

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KANWIL DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

***INFLUENCE OF LEADERSHIP AND DISCIPLINE OF  
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL  
COMMITMENTS AS INTERVENING VARIABLES IN  
CANADIL DIRECTORATE GENERAL OF SOFTWARE  
PROVINCE OF SOUTH SULAWESI***

**Jung**

Mahasiswa Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Email : [Jung@gmail.com](mailto:Jung@gmail.com)

**Salim Basalamah**

Universitas Muslim Indonesia

Email : [Salim.basalamah@umi.ac.id](mailto:Salim.basalamah@umi.ac.id)

**Anis Saleh**

Universitas Muslim Indonesia

Email : [anis.saleh@umi.ac.id](mailto:anis.saleh@umi.ac.id)

**ABSTRAK**

Hasi penelitian menunjukkan bahwa: Variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil test sobel menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya menggunakan variabel langsung karena nilai hasil pengaruh langsung kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pengaruh langsung kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan besarnya koefisien variabel- variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, kedisiplinan, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh

terhadap kinerja pegawai, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, serta Variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi diantara variabel independen lainnya..

**Kata-kata Kunci :** *Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai .*

### **ABSTRACT**

Research has shown that: variable leadership, discipline, and organizational commitments have a positive and significant impact on the employee's performance in the regional Office of the Directorate General of South Sulawesi province . Variabl of leadership and dissipation influence positive and significant to the Organization's commitment to the Regional Office of the Directorate General of Provincial Treasury of Sulawesi Selata . The Results of the Sobel test demonstrate that the organization's commitment can variable leadership and discipline to the performance of employees at the Regional Office of the Directorate General of South Sulawesi Province. To improve employee performance we recommend using direct variables because of the direct influence of leadership and the discipline of the employee's performance is greater than the direct influence of leadership and the discipline of performance through organizational commitment as a intervening variable and the magnitude of independent variable coefficients consisting of leadership, discipline, and organizational commitment have an influence on employee performance, remaining influenced by other variables not examined in this study, and the most dominant variable in affecting employee performance is the organizational commitment among other independent variables. .

**Keywords:** *leadership, discipline and organisational commitment and employee performance .*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja kinerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumberdaya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantara dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Robbins (2002:127) bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain

dalam organisasi atau instansi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan.

Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Salah satu unit kerja yang diduga kinerja organisasi dan pegawai belum optimal adalah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Sesuai Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor:467/KMK.01/2014 Tentang Pengelolaan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Keuangan. Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan pegawai selama periode tertentu. Kementerian Keuangan telah menetapkan penggunaan metode Balanced Scorecard (BSC) dalam pengelolaan kinerja yang bertujuan agar kinerja menjadi terukur dan terarah. BSC adalah suatu alat manajemen strategis yang menerjemahkan Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi ke dalam kerangka operasional. Target kinerja masing-masing pegawai baik pegawai yang ada pada bagian teknis, pelayanan maupun support (umum), disusun berdasarkan target kinerja atasan yang di break down dari kontrak kinerja, oleh karenanya hasil kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja organisasi baik kinerja pelayanan maupun kinerja teknis serta pencapaian target-target unit support yang menunjang keberhasilan unit teknis.

Berikut ini hasil penilaian kinerja organisasi dalam pengelolaan kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan yang cenderung mengalami penurunan seperti tertera pada tabel 1. di bawah ini:

Tabel 1. Nilai Pengelolaan Kinerja Tahun 2016, 2017 dan 2018

No	Tahun	Nilai Pengelolaan Kinerja	Peringkat
1	2016	89,72	8
2	2017	89,39	18
3	2018	82,41	27

Hasil penilaian pelaksanaan pengelolaan kinerja tahun 2018 dan 2017 pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa terjadi penurunan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) sebesar 6.98 % atau peringkat 27 dari peringkat 18 dari tahun 2017 dan sebesar 0.33% atau peringkat 18 dari peringkat 8 tahun. Indikator lain yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai secara umum ditunjukkan oleh menurunnya rata-rata tingkat kinerja pegawai khususnya Nilai Kinerja Pegawai (NKP). NKP merupakan nilai gabungan antara Capaian Kinerja Pegawai (CKP) dan Nilai Perilaku (NP) dengan memperhitungkan masing-masing bobot.

