

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR DINAS PERTANIAN DI KABUPATEN MAMASA

¹Anton Ambasari, ²Rina, ³Hafipah

STIM LPI Makassar

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa, dan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari Aparatur Sipil Negara Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kausal yang bersifat *explanatory*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa, 2) Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa, dan 3) Disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja sumber daya manusia tidak secara otomatis menjadi lebih baik karena kebijakan yang dibuat organisasi. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap aparat untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada aparat. Dengan kinerja yang baik, maka setiap aparat dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai, 2014) bahwa kinerja aparat adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka aparat dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila aparat tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah (Rahayu, dkk., 2021). Kinerja aparat merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Oleh karena itu tinggi atau semakin baik kinerja aparat maka tujuan organisasi akan

semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja aparat rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Simamora (2015) mengatakan bahwa kinerja aparat merupakan tingkat terhadap para aparat untuk mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaannya.

Aparatur sipil negara adalah aparat yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Aparatur sipil negara di lingkungan Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa harus mampu menjadi role model bagi pemerintah daerah lainnya. Sejalan dengan program reformasi birokrasi yang dirancang oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah Kabupaten Mamasa juga berupaya melakukan reformasi birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintah daerah. Dengan reformasi birokrasi diharapkan dapat diterapkan kaidah prinsip good governance di pemerintahan Kabupaten Mamasa. Salah satu langkah yang sudah dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Mamasa adalah melakukan restrukturisasi dan remunerasi di dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamasa.

Peningkatan kinerja yang dimaksud adalah ditunjukkan dengan usaha-usaha dalam melaksanakan output yang berkenaan dengan tugas, pokok dan fungsi ASN serta dapat dilihat dari ketepatan mereka menyelesaikan pekerjaan maupun ketepatan penyelesaian dalam melayani warga, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja aparatur sipil negara. Menurut Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa: kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Keberhasilan dan pencapaian kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamasa, salah satu dapat diukur dari capaian realisasi anggaran. Selain realisasi anggaran, salah satu tolok ukur kinerja juga bisa dilihat tingkat ketepatan hadir absen masuk kantor setiap tahunnya. Data Absensi pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamasa tiga tahun terakhir yang menunjukkan fluktuatif jumlah menit terlambat dan cepat pulang dari Pemerintah Daerah Kabupaten Mamasa.

Kepemimpinan menjadi pondasi yang kuat dalam menunjukkan identitas organisasi, tentu saja, setiap individu harus menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan organisasi, tidak hanya bagi bawahannya tetapi juga pimpinannya, karena jika pemimpin menaati peraturan yang ada dalam organisasi tentu saja sebagai bawahan juga akan mengikuti seorang pimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Daulay, dkk., 2017). Kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih- lebih memberikan contoh keteladanan terbaik kepada para bawahannya Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi aparat di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas dan peningkatan produktivitas organisasi.

Kepemimpinan di Pemerintah Daerah Kabupaten Mamasa secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepemimpinan yang cenderung negatif, seperti pimpinan belum mampu menjalankan fungsi manajerialnya dengan baik, dan belum mampu melakukan fungsi pengawasan dengan baik. Pimpinan belum mampu memberikan motivasi kerja yang terukur kepada aparat dalam

pelaksanaan tugas-tugasnya. Demikian juga masih ada aparat yang disiplin kerjanya masih belum optimal, hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi yang diterima, peluang promosi, rekan kerja, efisiensi kerja dan kondisi pekerjaan itu sendiri. Hal ini semua masih menjadi kesenjangan yang ada pada Pemerintah Daerah Kabupaten Mamasa.

Hasibuan (2016), motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerja. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan aparat dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para aparat sekaligus tercapai tujuan organisasi. Kondisi motivasi aparat secara intrinsik belum sesuai dengan yang diharapkan dalam mendukung optimalisasi kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamasa. Terutama pada masih adanya aparat yang masih merasa beban pekerjaan yang diberikan kadang tidak sesuai dengan pendidikan dan keahliannya. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa manajemen pembagian tugas dan fungsi pokok seorang ASN harus lebih diperhatikan lagi dari segi kompetensi SDM, sehingga faktor motivasi dalam peningkatan kinerja seorang ASN akan lebih tinggi.

Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Menurut Lisna, dkk., (2019) bahwa motivasi bagian penting yang harus ada dalam diri aparat karena terkait dengan bagaimana aparat menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Disiplin kerja lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamasa menunjukkan pemberian beban pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan kompetensi aparat. Selain itu, perlakuan dan beban pekerjaan yang belum seimbang antara satu aparat dengan aparat lainnya. Ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi untuk membuat aturan ataupun kebijakan yang dapat merubah kondisi yang ada kearah yang lebih baik dalam meningkatkan disiplin kerja ASN.

Pemerintah memberikan sebuah kebijakan melalui peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 yaitu tentang disiplin aparatur sipil negara. Peraturan tersebut sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan penataan kembali aparatur sipil negara untuk lebih meningkatkan disiplin dalam bekerja. Melalui sistem reward and punishment diharapkan kondisi disiplin aparatur sipil negara akan lebih meningkat (Arif dan Saluy, 2019). Disiplin kerja sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para aparat. Bagi organisasi, disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Artinya, dengan disiplin yang tinggi maka kinerja aparat akan semakin meningkat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa?

Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa?

Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa.

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa.

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa.

Kajian Teoritis

Pengertian Kepemimpinan

Untuk dapat memahami kepemimpinan maka perlu mengetahui pengertian kepemimpinan tersebut. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Selain itu menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi mungkin tidak disenanginya.

Anoraga dalam Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok. Memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya serta untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara menggerakkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2016). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang lain yang berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Mangkunegara (2014), motivasi adalah produktivitas seseorang yg sangat ditentukan oleh mental yang ada pada dirinya, mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan motivasi kerja berkaitan dengan hasil kerja individual sekaligus mempengaruhi kinerja organisasi. Nawawi (2013) motivasi kerja merupakan

suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi memberi karyawan bimbingan, arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang perusahaan inginkan. Menurut Martoyo (2014) menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh ability atau kemampuan dan motivasi (berapa besar seseorang merasa terdorong untuk bekerja). Selanjutnya Martoyo (2014), menjelaskan bahwa dalam teori perilaku organisasi dikemukakan faktor utama kinerja (P) aparat ditentukan oleh kemampuan yang dimilikinya ability (A) dan sejauhmana motivasi (M) berperan dalam mendorong semangat kerjanya.

Pengertian Disiplin Kerja

Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur sipil negara mendefinisikan disiplin adalah kesanggupan Aparatur sipil negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Menurut Simamora (2015) disiplin berasal dari kata “decipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja serta terwujudnya tujuan organisasi, aparat dan masyarakat.

Siagian (2015) berpendapat bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dengan perkataan lain pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Siswanto (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak mudah mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Maksud dari pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, kelesuan, dan ketakutan pada penyelia.

Pengertian Kinerja Aparatur Sipil Negara

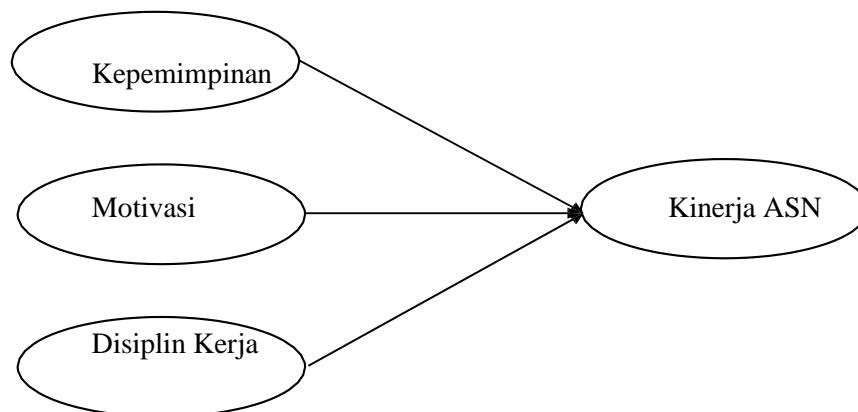
Istilah Kinerja berasal dari kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seorang aparat (Moeheriono,

