positif semangat kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap sebesar 0.760 sehingga apabila skor semangat kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap sebesar 0.760 poin.

4. Uji T (Pengujian Hipotesis secara Parsial)

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat seperti pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1. (Constant) | 2.415 | 1.959 | | 1.233 | .225 |
| Kepemimpinan (X1) | .823 | .403 | .834 | 2.043 | .047 |
| Disiplin Kerja (X2) | -.863 | .371 | -.858 | -2.325 | .025 |
| Semangat Kerja (X3) | .760 | .238 | .805 | 3.191 | .003 |

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat dijelaskan hasil uji t untuk ketiga variabel independen (X) sebagai berikut:

Variabel Kepemimpinan (X1)

Untuk variabel kepemimpinan hasil pengujian diperoleh nilai yang menunjukkan t hitung sebesar 2,043 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 46$ sebesar 2,016 karena nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($2,043 > 2,016$) dengan nilai signifikan sebesar 0,047, maka $0,047 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap.

Variabel Disiplin Kerja

Untuk variabel disiplin kerja hasil pengujian diperoleh nilai yang menunjukkan t hitung sebesar $= -2.325$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 46$ sebesar 2,016 karena nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel ($-2.325 < 2,016$) dengan nilai signifikan sebesar 0,025, maka $0,025 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif namun berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap.

Variabel Semangat Kerja

Untuk variabel disiplin hasil pengujian diperoleh nilai yang menunjukkan t hitung sebesar $= 3,191$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 46$ sebesar 2,016 karena nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($3,191 > 2,016$) dengan nilai signifikan sebesar 0,003, maka $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap.

5. Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Uji simultan (uji F) dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 109.220 | 3 | 36.407 | 29.115 | .000 ^b |
| Residual | 52.519 | 42 | 1.250 | | |
| Total | 161.739 | 45 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2021

Dalam pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, dalam hal ini bisa kita uji dengan rumus tersebut. Pada $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan pada $df_2 = 46 - 4 = 42$, maka nilai F tabel adalah 2.83. Perolehan hasil menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($29.115 > 2.83$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Semangat kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (*R square*) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji perhitungan Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .822 ^a | .675 | .652 | 1.11823 | 1.668 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian determinasi seperti pada Tabel 9 di atas dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,675. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai sebesar 67,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh dari kepemimpinan secara parsial dalam penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan orang-orang terutama bawahan untuk dapat bekerja secara bersama-sama dan produktif untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan atau organisasi.

1. Dari hasil penelitian, para responden memberikan jawaban terhadap indikator-indikator variabel Kepemimpinan yang digunakan. Ditunjukkan dengan hasil olahan data dimana, berdasarkan uji t hitung (2.043) nilai dari variabel kepemimpinan (X1) lebih besar dibandingkan t tabel (2.016) dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$, maka variabel kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Adanya hasil angka yang signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan maka hasilnya akan semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Pertama yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Zulkifli, (2013) dengan judul penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya instansi terhadap kinerja pegawai direktorat budidaya dan pascapanen florikultura Jakarta Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya instansi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada pegawai yang bekerja di Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Jakarta selatan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 kuesioner. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya instansi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi. Apalagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap merupakan organisasi perangkat daerah yang banyak bersentuhan dengan masyarakat sehingga dibutuhkan pemimpin yang tegas dan mampu membimbing dan mengarahkan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap untuk tetap bersikap humanis dalam melaksanakan tugas kebencanaan.

Peran kepemimpinan seorang Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis seorang Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap sangat disenangi oleh pegawai BPBD. Sikap adil, empati, menerima dan mengakui segala potensi yang dimiliki bawahannya, serta bijak dalam mengatasi masalah yang dihadapi, menjadi penilaian baik dari pegawai yang merupakan bawahannya. Penilaian positif tersebut tercermin dari hasil kuisioner dimana pertanyaan "Pimpinan melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan" memiliki skor tertinggi dari lima pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu dengan nilai rata-rata 4,52. Olehnya itu Sikap kepemimpinan tersebut dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap mampu mengemban tugas pokoknya sebagai instansi yang berwenang dalam urusan Kebencanaan di Kabupaten Sidrap.

2. Disiplin kerja yaitu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk taat terhadap peraturan dan norma-norma sosial dalam sebuah organisasi. Dengan disiplin yang baik maka pelaksanaan tugas tetap mematuhi peraturan yang berlaku sehingga dapat terhindar dari hal-hal yang dapat merugikan individu maupun organisasi.

Dari hasil penelitian pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap ini diperoleh hasil olahan data dimana, berdasarkan t hitung (-2.325) nilai dari variabel Disiplin Kerja (X2) lebih kecil dibandingkan t tabel (2.016) dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$, maka variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif, tetapi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Dalam hal ini faktor-faktor disiplin kerja yang meliputi mematuhi semua peraturan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh, tetapi signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap, tidak dapat diterima.

