YUME : Journal of Management Volume 2 No. 2 2019
Available at : https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PETUGAS PUSKESMAS DI KABUPATEN BANTAENG

The Influence Of Leadership On Performance Through Motivation And Work Discipline Of Officers Of Public Health Centers In Bantaeng District)

Asril Irvansyah
Email : ippankoeji@gmail.com
Puskesmas Dampang Kec. Gantarang Keke, Kab. Bantaeng

Baharuddin
Email :baharuddin.d@gmail.com
STIE Amkop Makassar

Iksan K
Email :Iksan.K@gmail.com
STIE Amkop Makassar

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji model yang dibangun berdasarkan teori-teori yang berkaitan dengan kepemimpinan dalam membangun kinerja petugas, melalui motivasi dan disiplin kerja. jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di 7 Puskesmas rawat jalan Kabupaten Bantaeng yaitu puskesmas Kota, Sinoa, Lasepang, Dampang, Moti, Pa'bentengan dan Ulugalung, dengan lama penelitian dilaksanakan tiga bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Puskesmas yang merupakan pegawai sipil atau aparatur sipil negara (ASN) yang berjumlah 146 orang sedangkan penentuan sampelnya menggunakan rumus slovin dan sampelnya didapatkan sebanyak 107 orang. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan model analisis jalur dan pengolahan data menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi, kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, disiplin berpengaruh terhadap kinerja, variabel kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai pemediasi serta variabel kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui variabel disiplin sebagai pemediasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karier, Prestasi Kerja, Motivasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to test models that are built on theories related to leadership in building officer performance, through motivation and work discipline. this type of research can be classified as a causal study with a quantitative approach. The study was carried out in 7 outpatient health centers in Bantaeng District, namely Kota Puskesmas, Sinoa, Lasepang, Dampang, Moti, Pa'bentengan and Ulugalung, with a duration of three months. The population in this study were all Puskesmas officers who were civil servants or state civil apparatus (ASN) totaling 146 people while the sample was determined using Slovin formula and the samples were 107 people. The hypothesis testing of the study was carried out using the path analysis model and data processing using the SPSS program.

The results of the study found that there is leadership influencing motivation, leadership influences discipline, leadership influences performance, motivation influences performance, discipline influences performance, leadership variables indirectly affect performance through motivation variables as mediators and leadership variables indirectly influence performance through disciplinary variables as mediators.

Keywords: Compensation, Career Development, Work Achievement, Motivation

LATAR BELAKANG

Puskesmas merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan program Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota dalam upaya memaksimalkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang lebih baik. Keberhasilan pencapaian program sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga untuk melaksanakan kegiatan di Puskesmas. Puskesmas adalah salah satu bentuk fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat dan juga merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat dan membina peran serta mereka dalam pemeliharaan kesehatan masyarakat dalam wilayah kerjanya, yang ditujukan kepada semua penduduk, sejak pembuahan dalam kandungan sampai tutup usia, dan tidak membedaan jenis kelamin dan golongan umur.

Dalam hal ini puskesmas dituntut untuk selalu meningkatkan fasilitas atau sarana kesehatannya dan juga keprofesionalan dari para pegawainya untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat pengguna jasa layanan kesehatan puskesmas.

Puskesmas merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Dinas Kesehatan yang terbagi dua tipe pelayanan yaitu pelayanan rawat jalan 7 Puskesmas dan rawat inap 6 Puskesmas yang terdapat di setiap kecamatan wilayah pemerintah Kabupaten Bantaeng. Dengan jumlah SDM dan sarana prasarana yang jauh dari minim, Puskesmas dituntut memberikan Pelayanan

Kesehatan untuk mengatasi kebutuhan penanganan masalah kesehatan yang ada diwilayah kerjanya, baik upaya Pelayanan Kesehatan Masyarakat yang ditujukan kepada masyarakat yang mempunyai risiko terkena dampak masalah kesehatan, dan upaya pelayanan pengembangan guna memberian solusi kepada masyarakat untuk tidak sakit sehingga terwujud kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Peningkatan pemberian pelayanan yang paripurna dan berkelanjutan menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. yang memiliki skil, dan kemampuan professional, sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Dan untuk itu dibutuhkan seorang yang mampu menjadi Pimpinan di puskesmas agar menghasilkan petugas kesehatan yang profesional yang memiliki pandangan untuk mengupdate ilmu terbaru dalam bidang profesi kesehatan masing -masing.

