

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANTAENG

Abdi Arman Rauf^{*1}Maryadi², Deddy Rahwandi Rahim³
^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
e-mail: ¹ abdiarmanrauf74@gmail.com, ² ahmadmaryadi@gmail.com,
³ deddyrahwandi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian *analytic cross-sectional study design*. Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari sampai dengan Februari 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng dengan jumlah sampel terpilih adalah 76 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai, dengan $t_{hitung} = 3,149 > t_{tabel} = 1,995$, dan $t_{hitung} = 6,626 > t_{tabel} = 1,995$, berturut-turut. Dengan demikian, H_0 ditolak, dan H_1 diterima, sehingga kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Variabel motivasi kerja berkoeffisien $t_{hitung} < t_{tabel}$ $1,311 < 1,995$, dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang ada pada diri pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng tidak memiliki pengaruh langsung (parsial) terhadap kinerja pegawainya. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara bersama-sama (simultan) dari ketiga variabel terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, dimana $F_{hitung} = 20,754 > F_{tabel} = 2,72$. Dengan demikian H_0 ditolak, H_1 diterima. Sehingga kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Variabel Disiplin kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yang dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,554.

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

ABSTRACT

This study aimed at identifying and analysing the effect of leadership, working discipline and motivation on working performance at Education and Culture Department of Bantaeng Regency, and also identifying the predominant variable on such performance.

This study employed analytic cross-sectional study design. The research was conducted at Education and Culture Department of Bantaeng Regency from Januari to February 2021. The population of the study was all the employees of Education and Culture Department of Bantaeng Regency involving 76 samples. The samples were elected through purposive sampling technique.

The results of the study were: 1) there was significant and positive correlation between both leadership and working discipline variables, partially with the working performance, indicated by $t_{arithmetic} = 3,149 > t_{table} = 1,995$, and $t_{arithmetic} = 6,626 > t_{table} = 1,995$, respectively. Therefore, H_0 was rejected and H_1 was accepted, indicating the significant effect of leadership and working discipline on working performance at Education and Culture Department of Bantaeng Regency. Motivation variable with $t\text{-count} < t\text{-table}$ $1,311 < 1,995$, indicated H_0 was accepted and H_1 was rejected. This suggested that motivation in employees at Education and Culture Department of Bantaeng Regency didn't have any direct effect on employees' working performance partially. 2) There was significant and positive correlation

simultaneously of the three variables on working performance at Education and Culture Department of Bantaeng Regency, with $F_{count} = 20,754 > F_{table} = 2,72$. Thus, H_0 was rejected, H_1 was confirmed. Therefore, leadership, working discipline and motivation simultaneously had effects on working performance at Education and Culture Department of Bantaeng Regency. This study identified that working discipline was seen as the predominant variable of this study on the working performance at Education and Culture Department of Bantaeng Regency, implied by the highest determinant value was 0,554.

Keywords : *leadership, working discipline, motivation, working performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi instansi pemerintah untuk mendorong realisasi tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia adalah salah satu pendorong utama kegiatan lembaga pemerintah. Manajemen Instansi pemerintah harus bisa memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan pegawai baik individu maupun kelompok. Masalah rendahnya kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi pemerintah, karena kinerja pegawai mempengaruhi kualitas dan kuantitas instansi pemerintah.

Rendahnya kinerja ASN salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut Girniawan (2019) bahwa kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah menguji hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Yukl (2010) mengatakan, dalam teori *path goal*, kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Seiring perubahan yang terjadi dalam organisasi, antara kepemimpinan dengan budaya organisasional mempunyai hubungan yang sangat erat.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi faktor penting untuk menunjang kinerja pegawai. Menurut Sastrohardiwiryo (2014:290) disiplin didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Amran (2009) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam sebuah organisasi harus mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi yang bertujuan untuk tercapainya suatu kondisi antara keinginan, kenyataan dan diharapkan produktivitasnya meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Demikian juga dengan motivasi, Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang.

