

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT**

**M. Junaid A.<sup>\*1</sup>, Ahmad Firman<sup>2</sup>, Reynilda<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>mjunaida@gmail.com, <sup>2</sup>a\_firman25@yahoo.com, <sup>3</sup>reynilda@nobel.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan melibatkan Seluruh Pegawai baik jabatan Analis, Jabatan Fungsional dan Jabatan Struktural sebanyak 56 PNS pada sampel penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan  $t_{hitung} = 3,854, 2,515$  dan  $3,036 > t_{tabel} = 1,998$  (2) secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan dimana  $F_{hitung} = 19,512 > F_{tabel} = 2,75$  (3) variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,396.

**Kata Kunci:** Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of leadership style, motivation and discipline on employee performance.*

*This research was carried out at the Regional Development Planning Agency of West Sulawesi Province involving all employees in Analyst positions, Functional Positions and Structural Positions, totaling 56 civil servants in this research sample.*

*The results of the research show that (1) partially the leadership style, motivation and discipline variables have a significant positive effect on employee performance at the Regional Development Planning Agency of West Sulawesi Province with  $t_{count} = 3.854, 2.515$  and  $3.036 > t_{table} = 1.998$  (2) simultaneously the leadership style variable, motivation and discipline have a significant positive effect on employee performance at the Regional Development Planning Agency of West Sulawesi Province with where  $F_{count} = 19.512 > F_{table} = 2.75$  (3) the leadership style variable has a dominant influence on employee performance at the Regional Development Planning Agency of West Sulawesi Province seen from the largest determination value, namely 0.396.*

**Keywords:** *Influence of Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Dalam satu organisasi pemerintahan, kegagalan atau kesuksesan dalam menjalankan tugas tugas pemerintahan, kepemimpinan yang didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, maka akan menghasilkan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud atau (*Good Governance*). Kinerja yang baik adalah harapan dari setiap organisasi. kualitas kinerja dari masing masing anggota organisasi dan juga hasil

dari Kerjasama tim (*Team Work*) dalam setiap bidang dari organisasi yang kemudian secara Bersama-sama seluruh bagian unit kerja bersinergi untuk memberikan pelayanan baik dan benar.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. keberhasilan seseorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk memengaruhi itu. menurut Subiyandono (2011), bahwa didalam manajemen strategi untuk suatu organisasi yang ingin berkembang pesat harus dipadukan strategi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, disiplin kerja.

Hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan ialah efektivitas kerja yang baik. efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab akan sangat berdampak pada pencapaian tujuan. efektivitas merupakan usaha yang tidak muda untuk dilaksanakan karena dipengaruhi beberapa factor diantaranya kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi kerja dan beberapa faktor lainnya. Salah satu kemampuan efektivitas dalam pengelolaan organisasi yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan.

Hal lain yang mempengaruhi efektifitas kerja adalah disiplin, disiplin sangat penting bagi keberlanjutan suatu organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya baik perorangan maupun dalam Kerjasama tim. salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang pada suatu organisasi adalah dengan melakukan pengawasan melekat ialah Tindakan nyata dengan efektifitas yang tinggi dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. dengan pengawasan melekat dalam hal ini atasan lebih aktif dalam mengatasi perilaku, moral sikap, gairah kerja dan prestasi bawahannya.

Kurangnya disiplin sangat mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi, apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka tujuan yang telah direncanakan tidak dapat dicapai secara maksimal. sebagai contoh jika suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang Pendidikan dan keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka Pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal jika pemimpin tidak dapat memanfaatkannya secara baik dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang baik.

Hasibuan (2003: 193) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinan-nya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang memengaruhinya.

Motivasi juga merupakan factor yang mempengaruhi tercapainya efektifitas kerja selain dari factor kedisiplinan. motivasi sangat penting bagi pegawai untuk meningkatkan efektifitas kerja. motivasi adalah bagaimana cara meningkatkan daya dan potensi bawahan agar bekerjasama secara produktif dan berhasil dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. jika semangat kerja pegawai tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih muda untuk diselesaikan dengan hasil yang maksimal. motivasi

merupakan penghubung dari apa yang wajib dilakukan dalam pekerjaan, memiliki kemampuan untuk mengerjakan dan prestasi kerja yang sebenarnya. Jika prestasi kerja baik maka efektifitas kerja pegawai akan semakin baik.

Menurut Siagian (2003), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Gomez (2003) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Adelia (2018), kesimpulan yang diperoleh adalah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rusmaini (2017), kesimpulan yang diperoleh adalah kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Asfendi (2011), kesimpulan yang diperoleh adalah disiplin berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Munthe, (2017), kesimpulan yang diperoleh terdapat pengaruh disiplin terhadap efektivitas karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Suherli (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah motivasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yuli (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah terjadi pengaruh yang tinggi dari motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai.

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat ( BAPPEDA ) Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi, tugas pokok Bappeda adalah melaksanakan sebagian tugas Gubernur menyelenggarakan pemerintahan di bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, Perekonomian dan SDA serta Infrastruktur dan kewilayahan. Kedudukan Bappeda merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, Perekonomian dan SDA serta Infrastruktur dan kewilayahan. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Dalam melaksanakan kewenangannya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah bertanggung jawab dalam melaksanakan Tugas pokok dan Fungsi yang diberikan, yaitu

- 1. Tugas Pokok**, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Gubernur menyelenggarakan pemerintahan di bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, Perekonomian dan SDA serta Infrastruktur dan kewilayahan.

2. **Fungsi**, dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut Badan Perencanaan Pembangunan daerah mempunyai fungsi :
- Penyelenggaraan perumusan dan penetapan kebijakan teknis bidang perencanaan pembangunan daerah
  - Penyelenggaraan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang perencanaan daerah meliputi Kesekretariatan, di bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, Perekonomian dan Sumber Daya Alam serta Infrastruktur dan Kewilayahan.
  - Pengolahan data dan informasi perencanaan pembangunan, dan mengomunikasikan hasil-hasil perencanaan pembangunan daerah untuk peningkatan mutu dan akuntabilitas perencanaan.
  - Pengoordinasian dan sinkronisasi antara perencanaan pembangunan provinsi dengan nasional serta kabupaten/kota.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat mengenai kepemimpinan, Kepala Badan Pembangunan Daerah saat ini sudah dianggap ada perubahan dari pemimpin sebelumnya, pemimpin saat ini melakukan dengan pendekatan langsung untuk memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih optimal. Jika pegawai dalam melaksanakan kegiatannya dianggap kurang disiplin maka pimpinan melakukan sidak dan melaksanakan rapat staf, jika pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mengalami kesulitan atau hambatan, pemimpin turun tangan langsung untuk memberikan arahan kepada bawahannya, agar pegawai dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Tingkat disiplin pegawai dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai Juli sampai dengan Desember 2022 di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dilihat pada table 1 berikut :

**Tabel 1. Tingkat Kehadiran Dan Ketidakhadiran Pegawai Juli Sampai Dengan Desember 2022 Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Bulan	Hadir	Tidak Hadir			Total
		Sakit	Izin/Cuti	Tanpa Ket	
Juli	62	1	1	3	
Agustus	62	3	1	1	
September	59	4	1	3	
Oktober	60	2	3	2	
November	64	1	1	1	
Desember	56	2	3	6	

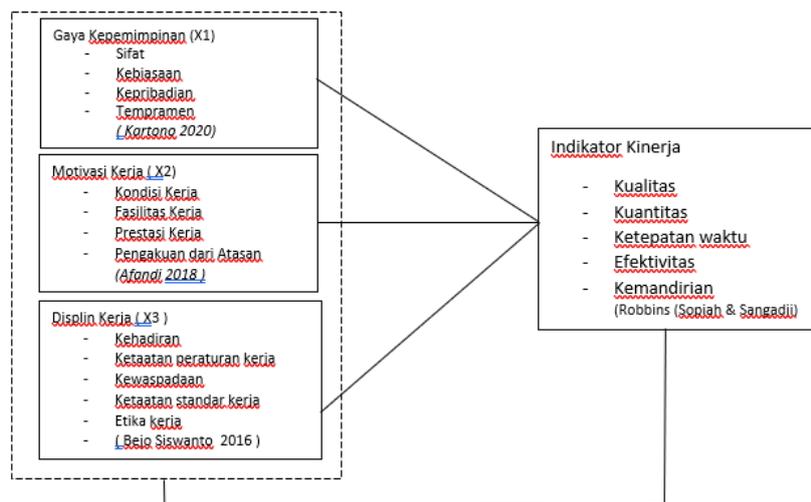
Sumber : Badan Perencanaan Pembanguna Daerah Prov.Sulbar,2022

Pada table 1. menunjukkan bahwa selama enam bulan terdapat pegawai tidak hadir tanpa keterangan dan paling banyak terjadi pada bulan desember 2022 hal ini menyebabkan ketidakhadiran pegawai mengganggu pekerjaan sehingga banyak pekerjaan menjadi kurang optimal dan berpengaruh terhadap disiplin pegawai secara keseluruhan.ketidakhadiran pegawai menunjukkan bahwa motivasi kerja yang kurang.