Tabel 2  
Nilai Rata-rata CKP, NP dan NKP Tahun 2016, 2017 dan 2018

Tahun	Jumlah Pegawai	CKP	NP	NKP	Maksimal CKP
2016	77	103,89	91,14	105,20	120
2017	80	108,71	94,84	110,91	120
2018	70	107,68	94,89	103,50	120

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil: "Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Kedisiplinan Aparatus Sipil Negara (ASN) yang baik mencerminkan bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) lainnya telah dilaksanakan sesuai rencana. Begitu pula sebaliknya, apabila kedisiplinan ASN kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM lainnya pada perusahaan kurang baik. Jadi, dapat dikatakan kedisiplinan menjadi kunci sukses terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan Masyarakat. Berdasarkan kondisi nyata dilapangan, peneliti dapati saat ini Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan pada umumnya kurang mematuhi aturan kedisiplinan berupa terlambat masuk (tl), pulang sebelum waktunya (psw) dan tidak berada pada jam kerja.

Lebih lanjutnya lagi dinyatakan bahwa pegawai dinyatakan melanggar jam kerja apabila tidak masuk bekerja, terlambat masuk bekerja, pulang sebelum waktunya, tidak berada di tempat tugas, tidak mengganti waktu keterlambatan, dan/atau tidak mengisi daftar hadir, tanpa alasan yang sah dan dilakukan pemotongan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan. jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya Veithzal dkk (2018:599).

Menurut Hasibuan (2005:193-194) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi MSDM, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan

berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari.

Hal ini juga sejalan dengan implementasi dari komitmen organisasi yaitu penerapan flexitime yang juga dikenal sebagai flexible working hours, ialah sistem pengaturan jam kerja yang memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk memilih jam kerja sesuai dengan kebutuhan mereka. Sistem ini mula-mula dikembangkan di Eropa sebagai upaya untuk mengatasi kemacetan lalu lintas yang disebabkan oleh jam berangkat dan jam pulang kerja yang bersamaan bagi semua karyawan

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **a. Teori Stewardship**

Teori Stewardship didesain bagi para peneliti untuk menguji situasi dimana para eksekutif dalam perusahaan sebagai pelayan (stewardess) dapat termotivasi untuk bertindak dengan cara terbaik bagi principal-nya, (Donaldson dan Davis, 1991, 1997) Manager dalam asumsi teori stewardship adalah orang yang pada dasarnya ingin bekerja dengan baik, menjadi pelayan yang baik dan untuk menjadi aset perusahaan, jauh dari sikap oportunistik dan mementingkan diri sendiri. Dengan demikian, teori stewardship menegaskan situasi di mana manager tidak termotivasi oleh tujuan individu, melainkan adalah sebagai steward yang motifnya selaras dengan tujuan principal mereka. Ada hubungan yang kuat antara keberhasilan organisasi dan kepuasan principal. Steward menyadari trade-off antara kebutuhan pribadi dan tujuan organisasi dan percaya bahwa dengan bekerja ke arah organisasi maka kebutuhan pribadi akan terpenuhi.

Faktor psikologi teori stewardship mengasumsikan bahwa seorang manager atau steward bekerja termotivasi oleh imbalan yang bersifat intrinsik. Seperti kesempatan untuk pertumbuhan, prestasi, afiliasi dan aktualisasi diri. Selain dorongan imbalan intrinsik, manager juga didorong oleh motivasi untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi di banding kebutuhan ekonomi. Dalam mengaplikasikan motif ini, seorang manager mengidentifikasi diri dengan organisasi untuk membantu organisasi berhasil. Keberhasilan organisasi akan berkontribusi terhadap citra diri dan konsep diri individu. Seorang steward juga berkomitmen tinggi akan nilai yang merupakan kepercayaan dan penerimaan tujuan organisasi. Faktor psikologi yang terakhir adalah seorang steward menggunakan kekuasaan pribadi dalam hubungan interpersonal dan tidak terpengaruh oleh posisi/peran formal di banding penggunaan kekuasaan institusi.