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar

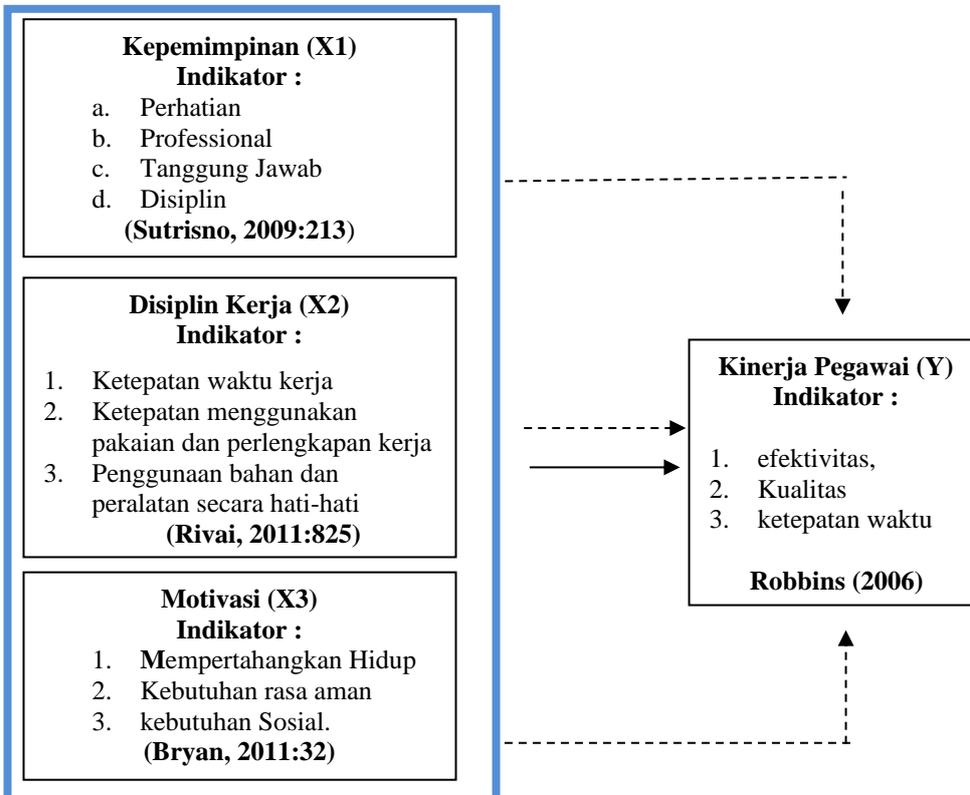
imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Kinerja mempunyai hubungan dengan motivasi, di mana motivasi merupakan adalah suatu konsep yang kita gunakan jika menguraikan kekuatan-kekuatan kekuatan yang bekerja berada dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku serta untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku di mana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil motivasi yang kuat. Semua teori motivasi menekankan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, akan tetapi ada berbagai kebutuhan lain seperti keamanan, sosial, prestise, pengembangan diri yang harus dipenuhi dan dipuaskan. Dorongan yang bersifat intrinsik dibandingkan dengan faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik.

Menurut Mangkunegara (2016:67) “Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

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

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *analytic cross-sectional study design*. Dalam studi *cross-sectional*, data tentang variabel prediktor dan hasil untuk subjek studi individu dikumpulkan pada titik waktu yang sama. Studi *cross-sectional* hampir tidak dapat menyimpulkan kausalitas, karena akan sering sulit untuk mengetahui dengan pasti apakah faktor tertentu adalah penyebab atau hasil dari faktor lain, karena tidak ada proses untuk mengikuti subjek penelitian dari waktu ke waktu (Jenkins & Gauvreau, 2007). Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yakni Januari – Februari 2021. Lokasi penelitian ini di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, dengan sampel penelitian sebanyak 76 (tujuh puluh enam) orang yang merupakan tenaga ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda yang di dahului dengan uji validitas dan uji realibilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan olah SPSS *for windows 26*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya di jelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.975	4.477		6.025	.000
	Kepemimpinan (X1)	.125	.040	.280	3.149	.002
	Disiplin Kerja (X2)	.554	.084	.576	6.626	.000
	Motivasi (X3)	.060	.046	.117	1.311	.194

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk

persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 26,975 + 0,125X_1 + 0,554X_2 + 0,060X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta 26,975 menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 26,975.
- Nilai koefisien regresi 0,125 menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,125 (12,5%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi 0,554 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,554 (55,4%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi 0,060 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,060 (6%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

Pengujian hipotesis secara parsial

- Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,149 dengan signifikan sebesar 0,002 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($3,149 > 1,995$) dan nilai sinifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0,002 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1) diterima dan (H_0) ditolak.
- Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,626 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6,626 > 1,995$) dan nilai sinifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_2) diterima dan (H_0) ditolak.
- Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,311 dengan signifikansi sebesar 0,194, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($1,311 < 1,995$) dan nilai sinifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,194 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_3) ditolak dan (H_0) diterima.

Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel indepent dalam hal ini adalah variabel Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi secara bersama- sama (Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1039.607	3	346.536	20.754	.000 ^b
	Residual	1202.183	72	16.697		
	Total	2241.789	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Nilai F-tabel didapatkan dengan cara $F_{table} = (k; n-k)$, dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini. Sehingga didapatkan *degree of freedom* dari df1 atau $n=3$ (jumlah variabel independen) dan df2 atau $n-k = (76-3) = 73$. Dengan membandingkan *degree of freedom for nominator* dari distribusi table nilai $F_{0,05}$ diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,70.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,754 > 2,70$) dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*). Dari tabel tersebut dapat pula diketahui Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi bertujuan untuk mngetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nila R- Square (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.681 ^a	.464	.441

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (data primer diolah, 2021)

Tabel diatas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,464 yang berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,464 atau 46,4% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) sedangkan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bagaimana Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Sedangkan hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan Motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Hasil uji t menunjukkan variabel kepemimpinan berkoefisien positif dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,149 < 1,995$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Semakin baik sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerja juga akan semakin baik.

Hasil uji t menunjukkan variabel disiplin kerja berkoefisien positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,626 > 1,995$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin disiplin pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi kerja berkoefisien positif $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,311 < 1,995$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,194 < 0,05$). Hal ini menunjukkan motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji F menunjukkan koefisien positif $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,754 > 2,72$) dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Dari hasil olahan tersebut bahwa variabel disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, kinerja yang optimal diharapkan semua pekerjaan dapat diselesaikan dan memberi hasil kerja sesuai yang diharapkan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
- b. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
- c. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
- d. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B.J., Reichard, R.J., Hannah, S.T., Walumbwa, F.O. & Chan, A. 2009. A Meta-analytic review of leadership impact research: experimental and quasi-experimental studies. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 764-784
- Achmad. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja*. Jurnal Mirai Management Volume 3 No.2.
- Anwar, Mahfuzil. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dosen Pada PTS di Banjarmasin, *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10 (1), h. 27-45.
- Eberly, M.B., Johnson, M.D., Hernandez, M. & Avolio, B.J. (2013). An integrative process model of leadership: examining loci, mechanisms, and event cycles. *American Psychologist*, 68(6), 427-443
- Hagger, Martin S., Zhang, Chun-Qing., Kangro, Eva-Maria., Ries, Francis., Wang, John C.K., Heritage, Brody., Chan, Derwin. 2018. Trait Self-Control and Self-Discipline: Structure, Validity, and Invariance Across National Groups. *Current Psychology*, (2018).
- Handayani, Nurlaila. 2010. *Pengembangan Model Intqual Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Internal Di Pendidikan Tinggi*. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh November.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*, Terj. Harbani Pasolong. Alfabeta. Bandung.
- Jenkins, K., & Gauvreau, K. 2007. *Introduction to Clinical Research Design & Analysis*.
- Kardianto Indra Purnomo. 2016. *Penilaian Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan pada Pendidikan Nonformal*. Simposium Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Lestari, W. & Sulandari, S. 2017. Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman Surabaya. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(1), 80-89
- Na-nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. 2018. Factor Analysis-validated Comprehensive Employee Job Performance Scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(10), 2436-2449.
- Pratiwi, H. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Admiral Lines Belawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 42-48
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Schaufeli, Wilmar & Bakker, Arnold. 2004. *UWES: Utrecht Work Engagement Scale*. Valencia: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University

Tulhusnah, L., Sularso, R.A., & Fathorrazi, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, 16(1), 18-28

Turner, J.R. & Baker, R. 2018. A review of leadership theories: identifying a lack of growth in the HRD leadership domain. *European Journal of Training and Development*, 42(7/8), 470-498.

Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zulkarnain. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng*. *Jurnal Mirai Management* Volume 3 No.1.