Kepala Puskesmas Sebagai pimpinan mencerminkan peran ke pemimpinan yang besar dalam suatu organisasi yang dipimpinnya, sehingga seorang kepala Puskesmas diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat dihandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Gambaran bahwa pimpinan yang memberikan dorongan bagi pekerja, terlihat adanya hubungan yang erat antara motivasi dan pemuasan kebutuhan dari dalam diri pegawai. Implikasinya adalah berbentuk perilaku-perilaku orang per orang dalam organisasi, seperti misalnya tingkat produktivitas, tingkat kemangkiran dan lain sebagainya.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pemaparan fenomena sebelumnya mengenai Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Petugas, maka peneliti ingin melakukan penelitian bagaimana Pengaruh kepemimpinan melalui Motivasi dan Disiplin Kerja, dan sejauh mana tiga faktor tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Petugas di Puskesmas dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program kesehatan. Oleh karena itu pada penelitian ini akan diangkat tema tentang Kepemimpinan, motivasi , disiplin kerja, merupakan faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh pada kinerja petugas, sehingga perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikansinya terhadap kinerja petugas pada Puskesmas di Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi petugas puskesmas di Kabupaten Bantaeng
b. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja petugas puskesmas di Kabupaten Bantaeng

c. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja petugas puskesmas di Kabupaten Bantaeng
d. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja petugas puskesmas di Kabupaten Bantaeng
e. Apakah disiplin kerja terhadap kinerja petugas Puskesmas di Kabupaten Bantaeng
f. Apakah motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Puskesmas di Kabupaten Bantaeng?
g. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Puskesmas di Kabupaten Bantaeng?

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa kepemimpinan yang efektif individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi (Fikri,2008). Sedangkan Ivancevich, et al (2007) menyatakan bahwa Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Menurut Handoko (2001) terdapat lima aspek pada kepemimpinan yaitu kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual, dan lingkungan kerja.

Motivasi

Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagaikegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2012). Mc. Cormick (Mangkunegara 2005) menghubungkan dengan lingkungan kerja, bahwa “motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dalam bekerja seseorang haruslah termotivasi sehingga dia dapat bekerja dengan lebih baik. Dalam Siagian (2012), Hezberg menyatakan ada 2 (dua) faktor motivasi yang sangat dominan, yaitu faktor motivasi instrinsik dan ekstrinsik.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi. Dengan demikian setiap perusahaan menetapkan atau merumuskan suatu aturan yang diberlakukan untuk menjamin terlaksananya

mekanisme kerja instansi tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik (Nitisemito, 2014).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Bagaimanapun tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan seorang pegawai, besarnya motivasi yang diberikan pimpinan, maupun besarnya kompensasi yang diberikan tidak banyak berarti apabila Petugas tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, faktor disiplin ini perlu mendapat perhatian yang besar, baik bagi pimpinan maupun Petugas yang bersangkutan. Seperti halnya pemberian motivasi kerja, penanaman disiplin pegawai pada umumnya baik.

Kinerja Petugas

Definisi mengenai kinerja adalah hasil dari seseorang secara menyeluruh didalam satu periode pelaksanaan tugas, misalnya standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Instansi atau lembaga dapat memotivasi Petugas dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat terhindari. Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungs ipokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasid alam periode tertentu.

Menurut Mulyadi (2009) Kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Penilaian kinerja juga dikenal dengan istilah "*performance rating"* atau "*performance appraisal*, yaitu penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau Petugas (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan (Munandar, 2011)"

Menurut Rivai (2006), Secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara Petugas tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengkui hasil kerja seorang Petugas, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
3. Memberikan peluang kepada Petugas untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga Petugas termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengnkebutuhan dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Adapun dalam penelitian ini peneliti ingin menguji model yang dibangun berdasarkan teori-teori yang berkaitan dengan kepemimpinan dalam membangun kinerja petugas, melalui motivasi dan disiplin kerja. Diharapkan pula dari konfirmasi teori dan empiris tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Puskesmas yang merupakan pegawai sipil atau aparatur sipil negara (ASN) yang berjumlah 146 orang. Oleh karena besarnya jumlah populasi maka dilakukan teknik sampling. Adapun penentuan sampel dengan presisi yang ditetapkan 10%, tehnik pengambilan sampel menggunakan model Slovin (Sugiyono, 2017) sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 107 orang.