Asumsi-asumsi dalam teori stewardship digunakan sebagai grand theory dalam penelitian ini dengan pertimbangan yakni pemerintah bekerja dengan semangat kolektivisme. Teori stewardship mengatakan bahwa principal dan manager adalah bagian dari kolektivisme untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2012) yaitu, Planning, Organizing, Leading dan Controlling. Kedua pihak memiliki kontribusi terhadap kelompok. Principal bertanggung jawab untuk menyediakan situasi dan struktur organisasi yang memfasilitasi manager bertindak secara efektif. Di lain pihak, manager akan bertindak pro organisasi

dengan prinsip pemberdayaan, komunikasi yang terbuka, pembentukan kepercayaan dan jarak kekuasaan yang rendah. Teori stewardship ini dapat diterapkan pada organisasi sektor publik. Hal ini sesuai penelitian yang pernah dilakukan oleh Haliah (2013), Van Slyke (2006), dan Morgan et al. (1996).

## **b. Kepemimpinan**

Menurut Robbins (2002:163) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Pendapat lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan perilaku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan atau kelompok (Kartono, 2016:57). Menurut Suwatno (2018:87) kepemimpinan merupakan tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Sementara itu, menurut Hersey & Blanchard dalam Pasolong (2013:5) menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Menurut Hasibuan (2005:170) bahwa kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab untuk mewujudkan semua hal yang menjadi tujuan. Menurut Kartono (2016:31-32) Teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab- musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat- sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.

Teori Ohio State University, Staf peneliti Ohio merumuskan kepemimpinan sebagai suatu perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu group ke arah pencapaian tujuan tertentu. Dalam hal ini pemimpin mempunyai deskripsi perilaku atau dua dimensi, yakni: struktur pembuatan inisiatif (initiating structure), dan perhatian (consideration). organisasi yang dipimpinnya. Teori University of Michigan, merumuskan kepemimpinan dengan dua perilaku utama yaitu: Perilaku berorientasi pada ketugasan dan Perilaku berorientasi hubungan. Teori Sifat, menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukannya dibuat, Teori Great Man menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin akan menjadi pemimpin tanpa memperhatikan apakah ia mempunyai sifat-sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin. Teori Kelompok, teori ini beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Suatu hasil penelitian ulang yang sempurna menunjukkan bahwa para pemimpin yang memperhitungkan dan membantu pengikut-pengikutnya mempunyai pengaruh yang positif terhadap sikap, kepuasan, dan pelaksanaan kerja. Teori Situasional dan Model Kontijensi, teori situasional mengatakan bahwa pemimpin timbul karena situasinya. Fred Fiedler dalam Thoha (2013:36) mengembangkan suatu teknik yang unik untuk mengukur gaya kepemimpinan. pengukuran ini diciptakan dengan memberikan suatu skor yang dapat menunjukkan dugaan Kesamaan di antara Keberlawanan (Assumed Similarity between Opposites, ASO) dan Teman Kerja yang Paling sedikit Disukai

(Least Preferred Coworker, LPC). Fred mengembangkan model yang dinamakan Model Kontijens Kepemimpinan Efektif (a Contingency Model of Leadership Effectiveness). Model ini berisi tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Teori Jalan Kecil-Tujuan (Path-Goal-Theory), menjelaskan bahwa pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya

### **c. Kedisiplinan**

Disiplin dapat dikonotasikan sabagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Veithzal, dkk. (2018:599) mengemukakan bahwa disiplin Menurut kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma soasial yang berlaku.