Keadaan ini yang melatarbelakangi penelentian ini adanya masalah kedisiplinan

pekerjaan pegawai yang realtif masih rendah hal ini dapat dilihat dari target pekerjaan yang belum mencapai realisasi yang telah ditetapkan bersama rendahnya kedisiplinan pegawai dapat dilihat dengan masih adanya pegawai pada saat jam kerja tapi tidak berada di dalam kantor atau pun melaksanakan tugas sehingga tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh pada kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat
2. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sulawesi Barat.
3. Diduga disiplin secara parsial berpengaruh terhadap Pembangunan Daerah.
4. Diduga secara simultan variable X yaitu Kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif merupakan metode yang menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena social. Untuk dapat melakukan pengukuran maka setiap fenomena social dijabarkan kedalam komponen masalah, variable dan indikator (Echdar: 2017).

Lokasi penelitian akan dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat akan dilaksanakan bulan April sampai bulan Mei 2023.

Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara di lingkungan kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 65 orang. Sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono : 2017 ) lebih lanjut disebutkan bahwa sampel adalah Sebagian populasi yang mewakili populasi yang diteliti.pada penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel dengan Teknik sensus.dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear yang

didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

Variabel	Butir Instrumen	R Hitung	R Tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya Kepemimpinan 1	0,722	0,2441	Valid
	Gaya Kepemimpinan 2	0,768	0,2441	Valid
	Gaya Kepemimpinan 3	0,761	0,2441	Valid
	Gaya Kepemimpinan 4	0,802	0,2441	Valid
	Gaya Kepemimpinan 5	0,538	0,2441	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 2 maka diperoleh angka korelasi (rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,2441. Nilai Correction Item Total Correlation (rhitung) variabel gaya kepemimpinan (X1) berada diantara 0,538 – 0,802. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0,2441 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner gaya kepemimpinan (X1) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

Variabel	Butir Instrumen	R Hitung	R Tabel	Ket
Motivasi (X2)	Motivasi 1	0,514	0,2441	Valid
	Motivasi 2	0,836	0,2441	Valid
	Motivasi 3	0,642	0,2441	Valid
	Motivasi 4	0,473	0,2441	Valid
	Motivasi 5	0,691	0,2441	Valid
	Motivasi 6	0,836	0,2441	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 3 maka diperoleh angka korelasi (rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,2441. Nilai Correction Item Total Correlation (rhitung) variabel motivasi (X2) berada diantara 0,473 – 0,836. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0,2441 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner motivasi (X2) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X3)**

Variabel	Butir Instrumen	R Hitung	R Tabel	Ket
Disiplin (X3)	Disiplin 1	0,347	0,2441	Valid

Variabel	Butir Instrumen	R Hitung	R Tabel	Ket
	Disiplin 2	0,841	0,2441	Valid
	Disiplin 3	0,745	0,2441	Valid
	Disiplin 4	0,674	0,2441	Valid
	Disiplin 5	0,504	0,2441	Valid
	Disiplin 6	0,841	0,2441	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4 maka diperoleh angka korelasi (rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,2441. Nilai Correction Item Total Correlation (rhitung) variabel disiplin (X3) berada diantara 0,347 – 0,841. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0,2441 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner disiplin (X3) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Butir Instrumen	R Hitung	R Tabel	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai 1	0,463	0,2441	Valid
	Kinerja Pegawai 2	0,503	0,2441	Valid
	Kinerja Pegawai 3	0,823	0,2441	Valid
	Kinerja Pegawai 4	0,827	0,2441	Valid
	Kinerja Pegawai 5	0,801	0,2441	Valid
	Kinerja Pegawai 6	0,823	0,2441	Valid
	Kinerja Pegawai 7	0,318	0,2441	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5 maka diperoleh angka korelasi (rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,2441. Nilai Correction Item Total Correlation (rhitung) variabel kinerja pegawai (Y) berada diantara 0,318 – 0,827. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0,2441 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kinerja pegawai (Y) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Realibilitas	Ket
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,743	0,70	Realibilitas
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,763	0,70	Realibilitas
Disiplin (X <sub>3</sub> )	0,743	0,70	Realibilitas
Kinerja Pegawai (Y)	0,762	0,70	Realibilitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2023)