Dilihat dari pernyataan responden, dimensi variabel disiplin kerja yang memiliki nilai skor tertinggi adalah dimensi Saya memiliki kesadaran diri (inisiatif) dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,54. Sedangkan nilai terkecil adalah Walaupun sedang sibuk, tetap bersedia untuk ikut

dalam perencanaan instansi/ organisasi dengan nilai rata-rata 4,30. Hal ini menandakan ketaatan pegawai terhadap peraturan masih masih perlu ditingkatkan seperti dalam hal ketentuan jam masuk kantor dan pulang kantor. Adanya pegawai yang melanggar aturan ini hendaknya disikapi oleh pimpinan dengan memberikan teguran atau sanksi bagi pegawai yang melanggar tersebut sehingga tercipta kepatuhan di lingkungan organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aulia Nelizulfa (2018) dengan judul pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

3. Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan.

Dari hasil penelitian pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap ini diperoleh hasil olahan data dimana, berdasarkan uji t hitung (3.191) nilai dari variabel Disiplin (X3) lebih besar dibandingkan t tabel (2.016) dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka variabel Disiplin (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Dengan hasil uji parsial yang signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik semangat kerja, maka hasilnya akan semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Ketiga yang menyatakan bahwa Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten dapat diterima.

Dilihat dari pernyataan responden, dimensi variabel semangat kerja yang memiliki nilai skor tertinggi adalah dimensi Saya selalu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja dengan nilai rata-rata 4,59. Sedangkan nilai terkecil adalah Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata 4,15. Hal ini menandakan semangat pegawai terhadap pekerjaan masih perlu ditingkatkan seperti dalam hal datang ketempat kerja lebih awal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Julita Linda Keles, Femmy Tasik, Joyce J Rares, (2020) hubungan disiplin kerja, semangat kerja terhadap produktivitas kerja ASN di dinas pendidikan daerah propinsi Sulawesi Utara.

4. Kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Hal ini berdasarkan nilai F Hitung $> F$ Tabel ($29.115 > 2.83$) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Olehnya itu Hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap, diterima.

Keberhasilan pelaksanaan roda pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kinerja aparaturnya. Setiap instansi termasuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh dalam meningkatkan kinerja, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi atau instansi pemerintah dalam mewujudkan visi misi atau tujuan organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Hal ini berarti semakin baik Kepemimpinan maka tingkat kinerja akan semakin meningkat.

- 2) Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
- 3) Variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat semangat kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- 4) Secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dirumuskan maka dikemukakan beberapa saran dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan melakukan upaya peningkatan kepemimpinan yang lebih optimal melalui pembenahan kepemimpinan dimana adanya pengembangan penerapan peran pemimpin dalam penampilan, perilaku, sikap, cara berkomunikasi dengan memberikan pelatihan kepada pimpinan..
2. Sebaiknya pimpinan harus dapat mengarahkan tingkah laku bawahannya didalam mengerjakan tugas,
3. Pemimpin mampu memberikan insentif kepada pegawai untuk membangkitkan, memelihara, dan memperkuat harapan pegawai agar dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.
4. Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan beban pekerjaan, pihak Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidrap harus selalu menegakkan peraturan-peraturan yang berlaku terhadap pegawainya dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Dengan adanya penegakkan aturan ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sesuai beban kerja yang telah dilaksanakannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arum Janie, Dyah Nirmala. 2018. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Armstrong. 2017. *Strategic Human Resource Management*. Terjemahan Atut Cahyani. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Armstrong, Michael Baron. 2018. *Strategic Human Resource Management*. Terjemahan Atut Cahyani. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA. 2019. *Human resource management: An experimental approach. (International edition)*.
- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media.
- Danim, Sudarwan. 2017. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Dubrin Andrew J. 2015. *Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.

- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Eka Suhartini. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press
- Gomes. 2019. *Pinter Manager, Aneka Pandangan Kontemporer*. Jakarta: Penerbit Binrupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, Edduar. 2016. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Volume 7, Nomor 2.
- Herawati, Ariana Seftia. 2016. Evaluasi Sistem Inventaris Manajemen Aset (Sima) Dengan Menggunakan Metode Technology Acceptance Model (Tam) Di Kantor Pos Sukoharjo 57500. Skripsi. Jurusan Sistem Informasi, STMIK Sinar Nusantara, Surakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2016. *Perilaku Instansi*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi, Amir. 2018. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Malayu S.P, Hasibuan. 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. 2017. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*". Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Murdani. 2017. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dept. HRD (Human Resource Development) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci. Tesis/Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- Nawawi, Hadari. 2017. *Kepemimpinan yang Efektif: Edisi IV*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Nazir. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit University Press.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia. Nitisemito, Alex S. 2016. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Inonesia.
- Notoadmodjo, S. 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ngalim Purwanto. 2016. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Purwanto, Suharyadi. 2018. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi pemerintah*, (Edisi Kedua). Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal.. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi pemerintah*. Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2018. *Human Resources Management*,. Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sangadji. 2019. Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja pada Pegawai Bidang X Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Siagian, Sondang P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia. Singarimbun. 2018. *Budaya Instansi dan Peningkatan Kinerja Instansi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri and Sofyan Effendi. 2008. *Metoda Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S.
- Siregar, S. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif - Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Slamet, Santosa. 2016. *Advertising Guide Book*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sudarmanto. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Cetakan Ke- 19). Bandung: IKAPI.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Media Group.
- Syamsuddin, Sadili. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Terry, George R. 2016. *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahjosumidjo. 2017. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wilson, Bangun. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wursanto. 2017. *Dasar-Dasar Ilmu Instansi*. Yogyakarta: Andiba Empat. Jakarta.