Metode Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan Model analisis jalur. Untuk Pengujian hipotesis menggunakan model analisis jalur dan data diolah melalui program SPSS. Analisis jalur adalah pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel. Analisis Jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Model 1

Tabel 1. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Model I

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.586	.268		9.645	.000
	Kepemimpinan_X	.388	.065	.504	5.980	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Y1

Sumber: Analisis data primer 2019

Hasil analisis regresi menggunakan probabilitas dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai koefisien (B) yang bernilai positif yang menunjukan antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan positif, sehingga terbentuk persamaan model pertama, yaitu

$$Y_1 = 2{,}586 + 0{,}388X + e$$

Persamaan di atas menunjukan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan (X) sebesar satu satuan akan meningkatkan motivasi (Y_1) sebesar 0,388 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan Kepemimpinan (X) sebesar satu satuan, akan menurunkan motivasi (Y_1) sebesar 0,388 satuan pada taraf signifikansi 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pada puskesmas di Bantaeng juga akan meningkatkan motivasi petugas puskesmas

Analisis Regresi Model 2

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Model II

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.672	.320		11.467	.000
	Kepemimpinan_X	.147	.078	.182	1.896	.046

a. Dependent Variable: Disiplin_Y2

Sumber: Analisis data primer 2019

Hasil analisis regresi menggunakan probabilitas dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai koefisien (B) yang bernilai positif yang menunjukan antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan positif, sehingga terbentuk persamaan model ke dua, yaitu

$$Y_2 = 3{,}672 + 0{,}147X + e$$

Persamaan di atas menunjukan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan (X) sebesar satu satuan, akan meningkatkan disiplin (Y_2) sebesar 0,147, Sebaliknya, setiap penurunan Kepemimpinan (X) sebesar satu satuan, akan menurunkan disiplin (Y_2) sebesar 0,147 satuan satuan pada taraf signifikansi 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pada puskesmas di Bantaeng juga akan meningkatkan disiplin petugas puskesmas.

Analisis Regresi Model 3

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Model III

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.814	.422		6.675	.000			
	Kepemimpinan_X	.179	.073	.255	2.469	.015	.027	.236	.220
	Motivasi_Y1	.355	.099	.390	3.596	.000	.323	.334	.321
	Disiplin_Y2	.153	.083	.176	1.853	.047	.266	.180	.165

a. Dependent Variable: Kinerja_Y3

Sumber: Analisis data primer menggunakan data pada Lampiran 3, 2019

Hasil analisis regresi menggunakan probabilitas dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai koefisien (B) yang bernilai positif yang menunjukan antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan positif, sehingga terbentuk persamaan model ke tiga, yaitu

$$Y_3 = 2{,}814 + 0{,}179X + 0{,}355Y_1 + 0{,}153Y_2$$

Persamaan di atas menunjukan bahwa:

1) Apabila variabel motivasi dan disiplin bernilai konstan, maka setiap kenaikan kepemimpinan (X) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y_3) sebesar 0,179 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan Kepemimpinan (X) sebesar satu satuan, akan menurunkan kinerja (Y_3) sebesar 0,179 satuan pada taraf signifikansi 0,00
2) Apabila variabel kepemimpinan dan disiplin bernilai konstan, setiap kenaikan motivasi (Y_1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y_3) sebesar 0,355 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan motivasi (Y_1) sebesar satu satuan, akan menurunkan kinerja (Y_3) sebesar 0,355, pada taraf signifikansi 0,00.
3) Apabila variabel kepemimpinan dan motivasi bernilai konstan. Setiap kenaikan disiplin (Y_2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y_3) sebesar 0,153 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan Disiplin (Y_2) sebesar satu satuan, akan menurunkan skor kinerja (Y_3) sebesar 0,153 pada taraf signifikansi 0,00.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, motivasi, dan disiplin pada puskesmas di Bantaeng juga akan meningkatkan kinerja disiplin petugas puskesmas

.

Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan analisis jalur yang dilakukan pada ketiga model regresi pada penelitian ini.

1. Pengujian hipotesis pengaruh langsung

   Pengujian hipotesis pengaruh langsung dilakukan dengan menggunakan Uji parsial (uji t) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Pengujian koefisien regresi parsial yang dilakukan berdasarkan pada ke tiga model penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya.

   a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi

      Dari hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial (tabel 20) Kepemimpinan terhadap motivasi pada model I, diperoleh nilai koefisien parameter (kepemimpinan) sebesar 0,388 dan nilai t_{hit} sebesar 5.980 dan signifikan pada tingkat kepercayaan (α=0,05), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pada tingkat kepercayaan 95 % dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi petugas puskesmas.

   b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin

      Dari hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial (tabel 20) Kepemimpinan terhadap disiplin pada model II, diperoleh nilai koefisien parameter (kepemimpinan) sebesar 0,147 dan nilai t_{hit} sebesar 1.896 dan signifikan pada tingkat kepercayaan (α=0,05), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pada tingkat kepercayaan 95 % dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap disiplin petugas puskesmas.