Sementara Disiplin kerja menurut Siagian, (2001:305) disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Hapid (2014) bahwa disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi kerja. Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standard organisasi di perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan pegawai yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Menurut Robbins (2008:100) dalam Maharani (2018) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Komitmen organisasional diperlukan sebagai salah satu indicator kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan kinerja karyawan. Adanya komitmen akan membuat para karyawan mendukung secara aktif seluruh kegiatan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan secara lebih keberadaan karyawannya agar komitmen organisasional terhadap organisasi juga tinggi (Pristiwati:2018)

#### **d. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan diorganisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan Menurut Meyer & Herskovits (2001:301) komitmen adalah kekuatan mengikat seseorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan. Luthans (2005:217) mendefinisikan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Sementara Edison (2018:221) komitmen

#### **e. Kinerja**

Keberhasilan berbagai aktivitas instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja pegawai yang dimiliki oleh instansi, semakin baik pula kinerja perusahaan/instansi tersebut. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gary (2012:42), menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi aktual Pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari Pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja Pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Sementara Moehariono (2014:96-97) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan kinerja menurut Edison (2018:188) hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Wibowo (2016:70) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Data diperoleh dari Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan, Gedung Keuangan Negara II. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan yang terdaftar

sebanyak 63 pegawai pengambilan sampel di karenakan sedikitnya pegawai maka metode pengambil sampel ialah dengan metode sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran variabel kepemimpinan dan kedisiplinan. Sedangkan analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Peneliti menggunakan regresi berganda sebagai alat analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS. Analisis regresi berganda dipilih untuk digunakan pada penelitian ini karena analisis regresi berganda dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh variabel independen Kepemimpinan (X1), Kedisiplinan (X2) terhadap komitmen organisasi. Pengaruh variabel independen Kepemimpinan (X1), Kedisiplinan (X2), dan komitmen organisasi (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

## HASIL

Bagian ini dijelaskan hasil yang dicapai dalam penelitian sehubungan dengan masalah penelitian yang ditentukan di awal. (font Arial dengan ukuran 11)

## PEMBAHASAN

Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Nilai r tabel dihitung dengan menggunakan analisis df (degree of freedom) yaitu dengan rumus  $df = n - k$  dengan n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen yang digunakan. Dengan demikian,  $df = 63 - 4$ . Berdasarkan tabel r product moment diperoleh nilai r tabel sebesar 0.253. Data dinyatakan valid karena r hitung untuk 4 variabel seluruhnya lebih besar dari r tabel (0.253). Berikut tabel hasil uji validitas tersebut. Dibawah ini tabel 3 dapat dilihat hasil pengujian validitas.

Tabel 13. Hasil Uji Validitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0.000	Valid
Kedisiplinan (X <sub>2</sub> )	0.000	Valid
Komitmen Organisasi (Y <sub>1</sub> )	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	0.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Kesimpulan dari Hasil pengujian validitas yaitu semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel  $< 0.050$  artinya semua variabel Valid. Pengujian reabilitas data dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner ditampilkan pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada tabel 14 menunjukkan semua variabel

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
,893	4			

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan	14,2636	1,696	,890	,893
Kedisiplinan	14,2513	1,786	,896	,888
Komitmen	14,2406	1,894	,895	,889
Kinerja	14,2234	2,030	,884	,895

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2020

yang dijadikan instrumen dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai cronbach's alpha semua variabel lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini memiliki jumlah variabel 4 dengan total pertanyaan 41 dapat dinyatakan telah handal dan dipercaya.

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan pengujian Kolmogorov Smirnov test yang terdapat dalam program SPSS 25 for Windows. Data dikatakan terdistribusi dengan normal apabila residual memiliki tingkat signifikansi di atas 5%. Hasil uji normalitas variabel dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29130244
Most Extreme Differences	Absolute	,167
	Positive	,167
	Negative	-,154
Test Statistic		,167
Asymp. Sig. (2-tailed)		,096 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output Data SPSS 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian nilai Asymp. Sig. (2-tailed) memberikan nilai signifikansi di atas 0.05 yaitu 0,096. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas.

Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, nilai VIF dan Tolerance, nilai Eigenvalue dan Condition Index, serta nilai standar error koefisien beta atau koefisien regresi parsial. Batasan umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $<0.1$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kepemimpinan	,973	-,289	-,038	,955	1,047
	Kedisiplinan	,980	,189	,024	,946	1,057
	Komitmen	,991	,745	,141	,973	1,028

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output Data SPSS 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari 3 variabel independen semuanya lebih besar dari 0,10, demikian pula nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya multikolinieritas atau asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

Uji ini bertujuan untuk untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain Ghozali (2013:139). Jika variansi dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, makadi sebut Homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran. Deteksi terhadap masalah heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik sebaran nilai residual. Uji heterokedastisitas menggunakan metode tabel sebagai berikut:

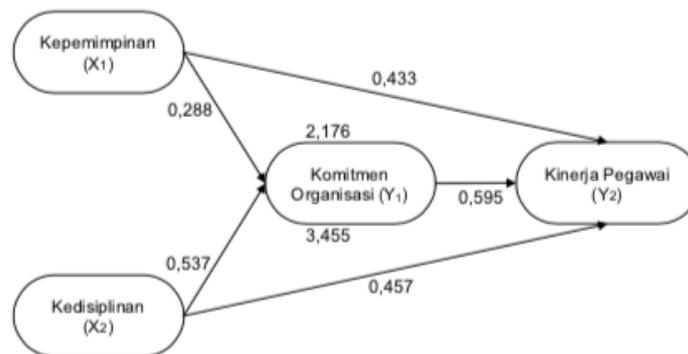
Tabel 7. Hasil uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,975	,249		3,915	,000
	Kepemimpinan	-,034	,026	-,171	-1,332	,188
	Kedisiplinan	-,084	,064	-,427	-1,312	,166
	Komitmen	,034	,027	,179	1,249	,217

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Output Data SPSS, 2020

Dari hasil Uji Glejser diperoleh nilai signifikansi dari kepemimpinan yaitu 0,188, kedisiplinan yaitu 0,166, dan komitmen organisasi 0,217. Tingkat probabilitas signifikansi kepemimpinan, kedisiplinan, dan komitmen organisasi > 0,05, maka dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas, jadi dapat disimpulkan bahwa setiap variabel di dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas



Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test). Uji Sobel ini dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen kepada variabel dependen melalui variabel intervening. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening dapat dilakukan dengan Uji Sobel seperti pada tabel 8 dan daftar lampiran.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,379	,095		3,985	,000
	Kepemimpinan	,377	,161	,433	2,342	,023
	Kedisiplinan	,318	,114	,457	2,790	,011
	Komitmen	,582	,113	,595	5,150	,000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Output Data SPSS 2020

Hasil uji secara parsial menyatakan bahwa nilai signifikan kepemimpinan 0,023; serta nilai t hitung 2,342, selanjutnya nilai signifikansi kedisiplinan sebesar 0,011, nilai t hitungnya adalah 2,790, dan pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,000, serta nilai t hitungnya adalah 5,150. Berdasarkan nilai signifikansi ketiga variabel independen (kepemimpinan, kedisiplinan, dan komitmen organisasi) < 0,050, hal tersebut berarti variabel-variabel independen tersebut berpengaruh signifikan secara parsial. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh positif, yaitu dengan melihat atau membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t tabel di dalam penelitian ini adalah 2,001, nilai t tabel tersebut didapatkan dari rumus  $n-k$  ( $63-4= 59$ ), kemudian didapatkanlah nilai t tabel sebesar 2,001 dari

