

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Lebong

The Effect Of Leadership Style And Work Discipline Onemployee Performance At Lebong District Inspectorate

Zelli Lastri ¹⁾; Ahmad Soleh ²⁾; Abdul Rahman ³⁾

^{1,2,3)} Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Dehasen Bengkulu
Email: ¹⁾ zellilastri@gmail.com

How to Cite :

L, Zelli., S, Ahmad., R, Abdul. (2024). The Effect Of Leadership Style And Work Discipline Onemployee Performance At Lebong District Inspectorate. Journal of Management, Economic, and Accounting. 1(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [10 september 2024]

Revised [17 Oktober 2024]

Accepted [19 Oktober 2024]

KEYWORDS

Leadership Style, Work Discipline, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Mengingat kinerja suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, maka setiap instansi dituntut untuk memiliki pegawai dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai sangatlah penting karena apabila kinerja pegawai kurang baik, maka dapat dipastikan semua tujuan dari suatu instansi tidak akan dapat dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong. Sampel dalam penelitian ini adalah 37 orang pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong. Metode pengambilan sampel dengan cara sensus. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji hipotesis t dan uji hipotesis f. Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 0,782 + 0,370X_1 + 0,630X_2$ artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong. Hal ini menggambarkan jika variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil uji determinasi sebesar 0,591 atau (59,1%). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong sebesar 59,1%, sedangkan sisanya ($100 - 59,1\% = 40,9\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lebong dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada pegawai maka kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong juga akan meningkat. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong, dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at the Lebong Regency Inspectorate. The sample in this study were 37 employees at the Lebong Regency Inspectorate. The sampling method is by means of a census. Data collection techniques by means of a questionnaire. The analytical method used is multiple regression analysis, hypothesis testing t and hypothesis testing f. The results of the regression equation are $Y = 0.782 + 0.370X_1 + 0.630X_2$, meaning that leadership style and work discipline have a positive influence on employee performance at the Lebong Regency Inspectorate. This illustrates that if the variables of leadership style and work discipline increase, employee performance will also increase. The result of the determination test is 0,591 or (59,1%). This shows that leadership style and work discipline affect employee performance at the Lebong Regency Inspectorate by 59.1%, while the rest ($100 - 59.1\% = 40.9\%$) are explained

or influenced by other variables not examined. Leadership style and work discipline together have an influence on the performance of the Lebong Regency Inspectorate employees with a significant value of 0.000, less than 0.05. This illustrates that with an increase in leadership style and work discipline in employees, the performance of employees at the Lebong Regency Inspectorate will also increase. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the Lebong Regency Inspectorate, because the significant value of 0.019 is smaller than 0.05. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Lebong Regency Inspectorate, with a significant value of 0.001 which is smaller than 0.05.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang berkinerja baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu yang menjadi perhatian paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, hal ini menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan dan profesionalisme. Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih bebas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta perangkatnya lebih berperan sebagai fasilitator. Visi, misi dan tujuan suatu instansi tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Mengingat kinerja suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, maka setiap instansi dituntut untuk memiliki pegawai dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai sangatlah penting karena apabila kinerja pegawai kurang baik, maka dapat dipastikan semua tujuan dari suatu instansi tidak akan dapat dicapai. Kinerja menurut Mangkunegara (2017:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan.

Menurut Hasibuan (2015:70) "gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur- unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Selain gaya kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai agar dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran.

Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Inspektorat Kabupaten Lebong merupakan sebuah instansi pemerintah yang memiliki tugas membantu Bupati melakukan membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Fenomena yang terjadi pada saat ini di Inspektorat Kabupaten Lebong adalah masih rendahnya gaya kepemimpinan dikarenakan pimpinan kurang mengarahkan pegawai dalam bekerja dan pimpinan langsung memberikan tugas tanpa

memberikan penjelasan terlebih dahulu. Kedisiplin masih dinilai kurang baik, hal ini terlihat dari pada saat bekerja masih banyak pegawai yang saling mengobrol dengan teman sekerjanya, menambah jam istirahat dan sering terlambat masuk kantor meskipun sudah menggunakan absen finger print. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi banyak pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya itu.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Sedangkan Ambar dan Rosidah (2017:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2016:64), gaya kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain. Menurut Umar (2015:38) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan Menurut Hasibuan (2015:70) "gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi". Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama dimana definisi kepemimpinan akhirnya dikategorikan menjadi tiga elemen. (Susanto, 2017:115), yakni :