   c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja

      Dari hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial (tabel 20) Kepemimpinan terhadap kinerja pada model III, diperoleh nilai koefisien parameter (kepemimpinan) sebesar 0,179 dan nilai t_{hit} sebesar 2.469 dan signifikan pada tingkat kepercayaan (α=0,05), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pada tingkat kepercayaan 95 % dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja petugas puskesmas.

   d. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

      Dari hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial (tabel 20) motivasi terhadap kinerja pada model III, diperoleh nilai koefisien parameter (motivasi) sebesar 0,355 dan nilai t_{hit} sebesar 3.596 dan signifikan pada tingkat kepercayaan (α=0,05), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pada tingkat kepercayaan 95 % dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja petugas puskesmas.

e. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja

Dari hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial (tabel 20) disiplin terhadap kinerja pada model III, diperoleh nilai koefisien parameter (disiplin) sebesar 0,153 dan nilai t_{hit} sebesar 1.853 dan signifikan pada tingkat kepercayaan (α=0,05), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pada tingkat kepercayaan 95 % dapat disimpulkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja petugas puskesmas.

2. Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dilakukan dengan menggunakan analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Ke tiga model persamaan menggunakan analisis regersi sederhana dan regresi berganda dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (independent) terhadap variabel mediasi (intervening) dan juga kekuatan hubungan dari variabel bebas (indenpendent) terhadap variabel terikat (dependent), serta kekuatan hubungan dari variabel bebas (intervening) terhadap variabel terikat (dependent). Hasil analisis jalur ini berdasarkan hasil output ke tiga regresi untuk mendapatkan koefisien beta dan menemukan adanya hubungan tidak langsung.

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi

Pengaruh langsung yang diberikan Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,179, sedangkan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan melalui Motivasi terhadap Kinerja adalah perkalian antara nilai beta Kepemimpinan terhadap Motivasi dengan nilai motivasi terhadap Kinerja yaitu : 0,388 x 0,355 = 0,138. Maka pengaruh total yang diberikan Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : 0,179 + 0,138 = 0,317. Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja petugas melalui motivasi sebagai intervening dapat dikatakan berhasil karena ke dua hubungannya sesuai dengan hipotesis dengan nilai beta sebesar 0,317.

Hasil ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui mediasi motivasi. Koefisien jalur bertanda positif dapat diartikan bahwa hubungan kepemimpinan dengan kinerja melalui motivasi adalah searah. Dengan demikian dapat dikatakan semakin baik kepemimpinan pada puskesmas, akan meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi pada petugas kesehatan pada Puskesmas di Bantaeng.

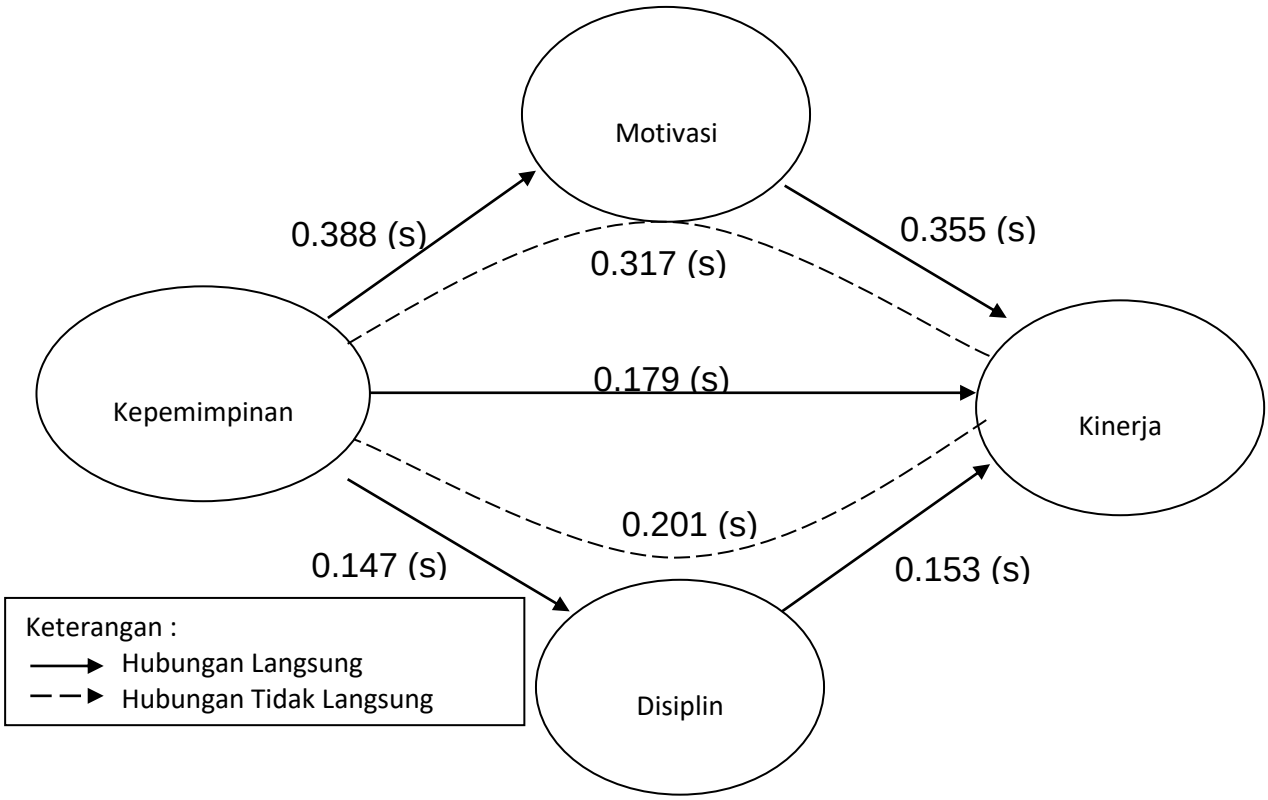
b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin

Pengaruh langsung yang diberikan Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,179, sedangkan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan melalui Disiplin terhadap Kinerja adalah perkalian antara nilai beta Kepemimpinan terhadap Disiplin dengan nilai Disiplin terhadap Kinerja yaitu : 0,147 x 0,153 = 0,022. Maka pengaruh total yang diberikan

Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : 0,179 + 0,022 = 0,201. Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja petugas melalui disiplin sebagai intervening dapat dikatakan berhasil karena ke dua hubungannya sesuai dengan hipotesis dengan nilai beta sebesar 0,201.

Hasil ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui mediasi disiplin. Koefisien jalur bertanda positif dapat diartikan bahwa hubungan kepemimpinan dengan kinerja melalui disiplin adalah searah. Dengan demikian dapat dikatakan semakin baik kepemimpinan pada puskesmas, akan meningkatkan kinerja melalui peningkatan disiplin pada petugas kesehatan pada Puskesmas di Bantaeng.

Hasil analisis di atas berdasarkan hasil output regresi dan analisis jalur untuk mendapatkan koefisien beta dan menemukan adanya hubungan langsung dan tidak langsung, selengkapnya terdapat pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1 Analisis Jalur

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Analisis regresi linear antara kepemimpinan terhadap motivasi dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara motivasi sebagai variabel terikat dengan kepemimpinan sebagai variabel bebas. Tabel 19 pada bab 4 disajikan koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi.

Berdasarkan uji t, variabel kepemimpinan menunjukkan memiliki pengaruh yang positif signifikan dengan nilai p < 0.05. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,388 dengan nilai t sebesar 5.980 dan signifikansi 0,000.

Hasil temuan yang menunjukkan terdapatnya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi. Kepemimpinan yang baik tentu saja akan membuat motivasi kerja petugas meningkat dan merasa senang untuk melakukan pekerjaannya. Ini sesuai dengan teori dari McShane dan Von Glinow (2010) yang menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektifitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonisbaik antara sesama petugas, maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh petugas kesehatan akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Nawawi (2006), mengatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam hal motivasi kerja dapat diwujudkan dengan kombinasi perilaku, dimana pemimpin harus bisa mengubah kepemimpinannya sesuai dengan situasi organisasi. Dalam hal ini, kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas kesehatan, karena motivasi kerja mereka demi untuk memenuhi kebutuhannya dan hal ini sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar mereka bisa bekerjasama secara efektif,

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulidar dan Yunus (2012) serta Ruslan R, *et al* (2018) yang menemukan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin

Analisis regresi linear antara kepemimpinan terhadap disiplin dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara disiplin sebagai variabel terikat dengan kepemimpinan sebagai variabel bebas. Tabel 19 pada bab 4 disajikan koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin. Berdasarkan uji t, variabel kepemimpinan menunjukkan memiliki pengaruh yang positif signifikan dengan nilai p < 0.05. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,147 dengan nilai t sebesar 1.896 dan signifikansi 0,046.

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja petugas puskesmas. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik (Hasibuan, 2008).