Dari Tabel 6 pengujian reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah  $\geq 0,70$ . Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji reliabilitas ini diperoleh nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,743; variabel motivasi (X2) sebesar 0,763; variabel disiplin (X3) sebesar 0,743 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,762. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada diatas ambang batas (cut of point) 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.099	2.500		-.040	.969
	Gaya Kepemimpinan	.528	.137	.396	3.854	.000
	Motivasi	.259	.103	.258	2.515	.015
	Disiplin	.267	.088	.290	3.036	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 7 maka dapat diformulasikan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = -0,099 + 0,527X_1 + 0,259X_2 + 0,267X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin

$\beta$  = Koefisien Regresi

$\alpha$  = Konstanta

e = Tingkat Kesalahan

Berdasarkan hasil pengamatan regresi linier berganda di atas dapat menjelaskan bahwa:

- Konstanta (a) = -0,099 dan bernilai negatif menunjukkan bahwa jika seluruh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin dianggap tidak ada atau bernilai nol maka skor variabel kinerja pegawai akan semakin menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai sangatlah membutuhkan suatu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin untuk dapat semakin meningkat.
- Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,528 dan bernilai positif, artinya ialah bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja

pegawai. Semakin meningkatnya nilai gaya kepemimpinan, maka akan semakin meningkat pula nilai dari kinerja pegawai.

- c. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,259 dan bernilai positif, artinya ialah bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Semakin meningkatnya nilai motivasi, maka akan semakin meningkat pula nilai dari kinerja pegawai.
- d. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,267 dan bernilai positif, artinya ialah bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Semakin meningkatnya nilai disiplin, maka akan semakin meningkat pula nilai dari kinerja pegawai.

### Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil pengamatan pada tabel 7 dapat menjelaskan bahwa:

1. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)  
Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan daerah sebesar 3,854 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 1,998. Hal ini menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,854 > 1,998$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Ha diterima dan Ho ditolak).
2. Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)  
Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,515 dan tingkat signifikansi sebesar 0,015. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 1,998. Hal ini menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2,515 > 1,998$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Ha diterima dan Ho ditolak).
3. Pengaruh variabel disiplin (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)  
Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel disiplin sebesar 3,036 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 1,998. Hal ini menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,036 > 1,998$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Ha diterima dan Ho ditolak).
4. Berdasarkan kolom standardized coefficients beta pada tabel 5.21 dapat ditemukan variabel yang paling berpengaruh dominan diantara variabel independent lainnya.  
Berdasarkan kolom standardized coefficients beta tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,396, variabel motivasi sebesar 0,258 dan variabel disiplin sebesar 0,290. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel paling dominan yang memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 39,6%.

**Uji F (Secara Simultan)**

**Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490.573	3	163.524	19.512	.000 <sup>b</sup>
	Residual	511.212	61	8.381		
	Total	1001.785	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Motivasi						

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung seluruh variabel independent sebesar 19,512 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Adapun kriteria dalam uji simultan ini ialah ketika seluruh variabel independent memiliki nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. F tabel pada penelitian ini ialah sebesar 2,75. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel (19,512 > 2,75) dan nilai signifikansi sebesar 0.00 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.700 <sup>a</sup>	.490	.465	2.895	1.271
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2023)

Hasil analisis data pada tabel 5.20 menunjukkan bahwa nilai R Square pada penelitian ini ialah sebesar 0,490. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin sebagai variabel independent memiliki hubungan sebesar 49% terhadap variabel dependent yaitu variabel kinerja pegawai. Nilai R Square ini juga mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin sebagai variabel independent secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi variabel dependent yaitu variabel kinerja pegawai sebesar 0,490 atau 49%. Sedangkan sisanya (100-49=51) 51% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Uji T (Parsial)**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan

daerah sebesar 3,854 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05.  $T$  tabel pada penelitian ialah sebesar 1,998. Hal ini menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,854 > 1,998$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak).

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya variabel gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan pula variabel kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, jika variabel gaya kepemimpinan menurun, maka tingkat kinerja pegawai juga ikut menurun. Hasil ini juga sejalan dengan teori stakeholder yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena pemimpin adalah panutan dari seorang pegawai. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak mementingkan diri sendiri, disiplin dalam bekerja dan adil dalam mengambil sikap dengan perilaku diatas akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan jadi lebih efektif pentingnya kepemimpinan dalam instansi karena pemimpin yang mampu mempengaruhi secara signifikan yaitu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama berdampak pula pada pencapaian kinerja pegawai. Bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menggerakkan dan mempengaruhi bawahan dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah dirancang. Semakin baik strategi yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka akan semakin terpengaruh bawahan yang dipimpin serta tentu membuat sebuah organisasi akan semakin maju.