2015). Menurut Oxford dictionary, kinerja (performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh aparat atau sekelompok aparat dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja menurut Scriber, Bantam. English Dictionary dalam Moeheriono (2015), menjelaskan bahwa kinerja berasal dari kata to perform dengan beberapa entitas yaitu: (1) melakukan, menjelaskan, melaksanakan (to do or carry of a execute). (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban atau nazar (to do discharge of fulfil as vow). (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (to execute or complete of an undrestan king). (4) melakukan sesuatu yang di harapkan oleh seseorang atau mesin (to do what is expected of a person machine).

Teori human capital menjelaskan bahwa orang yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan akan memberikan nilai ekonomis pada perusahaan. Investasi perusahaan banyak digunakan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan agar mampu bersaing dan agar tujuan strategis perusahaan bisa tercapai perlu untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2014) adalah hasil kerja atau prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkuprawira (2015) mengatakan kinerja aparat adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa, alasannya karena data dan sampel penelitian yang dibutuhkan dapat diperoleh peneliti yang akan menganalisis kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja aparat. Waktu penelitian selama 3 bulan yaitu bulan Oktober sampai bulan Desember 2021.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

Jenis Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (responden).

Sumber Data

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada aparat Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa selaku responden dalam penelitian ini.

Metode Analisis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dengan alat statistik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sugiyono (2016), untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja ASN
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Disiplin Kerja
- a = Bilangan
- b₁- = Koefisien Regresi
- e = *Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Parsial (Uji t)

Sebelum mengemukakan bahasan tentang pengujian secara parsial, terlebih dahulu akan dikemukakan hasil analisis regresi dari data penelitian. Penyajian atas hasil analisis tersebut dimaksudkan untuk mengemukakan persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian.

Tabel Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.252	1.795		1.254	.214
Kepemimpinan	.347	.082	.355	4.205	.000
Motivasi	.289	.074	.347	3.888	.000
Disiplin Kerja	.282	.076	.309	3.711	.000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: data diolah, Tahun 2021

Secara statistic, hipotesis uji adalah :

$H_0 ; \beta_i = 0$ melawan $H_a ; \beta_i \neq 0$. Level Signifikansi (α) = 0,05

Kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan $\alpha = 0,05$

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan $\alpha = 0,05$

Dari Tabel terlihat bahwa secara parsial, semua variabel yang dianalisis memiliki level dan tingkat signifikansi yang berbeda- beda, yaitu:

1. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, diperoleh nilai t- hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 4,205 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa.

2. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, diperoleh nilai t- hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,888 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa.

3. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, diperoleh nilai t- hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,711 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa.

Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima untuk semua variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3). Ini berarti, koefisien regresi yang diperoleh dari analisis berbeda nyata dengan

0 pada tingkat keyakinan sebesar 95%. Dari hasil analisis yang diperoleh semua variabel yang memiliki koefisien regresi berbeda nyata dengan nol, atas dasar hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, termasuk untuk melakukan peramalan dan persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 2,252 + 0,347X_1 + 0,289X_2 + 0,282X_3$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien $b_0 = 2,252$ artinya apabila variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak mengalami perubahan (konstan), maka kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa tidak akan berubah.

2. Koefisien $b_1 = 0,347$ artinya setiap peningkatan variabel kepemimpinan (X1), maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa sebesar 34,7%.

3. Koefisien $b_2 = 0,289$ artinya setiap peningkatan variabel motivasi (X2), maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa sebesar 28,9%.

4. Koefisien $b_3 = 0,282$ artinya setiap peningkatan variabel disiplin kerja (X3), maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa sebesar 28,2%.

Dari persamaan juga diketahui bahwa semua koefisien regresi hasil analisis bertanda positif. Ini berarti, hubungan antara variabel dependen Y_i dengan variabel independen X_i memiliki arah perubahan yang sama. Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas variabel independen atau variabel independen secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa meningkat. Sebaliknya, apabila intensitas implementasi dilakukan atas variabel independen atau variabel independen secara bersama-sama diturunkan, maka kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa akan menurun.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantara orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja ASN Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan ASN sebagai bawahan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam organisasi, dan juga bersikap adil terhadap ASN dengan begitu kinerja di dalam organisasi akan meningkat.

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan suatu interaksi dari seorang pemimpin dengan bawahannya. Dalam interaksi tersebut terdapat dua orientasi perilaku pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan, pertama orientasi hubungan (konsiderasi), kedua pada tugas (struktur inisiatif), selain hal tersebut juga perilaku yang mempertimbangkan kondisi situasional. Peningkatan kepemimpinan pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa dapat juga dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga memiliki sikap dan tanggung jawab terhadap organisasi. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan yang ditunjukkan oleh atasan, maka semakin baik pula kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Martoyo (2014) yang menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Jika pemimpin menginginkan agar kinerja bawahannya

perlu ditingkatkan, maka kepemimpinan harus mampu memberikan dorongan agar bawahannya lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja.

Pendapat Nawawi (2013) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kuddy (2017) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Sebaliknya jika semakin rendah kepemimpinan, akan semakin rendah pula kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Silpa, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, peningkatan kinerja ASN tidak dapat dilakukan hanya melalui variabel kepemimpinan, perlu ada variabel-variabel yang lain yang dapat sinergi dengan kepemimpinan agar ASN dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa. Menurunnya motivasi ASN dapat disebabkan karena kurangnya perhatian organisasi terhadap Aparatur Sipil Negara, oleh karena itu organisasi harus membuat sebuah sistem “reward” yang baik untuk ASN sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik. Aparatur Sipil Negara akan termotivasi jika mendapatkan pujian dari pimpinan, perhatian dari pimpinan, dan juga mendapatkan bonus dan tunjangan dari organisasi. Apabila motivasi menjadi baik, maka kinerja ASN Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa akan meningkat.