Hal ini menunjukkan bahwa cukup besar peranan faktor kepemimpinan atas disiplin kerja para petugas kesehatan pada Puskesmas Bantaeng. Selain itu, terdapat Faktor-faktor lain dalam pemimpin yang dapat mempengaruhi disiplin bawahan, yang menurut Newstrom (2011) disebut sebagai sifat positif seorang pemimpin. Sifat positif tersebut yaitu sifat primer dan sifet sekunder. Primary traits (sifat primer) seperti kejujuran dan integritas, dorongan personal dan energi, keinginan untuk memimpin, dan percaya diri menjadi faktor yang sangat penting dalam membuat kepemimpinan menjadi langgeng dan disukai anak buah. Sedangkan secondary traits (sifat sekunder) seperti kemampuan kognitif, karisma, fleksibilitas dan adaptivitas, kesayangan dan kehangatan positif, kreatifitas dan originalitas, dan pengetahuan tentang bisnis sangat penting untuk seorang pemimpin supaya diikuti dan diperhatikan oleh pengikutnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012) yang mendapatkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Analisis regresi linear antara kepemimpinan terhadap kinerja dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara kinerja sebagai variabel terikat dengan kepemimpinan sebagai variabel bebas. Tabel pada bab 4 disajikan koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan uji t, variabel kepemimpinan menunjukkan memiliki pengaruh yang positif signifikan dengan nilai $p < 0.05$. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,179 dengan nilai t sebesar 2.469 dan signifikansi 0,015.

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang bermakna terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas kab.Bantaeng. Kinerja petugas kesehatan tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada bawahan adalah untuk pencapaian kinerja yang optimal. (Panjaitan 2012),

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang baik tentu akan membuat petugas kesehatan bekerja dengan lebih baik dan akan meningkatkan kinerja mereka secara langsung. Tetapi dengan tanggung jawab yang besar yang dibebankan kepada para petugas kesehatan dimana seringkali mereka bertugas dalam kondisi hanya berdua dalam satu ruangan yang merawat

sejumlah penderita mengasah kemampuan kerja mereka sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya secara otomatis walaupun tanpa adanya pengawasan langsung dari pimpinannya.

Dengan adanya SPO (standar prosedur operasional) yang harus dilakukan, akan menuntun para petugas kesehatan untuk melakukan tindakan pekerjaannya sesuai aturan yang berlaku walaupun tanpa kehadiran seorang pimpinan di dekatnya. Meskipun begitu, pengawasan pimpinan tetap merupakan tindakan yang harus dilakukan untuk menilai kinerja petugas. Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Oluyesi dan Hamed (2009), Fatokun et al (2010), Endro dan Sujiono (2012) serta Sembe, *et al* (2019) yang membuktikan adanya hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Analisis regresi linear antara motivasi terhadap kinerja dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara kinerja sebagai variabel terikat dengan motivasi sebagai variabel bebas. Tabel pada bab 4 disajikan koefisien regresi variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Berdasarkan uji t, variabel motivasi menunjukkan memiliki pengaruh yang positif signifikan dengan nilai $p < 0.05$. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,355 dengan nilai t sebesar 3,596 dan signifikansi 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa cukup besar peranan motivasi kerja petugas kesehatan dalam mencapai kinerja akhir mereka pada Puskesmas di Bantaeng.

Pada hakekatnya motivasi yang tinggi akan meningkatkan kemauan bekerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perorangan dan organisasi secara keseluruhan. Walaupun kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas cukup baik namun tidak didukung oleh motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Jika prestasi kerja individu, dilihat dari satu demensi pelaksanaan tugas maka pada prestasi kerja kelompok, perpaduan antara kemampuan dan motivasi dilihat dari dua demensi, yaitu demensi pelaksanaan tugas dan kerjasama.

Motivasi adalah merupakan bagian terpenting dari kinerja. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Newstrom, 2011) dalam hal ini diukur dengan kinerja orang tersebut. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk SDM yang bersangkutan.

Penelitian ini sesuai dengan peneliti lain yang juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja seperti yang dilakukan oleh

Oluseyi, S (2009), Salleh et al (2011), Riambessy et al (2012), dan Nuraeni, *et al* (2019) dimana semuanya mendapatkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kinerja dan motivasi.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Analisis regresi linear antara disiplin terhadap kinerja dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara kinerja sebagai variabel terikat dengan disiplin sebagai variabel bebas. Tabel pada bab 4 disajikan koefisien regresi variabel disiplin terhadap variabel kinerja. Berdasarkan uji t, variabel disiplin menunjukkan memiliki pengaruh yang positif signifikan dengan nilai $p < 0.05$. Disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,153 dengan nilai t sebesar 1.853 dan signifikansi 0,047.

Beberapa penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian ini seperti yang dilakukan oleh Abdilah dan Wajdi (2011), Susanty dan Baskoro (2012), serta Sejati dan Ariefiantoro (2013) yang seluruhnya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Analisis regresi jalur antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara kinerja sebagai variabel terikat dengan kepemimpinan sebagai variabel bebas, dengan motivasi sebagai variabel intervening atau variabel mediasi. Gambar pada bab 4 disajikan hasil analisis jalur dengan koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi. Berdasarkan analisis jalur menunjukkan bahwa Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja petugas melalui motivasi sebagai intervening dapat dikatakan berhasil karena ke dua hubungannya juga signifikan dan sesuai dengan hipotesis dengan nilai beta sebesar 0,317

Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. (Handoko, 2001) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat dengan tepat mengarahkan tujuan perseorangan dan tujuan organisasi. Sedangkan motivasi menurut (Robbins, 2006) merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sebuah kebutuhan individual.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa agar puskesmas di kota Bantaeng dapat meningkatkan kinerja petugasnya maka tidak hanya faktor – faktor pembentuk kepemimpinan saja yang perlu diperhatikan, tetapi juga pada faktor – faktor pembentuk motivasi. Kinerja petugas maupun organisasi secara keseluruhan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disamping adanya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi, diduga masih ada

faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerjanya. Salah satunya adalah faktor motivasi kerja yang terdapat dalam diri mereka.

Selain itu, Pemimpin juga merupakan salah satu motivator kepada bawahannya dalam suatu organisasi, sehingga terdapat kaitan yang erat diantara keduanya. Pada masa pertumbuhan pimpinan organisasi berperan memotivasi bawahannya dengan sifat/karakteristik yang dimiliki oleh pemimpin dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Dari uraian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat dengan tepat mengarahkan tujuan organisasi dengan kebutuhan-kebutuhan individu atau aspek-aspek tujuan yang diharapkan individu atas pekerjaannya maka semakin tinggi motivasi para bawahannya yang selanjutnya akan meningkatkan kinerjanya..

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2016), Reza dan Dirgantara (2010) dan Nazili dan Yuniawan (2012) yang menunjukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Disiplin

Analisis regresi jalur antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara kinerja sebagai variabel terikat dengan kepemimpinan sebagai variabel bebas, dengan disiplin sebagai variabel intervening atau variabel mediasi. Gambar pada bab 4 disajikan hasil analisis jalur dengan koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja melalui variabel disiplin. Berdasarkan analisis jalur menunjukkan bahwa Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja petugas melalui disiplin sebagai intervening dapat dikatakan berhasil karena ke dua hubungannya juga signifikan dan sesuai dengan hipotesis dengan nilai beta sebesar 0,201.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dapat mendorong petugas untuk meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Robbins (2006) menyatakan bahwa pemimpin mampu merangsang agar bawahan dapat berfikir secara kreatif dan inovatif. Selanjutnya dalam penelitian Risambessy et al (2012) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memengaruhi perilaku dan cara pandang pegawai. Dengan adanya cara pandang yang sama antara pemimpin dan bawahan, maka pemimpin dapat mengontrol dan mengarahkan pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanty (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja

Implikasi dari temuan ini, kinerja petugas kesehatan pada Puskaesmas di Bantaeng dimulai dari adanya disiplin kerja yang digerakkan oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mendorong terjadinya peningkatan disiplin kerja, sehingga secara tidak langsung berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Triastity (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bagian terdahulu, maka dapat dikemukakan simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap Motivasi. Ini berarti pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi petugas puskesmas adalah pengaruh yang bernilai positif signifikan yaitu semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula motivasi petugas puskesmas di Kabupaten Bantaeng
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap Disiplin. Ini berarti pengaruh kepemimpinan terhadap Disiplin petugas puskesmas adalah pengaruh yang bernilai positif signifikan yaitu semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula Disiplin petugas puskesmas di Kabupaten Bantaeng
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Ini berarti pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja petugas puskesmas adalah pengaruh yang bernilai positif signifikan yaitu semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula Kinerja petugas puskesmas di Kabupaten Bantaeng
4. Terdapat pengaruh Motivasi yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Ini berarti pengaruh Motivasi terhadap Kinerja petugas puskesmas adalah pengaruh yang bernilai positif signifikan yaitu semakin baik Motivasi maka semakin tinggi pula Kinerja petugas puskesmas di Kabupaten Bantaeng
5. Terdapat pengaruh Disiplin yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Ini berarti pengaruh Disiplin terhadap Kinerja petugas puskesmas adalah pengaruh yang bernilai positif signifikan yaitu semakin baik Disiplin maka semakin tinggi pula Kinerja petugas puskesmas di Kabupaten Bantaeng
6. Terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai pemediasi. Ini berarti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi petugas puskesmas adalah pengaruh yang bernilai positif signifikan yaitu semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula motivasi dan berdampak pada tingginya kinerja petugas puskesmas di Kabupaten Bantaeng
7. Terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja melalui variabel disiplin sebagai pemediasi. Ini berarti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin petugas puskesmas adalah pengaruh yang bernilai positif signifikan yaitu semakin

baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula disiplin dan berdampak pada tingginya kinerja petugas puskesmas di Kabupaten Bantaeng.

REFERENSI

Abdilah, A.C, dan Wajdi, F, 2011, 'Pengaruh Kepemimpinan, stress kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dengan kinerja Pegawai', DayaSaing, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol 12, No 1, hlm 1-11.

Endro dan Sujiono, M, 2012, 'Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah dasar Kabupaten Pati', Journal UNISRI, Vol 6, No 1.

Fatokun, J.O., Salaam, M.O., & Ajegbomogun, F.O. 2010. The Influence of Leadership on The Performance of Subordinates in Nigerian Libraries. Journal of Library Philosophy and Practice, 1-8

Handoko, T. Hani, 2001, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Ivancevich, J.M., Konopaske, R. & Matteson, M.T. 2007. Perilaku dan Managemen Organisasi: Edisi Ketujuh, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Maulidar, Musnandi, S, dan Yunus, M, 2012, 'Pengaruh Kepemimpian dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh', Jurnal Ilmu manajemen, Pascasarjana Universitas Syah Kuala, Vol 1 tahun I, No. 1.

McShane, Steven L dan Von Glinow, Mary Ann. 2010, Organizational Behavior, NY : The. McGraw-Hill Companies, Inc, New York.

Mulyadi. 2009. Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balanced Scorecard. Yogyakarta: UPP-STIM YKPN.

Munandar, A. S. 2011. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Nazili, I. and Yuniawan, A., 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan PT Garuda Indonesia Kota Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan manajemenkinerja di lingkunganperusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah MadaUnivercity Press.

Newstrom, John W. 2011. Organizational Behaviour. Human Behaviour at Work. New York: McGraw Hill.

Nitisemito, Alex S., 2014, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nuraeni, S., Mattalatta, M., & Syukur, A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA DI KECAMATAN BANTAENG KABUPATEN BANTAENG. *YUME: Journal of Management*, *2*(1)

Oluyesi, A. Shadare, dan Hamed T, Ayo. 2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria.European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences.ISSN 1450-2275 Issue 16.

Panjaitan, H. 2012, 'Analisis Mutu Pelayanan Melalui Kepemimpinan dan Kinerja Paramedis di RSUD Pasuruan Jawa Timur',PT Revka Petra Media, Surabaya.

Purnomo, Eko. Triastity, Rahayu. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 11 36 No. 1 Juni 2017: 35 – 51.

Ramadhan. 2016. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Pada PT. Pegadaian Se-Deputy robolinggo). FakultasEkonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

Reza, R.A. and Dirgantara, I., 2010. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Rivai, V. 2006. Manajemen Sumber daya Manusia : dari teori kepraktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Riambessy, A, Swasto, B, Thoyib, A, dan Astuti, E.S, 2012, 'The Influence of Transformastional Leadership style, Motivation, Burnout toward Job Satisfaction and Employee Performance', J. Basic Appl. Sci.Res, 2(9) 8833-8842

Robbins, Stephen P, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.

Ruslan, R., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Diklat, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Otoritas. *Jurnal Mirai Management*, *3*(2), 78-91.

Salleh, F, Dzulkifli, Z, Abdullah, W.A.W, dan Yaakob, N.H.M, 2011, 'The effect of motivation on job performance of state government employees in Malaysia', International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 1 No. 4.

SEMBE, Nimrod; TAMSAH, Hasmin; ILYAS, Gunawan Bata. PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINEJRA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MAKASSAR KOTA MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2019, 2.1.

Sejati, H.P, dan Ariefiantoro, T, 2013, 'PengaruhMotivasi, Kepemimpinan dan DisiplinKerjaterhadapKinerja Guru dan Staf SMP Muhammadyah 3 Semarang', Q-MAN Vol 1 No 4 Hlm 1-10.

Siagian, Sondang. P. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta. Rineka Cipta.

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Susanty, A, dan Baskoro, S.W, 2012, 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpnan terhadap Displin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja karyawan (studi kasus pada PT PLN (persero) APD Semarang',J@TI UNDIP, Vol VII, No 2.