tabel distribusi t. Jadi berdasarkan nilai t hitung semua variabel-variabel independen diatas (kepemimpinan, kedisiplinan, dan komitmen organisasi) disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel. Kesimpulan dalam pengujian parsial (Uji t) dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, kedisiplinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari dan Bagus Al Idris (2018) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang". Hasil penelitian Uji t (partial) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:69) bahwa kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Persepsi karyawan mengenai kedisiplinan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. kedisiplinan merupakan sikap pegawai dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Kedisiplinan adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Seorang pegawai yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Hal ini terlihat jelas dengan tercapainya target yang sudah diprogramkan, besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, dengan kondisi kerja demikian mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan yang bermutu, yang nantinya menguntungkan bagi karyawan itu sendiri

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani Fathia, Suharto dan Akhmad Sodikin (2018) dengan judul "Effect of leadership and discipline on employee performance through employee organization commitment Bank Jabar Banten (BJB)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Variabel kepemimpinan, disiplin dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

Komitmen organisasi bukan merupakan variabel intervening antara kepemimpinan dan disiplin pada kinerja karyawan. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Hapid (2014) bahwa disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh

Veithzal, dkk. (2018:599) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan kehidupan berdisiplin yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam berkerja.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nalsali Frisko Bangun (2019) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional PT Perkebunan Nusantara XIII Kantor Direksi". Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Perkebunan Nusantara XIII

### **4. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap komitmen organisasi pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2016) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi", terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

Disiplin kerja karyawan yang baik juga membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan. Selain itu adanya bentuk perhatian dari pihak perusahaan kepada karyawan secara penuh maka membuat karyawan semakin percaya dan yakin bekerja di perusahaan tersebut, di mana hal ini membuat komitmen karyawan terhadap organisasi semakin tinggi. Apabila karyawan mempunyai komitmen yang baik dalam perusahaan maka mendorong pada pencapaian tujuan organisasi, karena didukung oleh karyawan yang setia atau loyal dalam menjalankan pekerjaannya, ikut berpartisipasi aktif dalam keterlibatan setiap pekerjaan sehingga diharapkan kinerja karyawan juga meningkat. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi maka dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta menjalankannya dan menunjukkan usahanya dengan penuh tanggung jawab

Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian, (2001:305) disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut

## SIMPULAN

Kepemimpinan, kedisiplinan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Jika kepemimpinan, kedisiplinan, dan komitmen organisasi ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya menggunakan variabel langsung karena nilai hasil pengaruh langsung kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pengaruh langsung kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Adapun saran Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, Pimpinan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan agar mempertimbangkan argumen untuk menganalisa pekerjaan, mendengarkan pendapat pegawai serta berani dalam mengambil setiap keputusan dan. Untuk meningkatkan kedisiplinan Pimpinan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan agar meningkatkan penerapan flexi time dalam kehadiran untuk mengatur pekerjaan dengan tepat waktu dan menjalin keserasian antar pegawai dalam menjalankan pekerjaan bersama

## REFERENSI

- Afista, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta). 2018 (Universitas Islam Indonesia).
- Any Isvandiari. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Urnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia (JIBEKA)*, 2018, 6. <https://media.neliti.com/media/publications/262600-pengaruh-kepemimpinan-dan-disiplin-kerja-d9565fac.PDF>
- Bangun, N. F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional PT Perkebunan Nusantara XIII Kantor Direksi. Vol 7, No(Jurnal Manajemen

- dan *Bisnis*, 36.  
<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/29179/0>
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Donaldson, L. (1997). Toward a stewardship theory of management. *Academy of Management Review*.  
<https://doi.org/10.5465/AMR.1997.9707180258>
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal of Management*, 16(1), 49–64.  
<https://doi.org/10.1177/031289629101600103>
- Edison, Emron, Y. A. & I. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Alfabeta.
- Gary, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku 1)*. Index.
- Hapid, R. A. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. *Ekonomi Pembangunan*, Juli 2014, 10.
- Haliah. (2013). *Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dan Faktor yang Memengaruhinya*. Disertasi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 12)*. BPF.
- Hasibuan, S. P. M. (2005). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Heryanto. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Klego Kabupaten Boyolali*. 2016.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajagrafindo Persada.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan :Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu ? (Edisi 21)*. Rajagrafindo Persada.
- Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor:467/KMK.01/2014. (2014). *Tentang Pengelolaan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Keuangan*.
- Kristianto, P. B., Rivai, A., & S. E., S. (2018). The Influence of Leadership Style and Organizational Climate on Employee Performance Through

Organizational Commitment on Perum Pegadaian Branch East Bekasi.  
SSRN Electronic Journal.[https://doi.org/ 10.2139/ssrn.3205830](https://doi.org/10.2139/ssrn.3205830)

Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Irwin.

Maharani Fathia, Suharto, A. S. (2018). Effect of leadership and discipline on employee performance through employee organization commitment Bank Jabar Banten ( BJB ). *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 5(2), 130–139. <http://www.allsubjectjournal.com>

Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM (Edisi Enam)*. PT Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rosdakarya.

Irsan, I., & Sani, A. (2018). Praktik Manajemen Pengetahuan Pustakawan Dalam Mengembangkan Koleksi Lokal Makassar Di Dinas Perpustakaan Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 121-135.

Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.

Meyer, J. P. & H. L. (2001). "Commitment in the Workplace:Toward a General Model" (Vol.11). *Human Resource Management Review*.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*.  
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Indriasari, D. P., & Sani, A. (2019). PENGENDALIAN MANAJEMEN PUPUK SUBSIDI. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(1).

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three- Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi 2)*. Rajagrafindo Persada.

Alimuddin, M., Gunawan, B. I., & Munir, A. R. (2016). The Influence of Technical Marketing Training toward International Trade Access at BP3ED Department of Commerce and Industry of South Sulasesi Province. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 527-532.

Morgan, D., Bacon, K. G., Bunch, R., Cameron, C. D., & Deis, R. (2006). What Middle Managers Do in Local Government: Stewardship of the Public Trust and the Limits of Reinventing Government. *Public Administration Review*, 56(4), 359. <https://doi.org/10.2307/976377>

- Ayu, A. R., & Gunawan, B. I. (2017). The influence of Education, Training, and Motivation on Employee Performance of The Public Relations and Protocol at The Regional Secretariat Soppeng Regency. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 287-300.
- Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisas. 2016, 10.
- Pasolong, H. (2013). Kepemimpinan Birokrasi. CV.Afabeta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. (2010). Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Pristiwati, M., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo). 2018.
- Robbins, S. P. and M. C. (2012). Management (Eleventh E). Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P., T. A. J. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (Edisi-5). Erlangga.
- Sarifah, W., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT Nusantara Tour Semarang. *Journal of Management*, 02(02).
- Siagian, S. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Soejono. (2000). Sistem dan Prosedur Kerja (Edisi 5). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan 17). Alfabeta.
- Supiyanto, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Economia*. <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.8281>
- Suwatno. (2018). Manajemen SDM (Keenam).
- Thoha, M. (2013). Kepemimpinan Dalam Manajemen (Edisi 17). Rajagrafindo Persada.
- Van Slyke, D. M. (2007). Agents or stewards: Using theory to understand the government-nonprofit social service contracting relationship. *Journal of Public Administration Research and Theory*. <https://doi.org/10.1093/jopart/mul012>

**ISSN: E-ISSN: 2614-851X**

Available online at : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>

Vol 3, No 1 Juni (2020)

Veithzal, R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (Ketiga). PT Rajagrafindo Persada.

Wahjosumidjo. (2010). Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Rajagrafindo Persada.

Wardana. (2008). "Meningkatkan Kinerja Melalui Evaluasi dan Coaching." Medical Repts.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (Edisi 5). Raja Grafindo Persada.