- a. Kepemimpinan merupakan proses ;
- b. Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (hubungan) antara pimpinan dan bawahan;
- c. Kepemimpinan merupakan ajakan kepada orang lain

Dari berbagai pengertian diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa secara umum pengertian gaya kepemimpinan adalah suatu kewenangan yang disertai kemampuan seseorang dalam memberikan pelayanan untuk menggerakkan orang-orang yang berada dibawah koordinasinya dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan suatu organisasi Teori perilaku pemimpin merupakan teori – teori yang menjelaskan bahwa perilaku khusus membedakan antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya. Pemimpin dalam kepemimpinannya secara khusus harus memiliki kemampuan lebih yang digunakan untuk keputusan yang diambil terhadap bawahannya dalam pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2015:186) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja yang menjadi keputusan yang kongkrit untuk dilaksanakan sesuai dengan prioritasnya masing-masing keputusan-keputusan itu harus jelas hubungannya dengan tujuan kelompok/organisasi.
- b. Pemimpin harus mampu menterjemahkan keputusan-keputusan menjadi intruksi yang jelas, sesuai dengan kemampuan anggota yang melaksanakannya. Setiap anggota yang melaksanakannya. Setiap anggota harus mengetahui dari siapa intruksi diterima dan pada siapa dipertanggungjawabkan.
- c. Pemimpin harus berusaha untuk mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat baik secara perorangan maupun kelompok kecil. Pemimpin harus

mampu menghargai gagasan, pendapat, saran, kritik anggotanya sebagai wujud dari partisipasinya. Usaha mengembangkan partisipasi anggota tidak sekedar ikut aktif dalam melaksanakan perintah, tetapi juga dalam memberikan informasi dan masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam membuat dan memperbaiki keputusan-keputusan.

- d. Mengembangkan kerjasama yang harmonis, sehingga setiap anggota mengerjakan apa yang harus dikerjakannya, dan bekerjasama dalam mengerjakan sesuatu yang memerlukan kebersamaan. Pemimpin harus mampu memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap kemampuan, prestasi atau kelebihan yang dimiliki setiap anggota kelompok/organisasinya.
- e. Pemimpin harus membantu dalam mengembangka kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan sesuai dengan batas tanggungjawab masing-masing. Setiap anggota harus didorong agar tumbuh menjadi orang yang mampu menyelesaikan masalah-masalahnya, dengan menghindari ketergantungan yang berlebihan dari pemimpin atau orang lain. Setiap anggota harus dibina agar tidak menjadi orang yang selalu menunggu perintah. Namun diharapkan setiap anggota/bawahan adalah orang yang inisiatif artinya mampu bekerja dengan sendirinya karena kesadaran bahwa ia memiliki tanggungjawab.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2016:44), indikator dari gaya kepemimpinan adalah :

- a. Mengarahkan, gaya ini sama dengan otokratis, jadi bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka
- b. Mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap bawahan
- c. Berpartisipasi, pemimpin bertanya dan menggunakan saran bawahan
- d. Berorintasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tugas yang menantang untuk bawahannya

Menurut Kartono dan Kartini (2014:99), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Kemampuan Komunikasi. Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik. Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.
- e. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

Disiplin kerja

Sikap disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2015:213) bahwa "Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya". Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu pegawai akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik. Moukijat (2016:195) mengemukakan disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan

standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Nitisemito (2015:134) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Setelah diuraikan beberapa pengertian mengenai disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti tersebut diatas dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat pegawai yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin. Menurut Sinungan (2014:145) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Hasibuan (2015:193) memberikan definisi disiplin kerja yang baik adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan jika:

- a. Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
- c. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Simamora (2015:611) yang dimaksud disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk mengontrol manajemen. Idealnya harus disajikan sebagai sebuah mekanisme perbaikan untuk menciptakan dan memelihara produktif dan mau mendengarkan tenaga kerja. Menurut Sutrisno (2017:47) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin Pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi, Dari beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Penempatan disiplin dalam kehidupan suatu organisasi ditujukan agar semua pegawai yang dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Setiap para pegawai dalam organisasi tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini akan menjadi modal utama yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2015:476) bentuk-bentuk disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin korektif adalah berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Selanjutnya kebebasan yang bertanggung jawab dari peran disiplin diri ini akan meningkatkan kemampuan yang mandiri dan profesional yang pada gilirannya akan menambah gairah kerja dan rasa percaya diri yang tinggi terhadap tugas. Disiplin yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan panutan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsistensi, adil, bersikap positif dan terbuka. Selain faktor kepemimpinan, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan bagi pegawai merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda Siagian (2014:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Prawirosentono (2014:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2015:90).