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Adapun pernyataan mengenai Pemimpin mendengarkan pendapat para bawahan mayoritas responden setuju. Hal tersebut serupa dengan pernyataan mengenai bawahan wajib menjalankan apa yang menjadi keputusan pimpinan. Jika membahas mengenai Pimpinan dalam pengambilan keputusan selalu bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani bawahannya maka mayoritas responden menyetujuinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anastacia Wahyuningtyas dan Susanto Soekiman (2019), Imam Ardian dan Elfiswandi (2021), Kepi Kusumayanti et.al (2020), Maria Hendritha Lidya Ngongo dan Gerardus Bernardus Duka (2020) dan Nurhanan et.al (2020). Jika menurut Kepi Kusumayanti et.al (2020) yang menyatakan bahwa Hal ini disebabkan oleh Pegawai mampu merasakan kepemimpinan yang baik dari pimpinan. Pemimpin mampu memberikan sebuah kejelasan kepada Pegawai, masukan dari bawahan dapat diserap dan dipertimbangkan untuk pengambilan sebuah keputusan. Semangat atau dorongan yang diberikan oleh pemimpin dapat menyumbang kinerja yang efektif dan produktif. Kesimpulannya adalah semakin baik kepemimpinan maka dapat meningkatkan kinerja yang baik. Sedangkan Nurhanan et.al (2020) menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan atau penurunan pada variabel gaya kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai. Penerapan gaya kepemimpinan yang berupa gaya instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 1 yang menyatakan variabel gaya

kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,515 dan tingkat signifikansi sebesar 0,015. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 1,998. Hal ini menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2,515 > 1,998$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0.015 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak).

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju Adanya keterbukaan antara sesama pegawai dilingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antar pribadi dapat berjalan dengan baik. Adapun pernyataan Dalam pekerjaan saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas mayoritas responden setuju. Hal tersebut serupa dengan pernyataan mengenai Hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan para responden mayoritas juga menyetujuinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian prayuda Dwi Cahyo (2019), Nurhanan et.al (2020), Maria Hendritha Lidya Ngongo dan Gerardus Bernardus Duka (2020), M. Nurkholis et.al (2018) dan Kepi Kusumayanti et.al (2020). Nurhanan et.al (2020) yang menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan atau penurunan pada variabel motivasi maka akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai secara signifikan. Sebagaimana ditemukan oleh Kepi Kusumayanti et.al (2020) menyatakan bahwa hal ini disebabkan oleh pegawai mampu merasakan motivasi kerja yang baik dalam bekerja. terdapat keadilan dalam pembagian gaji dan adanya sebuah penghargaan dari dinas terkait atas pencapaian kinerja yang baik. adanya sebuah kepastian dalam keamanan pada saat pegawai bekerja, semua ini tentunya akan meningkatkan nilai-nilai positif dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih aktif, praktis, taktis, inovatif dan kreatif. atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka akan meningkatkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 2 yang menyatakan variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel disiplin sebesar 3,036 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 1,998. Hal ini menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,036 > 1,998$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak).

Jika berbicara mengenai hasil tabulasi jawaban responden pada Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap pernyataan selalu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan. Para responden juga mayoritas setuju terhadap pernyataan Peraturan menjadi acuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun mengenai selalu hadir tepat waktu pada jam kerja dapat meningkatkan disiplin, responden juga mayoritas menyetujui bahwa berusaha bekerja keras dalam melakukan setiap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kepi Kusumayanti et.al (2020), Imam Ardian dan Elfiswandi (2021), Andi Jauharin Insyiah et.al (2022), Anastacia Wahyuningtyas dan Susanto Soekiman (2019), M. Nurkholis et.al (2018), Nurhanan et.al (2020), Silpa P et.al (2020) dan prayuda Dwi Cahyo (2019). Kepi Kusumayanti et.al (2020) menyatakan bahwa hal ini disebabkan oleh pegawai merasakan keseimbangan dalam melakukan pekerjaan dari apa yang mereka pertanggung jawabkan. pegawai memiliki peluang yang sama dalam melakukan lompatan karir sehingga kinerja dengan sendirinya akan mencapai standar yang baik. dengan manajemen yang selalu aktif dalam melihat pergerakan pegawai tentunya menjadi sebuah keuntungan sendiri bagi pegawai untuk dapat menunjukkan performa yang baik. kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka akan memicu kinerja menjadi lebih produktif.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 3 yang menyatakan variabel disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima**.

#### **Uji Statistik F (Simultan)**

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung seluruh variabel independent sebesar 19,512 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Adapun kriteria dalam uji simultan ini ialah ketika seluruh variabel independent memiliki nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. F tabel pada penelitian ini ialah sebesar 2,75. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $19,512 > 2,75$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Ketiga variabel ini akan sangat efektif bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada tahun-tahun kedepannya. Dengan meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama maka bukan tidak mungkin kinerja pegawai akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anastacia Wahyuningtyas dan Susanto Soekiman (2019), M. Nurkholis et.al (2018), Maria Hendritha Lidya Ngongo dan Gerardus Bernardus Duka (2020), Andi Jauharin Insyiah et.al (2022) Nurhanan et.al (2020), prayuda Dwi Cahyo (2019), Imam Ardian dan Elfiswandi (2021), Kepi Kusumayanti et.al (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh karena adanya kesinambungan dari pimpinan dalam merespon keinginan pegawainya, terciptanya sebuah disiplin kerja yang baik pada dinas terkait, dan gaya kepemimpinan mampu mendorong pegawai dalam menciptakan kinerja baik yang stabil dalam instansi tersebut.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 4 yang menyatakan variabel gaya

kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama (Simultan) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

### **Variabel Dominan**

Berdasarkan kolom standardized coefficients beta pada tabel 7 dapat ditemukan variabel yang paling berpengaruh dominan diantara variabel independent lainnya. Berdasarkan kolom standardized coefficients beta tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,396, variabel motivasi sebesar 0,258 dan variabel disiplin sebesar 0,290. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel paling dominan yang memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 39,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat vital dalam sebuah efektivitas kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang berkualitas ialah gaya kepemimpinan yang memiliki kewajiban dan kekuasaan dalam merancang strategi untuk menggerakkan organ lain agar dapat melakukan usaha guna mencapai suatu tujuan tertentu. Tanpa suatu gaya kepemimpinan yang berkualitas maka motivasi maupun disiplin tidak akan terarah dan tertata dengan baik.

### **KESIMPULAN**

Adapun hasil pengolahan data tersebut peneliti menarik beberapa kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil output dari program SPSS yang dilakukan pada jawaban responden didapatkan hasil Gaya Kepemimpinan yang merupakan variabel X.1 dalam penelitian ini merupakan Variabel paling dominan yang memiliki pengaruh terhadap variable kinerja pegawai hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sangat vital dalam sebuah efektivitas kerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil output dari program SPSS yang dilakukan pada jawaban responden didapatkan hasil Motivasi yang merupakan variabel X.2 pada penelitian ini berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Berdasarkan hasil output dari program SPSS yang dilakukan pada jawaban responden didapatkan hasil Disiplin yang merupakan variabel X3 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai yang baik memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat
4. Uji secara serentak variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan Disiplin kerja menunjukkan hasil adanya pengaruh Ketiga variabel ini akan sangat efektif bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada tahun-tahun kedepannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara
- Ariyanti, Agnes. (2016). Pengaruh Pelatihan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, TBK. Cabang Pematangsiantar.

- Arnisa, A., Latief, F., & Nurhaeda, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dpmdppkbp3a Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. *Nobel Management Review*, 4(3), 415-425.
- Danim, Sudarmawan. (2004). Motivasi Kepemimpinan & Efektifitas Kelompok. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Echdar, Saban. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor. Ghalia, Indonesia.
- Firman, Ahmad, Fitriani Latief, and Dirwan Dirwan. "Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 8, no. 2 (2022): 265-278.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gusti, Messa, Media. (2012). Pengaruh Kedisiplinan Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Ka. Sekolah Terhadap Guru SMKN 1 Purwerjo Pasca Sertifikasi. *Jurnal Penelitian*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2011). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta. Bumi Aksara Thoha. 2013.
- Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen sumber Daya Manusia. Medan. UISU Press.
- Kartono, Kartini. (2013). Pemimpin & Kepemimpinan. Jakarta. PT. Rajawali Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen SDM Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P., dan Rumbungan, Octored. (2015). Effect of word discipline, Work Motivation and Job Sertification on Employee Organizational Commitment In the Company. (Case Study In Pt. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, Vol. 3.
- Muamar. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja & Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi. Prov. Sulawesi Tengah.
- Rivai, Vethizal. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Keempat. Jakarta. Rajawali Pers.