Motivasi pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa dapat juga ditingkatkan dengan cara antara lain memberikan bonus dan tunjangan pada Aparatur Sipil Negara, dan adanya perhatian dari pimpinan. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang ditunjukkan oleh Aparatur Sipil Negara, maka semakin baik pula kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Uno (2012) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. William McDougall dalam Thoah (2015) menyebut motivasi sebagai suatu tindakan yang dibawa dari lahir yang menentukan organism untuk mengetahui atau memperhatikan setiap obyek dan bertindak atau mempunyai suatu impuls bertindak yang menentukan ekspresi dalam suatu cara berperilaku yang spesifik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatma, dkk (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerjasama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini akan menjadi suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Silpa, dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan Aparat Sipil Negara serta peningkatan loyalitas Aparat Sipil Negara kepada organisasi. Disiplin kerja pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan organisasi karena disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Disiplin kerja pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa dapat juga ditingkatkan dengan berpedoman pada aturan dasar perilaku kepegawaian agar pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai rencana yang ditetapkan dan mematuhi segala aturan yang dibuat sehingga hubungan kerja antara sesama ASN dapat terjalin baik. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang ditunjukkan oleh Aparat Sipil Negara, maka semakin baik pula kinerja Aparat Sipil Negara. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya kinerja seseorang. Demikian halnya dengan pendapat Siagian (2015) yang mengemukakan bahwa pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siham (2017) yang menyatakan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin. Demikian halnya dengan penelitian Fatma, dkk (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, jika pegawai tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja ataupun produktivitasnya akan menurun, karena akan banyak pekerjaan yang tidak akan selesai tepat pada waktunya. Oleh sebab itu jika pegawai disiplin dalam bekerja maka akan turut meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dimiliki Aparatur Sipil Negara, maka semakin tinggi pula kinerja Aparatur Sipil Negara.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan Aparatur Sipil Negara, maka semakin tinggi pula kinerja Aparatur Sipil Negara.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja Aparatur Sipil Negara.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa untuk lebih meningkatkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dengan mendorong ASN untuk bekerja lebih efektif dan efisien.
2. Bagi pimpinan Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa agar lebih meningkatkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang lebih fleksibel, agar kinerja yang sudah baik tersebut dapat di pertahankan atau jika memungkinkan dapat di tingkatkan lagi.
3. Bagi ASN Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa, harus mampu mempertahankan atau lebih meningkatkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja agar kinerjanya juga dapat lebih meningkat dan ASN untuk saling membantu apabila terjadi masalah sehingga dapat memperoleh hasil yang memuaskan pada setiap pekerjaan yang dilakukan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Muhammas dan Saluy Ahmad Badawi. 2019.. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kecamatan Kramat Jati, Kota Administrasi Jakarta Timur. *Artikel Ilmiah*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Arifai Adi Ahmad. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. Vol 3 No 1. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. .2017. *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Effen Nur. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang PT. Asuransi Jasindo Palembang. *Jurnal Kompetitif*. Vol 5 No 1. Universitas Tridinanti Palembang.
- Fatma Nur, Ifah Finatry Latiep, Hardiyono dan Reni Furwanti. 2020 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal GeoEkonomi*. Vol 11 No 1. STIE AMKOP Makassar
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Penerbit: Badan Penerbit UnDip. Semarang.
- Handoko, Hani. 2013. *Strategi Organisasi*, Amara Books, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kuddy Andarias. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 1 No 2. Universitas Cenderawasih.
- Lisna, L., Syahrudin, S., & Fachmi, M. 2019. Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti persada perkasa Makassar. INA-Rxiv. <https://doi.org/10.31227/osf.io/tfbnm>
- Luthans Fred. 2013. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja. Penerbit: PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2015. Bisnis, Manajemen, Dan Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia, Jakarta
- Martoyo Susilo, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Moeheriono. 2015. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Penerbit: Ghalia Indonesia. Bogor.
- Moekijat. 2015. Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia. Mandar Maju. Jakarta.
- Nawawi Hadari. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompeten. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 2016. Manajemen Personalial. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pasolong Harbani. 2013. Teori Administrasi Publik. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang "Disiplin Pegawai Negeri"
- Rahayu Ikawati, Muhammad Hidayat dan Badaruddin. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR). Vol 1 No 1. STIE Nobel Indonesia. Makassar.
- Rivai, Veithzal. 2014. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Penerbit: PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. Perilaku Organisasi. Edisi ke 10, PT Indeks, Jakarta.
- Rumondor Rommy Beno, Altje Tumbel dan Jantje L Sepang. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara SulutTenggoMalut. Jurnal EMBA. Vol 4 No 2. Universitas Sam Ratulangi Manado.

- Sedarmayanti. 2017. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Penerbit: CV. Mandar Maju. Bandung.
- Setiawan Wawan dan Saryono Oyon. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut. *Journal of Management Review*. Vol 1 No 1. Universitas Galuh.
- Siagian, P. Sondang. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Bandung.
- Sianturi. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siham. 2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin. *KINDAI*. Vol 13 No 2. Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.
- Silpa P, Saban Echdar dan Muh. Said. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Vol 1 No 1. STIE Nobel Indonesia. Makassar.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN). Yogyakarta.
- Siswanto, Bedjo. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Oprasional. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto. 2016. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulistiyani, Ambar. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks organisasi Publik). Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Kencana. Jakarta.
- Thoha Miftah. 2015. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja
- Tika, Pabunda., 2014. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Tjiptono. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: Raja Grafindo
- Uno, Hamzah. 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.