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : Y = kinerja

X₁ = gaya kepemimpinan

X₂ = disiplin kerja

b₁, b₂ = koefesien korelasi

a = Nilai konstanta

e = erorr

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Setiap tambahan satu variabel independen maka R² pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai adjusted R² karena nilai adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

- Ho : $b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;
- Ha: $b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H0 diterima dan Ha ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

- Ho : $b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Ha : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel teikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a.Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H0 diterima dan Ha ditolak.
- b.Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H0 ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS Versi 21 maka dapat dilihat hasil uji validitas seperti pada Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel ($n-2=37-2=35$) maka nilai rtabel sebesar 0,334. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel (n-2)}	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan(X1)	1	0,443	0,334	Valid
	2	0,368	0,334	Valid
	3	0,628	0,334	Valid
	4	0,574	0,334	Valid
	5	0,560	0,334	Valid
	6	0,578	0,334	Valid
	7	0,515	0,334	Valid
	8	0,490	0,334	Valid
	9	0,473	0,334	Valid
	10	0,626	0,334	Valid
Disiplin kerja (X2)	1	0,375	0,334	Valid
	2	0,536	0,334	Valid
	3	0,504	0,334	Valid
	4	0,456	0,334	Valid
	5	0,530	0,334	Valid
	6	0,506	0,334	Valid
	7	0,450	0,334	Valid
	8	0,520	0,334	Valid
	9	0,528	0,334	Valid
	10	0,402	0,334	Valid
Kinerja (Y)	1	0,514	0,334	Valid

	2	0,355	0,334	Valid
	3	0,615	0,334	Valid
	4	0,476	0,334	Valid
	5	0,497	0,334	Valid
	6	0,610	0,334	Valid
	7	0,648	0,334	Valid
	8	0,610	0,334	Valid
	9	0,442	0,334	Valid
	10	0,360	0,334	Valid

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 yakni hasil uji validitas dengan menggunakan corelacion products moment maka dari 30 butir pertanyaan yang diuji, ternyata semua item pertanyaan sah (valid), sebab memiliki nilai korelasi besar dari 0,334. Oleh karena itu, semua variabel dapat dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil reliabelitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Kode	Dimensi	Cronbach's alpa	Keterangan
X1	Gaya kepemimpinan	0,702	Cronbach alpa > 0,6 (Reliabel)
X2	disiplin kerja	0,651	Cronbach alpa > 0,6 (Reliabel)
Y	Kinerja	0,674	Cronbach alpa > 0,6 (Reliabel)

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2022

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS maka diperoleh hasil cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 untuk kesemua variabel yaitu : gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja .

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerja jika variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Model Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.782	5.779		.135	.893
	Gaya Kepemimpinan	.370	.150	.347	2.468	.019
	Disiplin	.630	.177	.502	3.569	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = 0,782 + 0,370X1 + 0,630X2.$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 0,782 mempunyai arti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 0,782.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X1 (gaya kepemimpinan) adalah sebesar 0,370 dengan asumsi apabila X1 (gaya kepemimpinan) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,370 kali.
3. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X2 (disiplin kerja) adalah sebesar 0,630 dengan asumsi apabila X2 (disiplin kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,630 kali.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.567	1.998

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Penelitian dan diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,591 atau (59,1%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong sebesar 59,1%. Dengan kata lain variabel kinerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 59,1%, sedangkan sisanya (100 - 59,1% = 40,9%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian hipotesis yang untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut output pengujian hipotesis dengan SPSS:

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.104	2	98.052	24.551	.000 ^b
	Residual	135.788	34	3.994		
	Total	331.892	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2022

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung = 24,551 sedangkan Ftabel (df1=k-1=3-1=2, sedangkan df2= n-k = 37-3=34, alpha = 5%) adalah sebesar 3,28, berarti diperoleh Fhitung > Ftabel (24,551 > 3,28) sejalan dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat

Kabupaten Lebong, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (H_a diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja secara bersama-sama.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau dikenal dengan uji t digunakan untuk melihat signifikan atau tidak signifikan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara terpisah atau sendiri-sendiri. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.782	5.779		.135	.893
	Gaya Kepemimpinan	.370	.150	.347	2.468	.019
	Disiplin	.630	.177	.502	3.569	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2022

Berdasarkan Tabel di atas maka hasil dari pengujian uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja. Hasil pengujian untuk variabel X1 (gaya kepemimpinan) menunjukkan nilai thitung = 2,468 kemudian dibandingkan dengan dengan nilai ttabel dengan level of signifikan ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n - 2 = 37 - 2 = 35$, diketahui nilai ttabel sebesar 1,689. Maka thitung lebih besar dari ttabel ($2,468 > 1,689$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Karena thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (H_a diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan Inspektorat Kabupaten Lebong maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga semakin rendah.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Hasil pengujian untuk variabel X2 (disiplin kerja) menunjukkan nilai thitung = 3,569 kemudian dibandingkan dengan dengan nilai ttabel dengan level of signifikan ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n - 2 = 37 - 2 = 35$, diketahui nilai ttabel sebesar 1,689. Maka thitung lebih besar dari ttabel ($3,569 > 1,689$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Karena thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (H_a diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja a pegawai di Inspektorat Kabupaten Lebong maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai juga semakin rendah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,370	0,019	Hipotesis diterima
Disiplin kerja	0,630	0,001	Hipotesis diterima
Uji F		0,000	Hipotesis diterima
R ²	0,591 atau (59,1%)		

Sumber: Penelitian dan diolah, 2022

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong, karena thitung lebih besar dari ttabel ($2,468 > 1,689$) dan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian mendukung teori yang disampaikan oleh Rivai dan Mulyadi (2016:64), gaya kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong karena nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3,569 > 1,689$) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja juga semakin meningkat. Apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam menyelesaikan semua pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka kinerja pegawai dapat semakin meningkat. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2015:213) bahwa "Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya". Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu pegawai akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 0,782 + 0,370X_1 + 0,630X_2$ artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong. Hal ini menggambarkan jika variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Hasil uji determinasi sebesar 0,591 atau (59,1%). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong sebesar 59,1%, sedangkan sisanya ($100 - 59,1\% = 40,9\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lebong dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada pegawai maka kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong juga akan meningkat.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,019 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan Inspektorat Kabupaten Lebong mampu meningkatkan kinerja pegawai.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lebong, dengan nilai signifikan sebesar 0,001 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

1. Disarankan kepada inspektur Inspektorat Kabupaten Lebong untuk selalu menjaga hubungan baik dengan para bawahannya dan selalu memberikan arahan kepada bawahan dalam bekerja.
2. Disarankan kepada pegawai Inspektorat Kabupaten Lebong untuk tetap meningkatkan disiplin kerja karena dengan disiplin kerja dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Amril, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Kewirausahaan ISSN : 2301-6264
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Performance Analysis Of Employees In Kesbangpol Office Kaur District. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97-104.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta
- Hartono, Welly. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Sembilan Pilar Utama). *Journal Ekombis Review*, Vol. 8 No. 2
- Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Herwin Susanto, Karona Cahya Susena, & Abdul Rahman. (2020). The Relationship Of Leadership Style, Competence And Compensation To Employee Performance In Seluma Regional Secretariat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 72–82.
- Kartono dan Kartini. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta:UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mindari, Eliza. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)* Volume 1 Nomor 1
- Moekijat. 2016. Tata Laksana Kantor (Manajemen Perkantoran). Bandung: Mandar Maju
- Nitisemito Alex S, 2015, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Poiyo. Yustin. 2018. Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4*
- Prawirosentono, Suryadi. 2014. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Siagian, S.P. 2014. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Penertbit Rineka Cipta Jakarta.
- Simamora, Bilson. 2015. Panduan Riset dan Perilaku Konsumen. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.
- Susanto, Azhar, 2017. Sistem Informasi Manajemen.Bandung: Linggar Jaya
- Sutrisno, Edy. 2017. Budaya Organisasi. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Pranada Media Group
- Umar, Husein. 2015. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Utami, Haryati. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada: Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Bengkulu). *Jurnal Ekombis Universitas Dehasen Bengkulu*
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers