

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN SINJAI

Reynilda*¹, Ahmad Firman², Asri³, Karlina Ghazalah Rahman⁴

*¹ Prodi Magister Keuangan Publik, ITB Nobel Indonesia Makassar

² Prodi Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

² Prodi Magister Kewirausahaan, ITB Nobel Indonesia Makassar

³ Prodi Akuntansi, ITB Nobel Indonesia Makassar

Corresponden e-mail: Reynilda@nobel.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai, terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai (3) variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze (1) the influence of motivation, work discipline and leadership style on employee performance at the Sinjai Regency Environmental Service (2) the most dominant variable affecting employee performance. The results of the study showed that (1) there was a positive and significant influence of partial motivation on the performance of employees at the Sinjai Regency Environmental Office, there was a positive and significant influence of work discipline partially on the performance of employees at the Sinjai Regency Environmental Office, there was a positive and significant influence of partial leadership on employee performance at the Sinjai Regency Environmental Office (2) there was an influence positive and significant motivation, work discipline and leadership simultaneously on employee performance at the Sinjai Regency Environmental Agency office (3) the motivation variable is the most dominant variable affecting employee performance at the Sinjai Regency Environmental Agency office..

Keywords: Motivation, Work Discipline, Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan dinas. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan dinas akan semakin mudah dicapai, begitu pulasebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik makatujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai.

Terdapat beberapa fenomena yang terjadi pada kantor wilayah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai. Kinerja pegawai selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum pegawai yang tidak ikut apel, cepat pulangsebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, pegawai yang mangkir kerja denganalasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan diantara

sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai karena faktor-faktor ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahannya atau pegawai, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau pegawai. Motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, Mangkunegara (2005:93).

Kesimpulannya adalah pemberian motivasi kepada para pegawai merupakan kewajiban para pimpinan, agar para pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu menjadi tanggung jawab. Untuk itu seorang pimpinan perlu memperhatikan dan memahami perilaku bawahan, harus berbuat dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda-beda, pemberian motivasi mengacu pada orang, harus dapat memberi keteladanan. Semua itu perlu diperhatikan agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009: 825).

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya melaksanakan program-program, tetapi juga melibatkan seluruh lapisan dalam organisasi, anggota, masyarakat untuk berperan aktif sehingga mereka memberikan kontribusi positif dalam usaha mencapai tujuan. Faktor penting yang terdapat dalam kepemimpinan yang mempengaruhi kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya yang dapat menunjang keberhasilan kepemimpinannya adalah: pendayagunaan pengaruh, hubungan antar manusia, proses komunikasi, dan pencapaian tujuan (Hasan Basri dan Tatang S (2015 : 14). Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya (Sutikno, 2014:16).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kesimpulannya gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

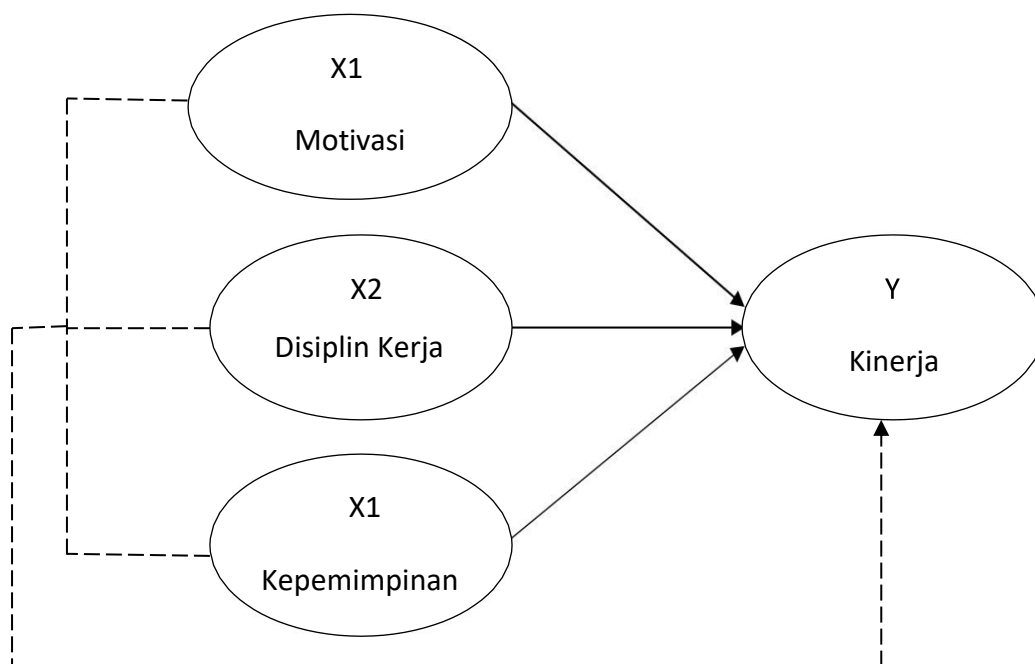
Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang

dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2009:113).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010: 548).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di terimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi (Mathis dan Jackson dalam Khaerul umam, 2010: 189). Adapun Mangkunegara menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor sikap mental (Mangkunegara, 2006: 13). Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

KERANGKA KONSEPTUAL



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Wilayah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai yang berjumlah 39 (tiga puluh sembilan) orang pegawai negeri sipil.

Dalam penelitian ini, dengan jumlah populasi yang sedikit maka dengan demikian pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni semua populasi dijadikan sampel penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan mempergunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini, Analisis regresi linear berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai.

HASIL PENELITIAN

1. Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item pernyataan Variabel	Pearson correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
1.	Kepemimpinan	1	0,888	0.3160	0,000	Valid
		2	0,889	0.3160	0,000	Valid
		3	0,941	0.3160	0,000	Valid
		4	0,899	0.3160	0,000	Valid
		5	0,879	0.3160	0,000	Valid
2.	Motivasi Kerja	1	0,797	0.3160	0,000	Valid
		2	0,834	0.3160	0,000	Valid
		3	0,738	0.3160	0,000	Valid
		4	0,899	0.3160	0,000	Valid
		5	0,776	0.3160	0,000	Valid
3.	Disiplin Kerja	1	0,802	0.3160	0,000	Valid
		2	0,873	0.3160	0,000	Valid
		3	0,902	0.3160	0,000	Valid
		4	0,857	0.3160	0,000	Valid
		5	0,865	0.3160	0,000	Valid
		6	0,896	0.3160	0,000	Valid
		7	0,731	0.3160	0,000	Valid
4	Kinerja pegawai	1	0,886	0.3160	0,000	Valid
		2	0,866	0.3160	0,000	Valid
		3	0,852	0.3160	0,000	Valid
		4	0,868	0.3160	0,000	Valid

Sumber : Olah data SPSS Versi 21

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 21 dapat dilihat nilai r hitung > r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variable yang meliputi Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai yang dapat diartikan masing-masing item

pada setiap variabel valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha > 0,50. Nilai alpha masing-masing variable dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	5	0,863	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	7	0,934	Reliabel
3	Kepemimpinan	5	0,939	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	4	0,880	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS Versi 21

Hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 21 maka dapat dilihat nilai Alpha Cronbach masing-masing variable yang meliputi Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerjai dan Kinerja Pegawai mempunyai nilai masing-masing variable lebih besar dari 0,50 yang dapat diartikan masing- masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,833	1,598	0.119
Kepemimoinan (X_1),	0,146	2,986	0.005
Motivasi Kerja (X_2)	0,392	5.599	0.000
Disiplin Kerja (X_3)	0,130	4,309	0.000

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,833 + 0,146X_1 + 0,392X_2 + 0,130X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut: (1) Nilai Konstanta menunjukkan angka 0,833 yang berarti bahwa variabel independen Kinerja Pegawai memiliki nilai 0,833. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel lain selain Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja, (2) Kepemimpinan menunjukkan angka 0,146 hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan variabel kepemimpinan 0,146 maka kinerja meningkat sebesar 14,6% dengan syarat variabel Motivasi dan disiplin kerja Konstan, (3) Motivasi Kerja menunjukkan angka 0,392 hal ini menunjukkan jika setiap

kenaikan variabel motivasi kerja 0,392 maka kinerja meningkat sebesar 39,2% dengan syarat variabel kepemimpinan dan disiplin kerja Konstan. (4) Disiplin Kerja menunjukkan angka 0,130 hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan variabel disiplin kerja 0,130 maka kinerja meningkat sebesar 13% dengan syarat variabel kepemimpinan dan motivasi kerja konstan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	220,242	3	73,414	342,527	,000 ^b
Residual	7,502	35	,214		
Total	227,744	38			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai F statistik sebesar 342,527 dengannilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai.

2. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5 Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant			
Motivasi Kerja (X ₂)	0,392	5,599	0.000
Disiplin Kerja (X ₃)	0,130	4,309	0.000
Kepemimpinan (X ₁),	0,146	2,986	0.005

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5.24 hasil uji parsial dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,986 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 < 0,05, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai. (2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,599 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Motivasi Kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai. (3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,309 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka

disimpulkan H1 diterima, artinya *Disiplin Kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,967	,964	,463

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.26 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,967, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai sebesar 0,967 atau 96,7% variasi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3). Sedangkan sisanya 3.3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang juga lebih besar dari nilai t tabel $5,599 > 2,028$ Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai. Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,967 atau 96,7%. Hal ini menunjukkan bahwasecara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 74,0 % terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang juga lebih besar dari nilai t tabel $4,309 > 2,028$. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kedisiplinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai. Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,967 atau 96,7%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan mempunyai pengaruh sebesar 96,7% terhadap kinerja Pegawai.

Dengan kata lain, jika kedisiplinan pegawai meningkat, maka akan meningkatkan pula Kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup Kabupaten Sinjai, demikian pula sebaliknya jika kedisiplinan pegawai mengalami penurunan, maka akan menurunkan pula Kinerja pegawakedisiplinan pegawai meningkat, maka akan meningkatkan pula Kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup Kabupaten Sinjai.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,005 < 0,05$. Nilai t hitung yang juga lebih besar dari nilai t tabel $2,986 > 2,028$. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai perlu dipertahankan terutama pada indikator Keteladanan pimpinan bagi pegawai, Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Lingkungan

Hidup Kabupaten Sinjai yang berarti semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

4. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Motivasi Kerja (X_2)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Secara Parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan kepada bawahan maka semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak hal-hal yang memotivasi seorang pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa dengan memperhatikan norma-norma yang ada dalam suatu instansi maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai. (2) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai sebesar 96,7%. (3) Berdasarkan hasil pengujian, variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai, hal ini tidak terlepas dari kebijakan kebijakan pimpinan dalam pengembangan kinerja pegawainya. dalam upaya meningkatkan kinerja, motivasi kerja sangat diperlukan.

SARAN

(1) Diharapkan Penerapan disiplin bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Terutama disiplin dalam penerapan jam pulang dan jam datang. (2) perlunya didukung

lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja (3) pemimpin harus mampu melihat, mengamati dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan instansinya sehingga pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Adlan Adam. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kualitas kerja pegawai Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Amstrong, Michael. 2014. *A Handbook of Human Resources Management*. Practice. 13 thedtion. Philadelphia: Kogan Page.
- Bastian, Indra. 2014. *Audit Sektor Publik, Edisi ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Casmita. 2003. *Kontribusi Kualitas Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dalam Menunjang Keberhasilan Pengelolaan Pendidikan Di SLTP PPS*. UPI. Bandung. Tidak diterbitkan.
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Dewi K. Soedarsono. 2014. *Sistem Manajemen Komunikasi Teori, Model dan Aplikasi*. Simbiosis Rekatama Media. Bandung.
- Gibson (2013) *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Goleman, Daniel. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Utama.
- Handyaningrat Soewarno 2011. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Gunung Agung, Jakarta
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Helpiana. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.3 No.1 Oktober 2012 :19-37
- Jogiyanto. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan. Pengalaman-pengalaman*. Edisi 5. BPFE-Yogyakarta.

Komaruddin. 2013. *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke-5, Bumi Aksara, Jakarta.

Malhotra, Naresh K., and David F. Birks. 2012. *Marketing Research: An Applied Approach* 3 rd. European Edition. Harlow, England: Prentice-Hall.

Manullang. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press.

P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.

Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta