

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Provinsi Gorontalo

Siti Rahmawati Abas¹, Ismet Sulila², Juriko Abdussamad³

Program Studi S1 Administrasi Publik Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo

E-Mail : sitiabas100@gmail.com, ismet.sulila@ung.ac.id, juriko@ung.ac.id

Article History:

Received: 17 Juni 2023

Revised: 27 Juni 2023

Accepted: 30 Juni 2023

Keywords: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

Abstract: *Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei. Sampel penelitian berjumlah 81 orang pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan, semakin meningkat kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo; 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin meningkat kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo; 3) kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan dan disiplin kerja, semakin meningkat kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu organisasi baik yang bersifat eksternal maupun internal, dimana sumber daya manusia yang dibutuhkan ialah SDM yang berkualitas, memiliki integritas serta daya cepat tanggap dalam menghadapi dan menyesuaikan diri pada perubahan. Bagi setiap organisasi, SDM merupakan faktor penting dimana tanpa adanya sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Dua faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, yakni sumber daya manusia pegawai dan sarana prasarana pendukung dalam mewujudkan visi misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan tempat berinteraksi dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat hubungan antara pemimpin dan bawahan. Tujuan organisasi ialah sebagaimana dapat hidup berkembang, dengan memenuhi tuntutan lingkungan yang sifatnya selalu berubah. Akibatnya terjadi interaksi dengan karakteristik masing-masing yang membentuk pola pikir dan etika kerja yang dapat mencirikan kondisi suatu organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yakni terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi dimana sumber daya manusia harus memiliki *skill* atau keterampilan dalam menjalankan setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah diselesaikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya. Visi dan misi dapat tercapai apabila mampu meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Baik buruknya hasil kerja pegawai dapat dilihat dari patokan kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Jika pegawai memberikan hasil kerja sesuai dengan patokan kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja pegawai tergolong baik. Adapun pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya. Kinerja pegawai pada sebuah instansi juga dapat dilihat dari penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya yang itu semua berhubungan garis lurus artinya berdampak positif pada keberhasilan suatu instansi.

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam tercapainya suatu kinerja pegawai bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Peran pemimpin dalam suatu organisasi pemerintahan terdapat hubungan yang mempengaruhi dari (pemimpin) ke bawahan (pegawai) terjalin hubungan kepatuhan-ketaatan yang dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin, semua yang dibutuhkan itu tidak dapat dilakukan seorang diri tanpa adanya bantuan dari orang lain yang memiliki tujuan yang sama. Tercapainya tujuan, terlaksananya tugas, serta peningkatan kualitas kerja dari anggota tergantung dari apa yang telah dihasilkan dalam penerapan gaya yang digunakan pada masa kepemimpinannya. Salah satu indikasi gaya kepemimpinan yang baik adalah segala sesuatu itu dicontohkan langsung oleh pemimpinnya, salah satunya adalah kedisiplinan.

Penelitian ini mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo. BAPPEDA Provinsi Gorontalo merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang dibentuk sebagai realisasi pelaksanaan dari prinsip desentralisasi kewenangan otonomi daerah, sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2003, Tentang Pemerintah Daerah dan juga merupakan konsekuensi logis dari terbentuknya Provinsi Gorontalo berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000, Tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo, serta Peraturan Pemerintah Nomor 07 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga-Lembaga Teknis Daerah Provinsi Gorontalo.

BAPPEDA Provinsi Gorontalo terangkum dan diatur dalam peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 57 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. BAPPEDA Provinsi Gorontalo bertanggungjawab kepada Gubernur Gorontalo, melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan, penelitian, dan pengembangan daerah untuk membantu gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pejabat administrator dan pejabat pengawas di lingkungan badan perencanaan, penelitian,

dan pengembangan daerah wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi baik di lingkungan BAPPEDA Provinsi Gorontalo sesuai dengan tugas masing-masing.

BAPPEDA Provinsi Gorontalo dalam perkembangannya dari tahun ke tahun ingin lebih membangun kinerja pegawai, melalui peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan juga menerapkan kedisiplinan. BAPPEDA Provinsi Gorontalo memiliki visi dan misi yang jelas, serta strategi yang digunakan untuk mencapai visi dan misi tersebut yang pada gilirannya ditujukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan yang dalam kurun tiga tahun terakhir capaian kinerja BAPPEDA Provinsi Gorontalo pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Hasil Kinerja (CHK) ASN BAPPEDA Provinsi Gorontalo

No	Unsur Penilaian	Periode		
		2019	2020	2021
1	Nilai SKP	85.08	85.69	108.09
2	Orientasi Pelayanan	83.55	83.48	88.96
3	Integritas	82.32	82.21	-
4	Komitmen	82.11	82.11	88.94
5	Disiplin	82.70	82.70	-
6	Kerja sama	82.51	81.58	88.94
7	Inisiatif Kerja	-	-	88.94
8	Kepemimpinan	86.44	86.25	83.59
9	Rata-Rata	83.53	83.43	91.24

Sumber : Bappeda Provinsi Gorontalo (2023)

Data Capaian Hasil Kinerja (CHK) pegawai BAPPEDA Provinsi Gorontalo dalam tiga tahun terakhir sebagaimana dalam Tabel 1 di atas, menunjukkan peningkatan capaian hasil kinerja. Pada tahun 2019 capaian hasil kinerja pegawai mencapai 83,53 begitu pula pada tahun 2020 capaian hasil kinerja mempunyai nilai 83,43 kemudian pada tahun 2021 capaian hasil kinerja mempunyai nilai rata-rata 91,24. Namun, dalam data pencapaian kinerja pegawai di atas ini menunjukkan bahwa masih belum maksimal, yang seharusnya target pencapaiannya berskala 100.

Kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo masih belum optimal, hal ini dapat diindikasikan oleh beberapa permasalahan dalam kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo itu sendiri. Berdasarkan pengamatan awal tahun 2022 dapat diamati permasalahan kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo antara lain kualitas kerja pegawai belum optimal yang diindikasikan dengan masih ada pegawai yang belum optimal atau belum sepenuhnya cermat dan teliti dalam penyelesaian pekerjaan bidang administrasi dimana masih ada kesalahan atau kekeliruan tidak sesuai pedoman untuk tertibnya administrasi kesekretariatan (seperti kesalahan pengetikan dan penomoran).

Berdasarkan pengamatan awal bahwa secara kuantitas kerja, kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo juga masih belum optimal yang diindikasikan dengan tingkat produktivitas hasil pekerjaan yang kurang maksimal yang disebabkan oleh masih ada pegawai menunda-nunda pekerjaan, yang seharusnya dapat dikerjakan sehari menjadi berhari-hari. Sementara itu, tanggung jawab dalam kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo untuk menyelesaikan pekerjaan juga belum sepenuhnya optimal yang diindikasikan dengan masih ada beberapa pekerjaan administrasi yang belum dapat diselesaikan tepat waktu sesuai SOP penyelesaian pekerjaan.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sudah banyak dilakukan. Hasil penelitian Amalia & Rudiansyah (2019). mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin menyimpulkan hasil uji variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil uji variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil uji variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Perbedaan penelitian Amalia & Rudiansyah (2019) dengan penelitian ini terletak pada lokus penelitian Amalia & Rudiansyah (2019) adalah lembaga pendidikan, sementara penelitian ini di BAPPEDA Provinsi Gorontalo yang memiliki karakteristik tupoksi yang tidak sama.

LANDASAN TEORI

KINERJA

Menurut Mangkunegara (2017:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilakukan dengan cara mengukur pencapaian kerja pegawai berupa tugas yang diberikan. Dalam hal ini, terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*corporate performance*) dengan kata lain jika kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja instansi juga baik. Jadi kinerja sangat diperlukan dalam instansi, guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

INDIKATOR KINERJA

Menurut Robbins (2015:260) kinerja pegawai dapat diukur dari:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi *output*.
4. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit di dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6. Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

KEPEMIMPINAN

Menurut Nawawi (dalam Aswan, 2016:77) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengatur, menginspirasi, dan membujuk orang agar siap melakukan tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Menurut Tanenbaum (dalam Amirudin & Ariyanto, 2020:3), kepemimpinan adalah mereka yang menggunakan wewenang untuk mengorganisasi, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Chaniago (dalam Revida, 2017:94) kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kualitas kepemimpinan, baik yang memegang jabatan formal maupun tidak, mampu membujuk orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya untuk melakukan upaya bersama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

INDIKATOR KEPEMIMPINAN

Penelitian ini akan menggunakan indikator kepemimpinan transformasional memperhatikan pendapat Muizu, dkk (2019:68) merangkum pendapat para ahli yang mengemukakan model kepemimpinan transformasional mampu memberikan solusi dalam memahami tentang apa yang membuat *leaders* memiliki pengaruh besar terhadap *followers*-nya dan faktor-faktor apa yang membuat kinerja organisasi sukses berkelanjutan. Menurut Yukl (dalam Mukhtar, 2020:63) memberikan pedoman indikator untuk kepemimpinan transformasional yaitu: 1) menyatakan visi yang jelas dan menarik, 2) menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dicapai, 3) bertindak secara rahasia dan optimis, 4) memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut, 5) menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting, 6) memimpin dengan memberikan contoh, dan 7) memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai tujuan.

DISIPLIN KERJA

Menurut Afandi (2018:12) disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) adanya kepatuhan para pengikut; 3) adanya sanksi bagi pelanggar. Menurut Hamali (2016:214) bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang pegawai ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Kedisiplinan kerja merupakan kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil. Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku.

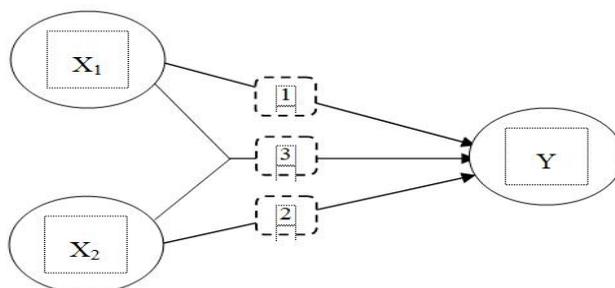
METODE PENELITIAN

Metode yang dijalankan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yang mengandalkan

pengajuan pertanyaan terstandarisasi kepada orang-orang yang dapat dianalisis secara statistik. Peneliti melakukan penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti melibatkan pengumpulan sistematis informasi dari individu dengan menggunakan prosedur standar dimana peneliti menggunakan sampel secara acak atau representatif dari populasi yang akan dipelajari. Peneliti menanyakan satu atau beberapa subjek survei pertanyaan tentang sikap, persepsi, atau perilaku responden.

DESAIN PENELITIAN

Desain penelitian ini, dilihat dari masalah yang telah diangkat pada penelitian ini adalah permasalahan asosiasi yang merupakan suatu pertanyaan peneliti yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Hubungan yang terjadi pada penelitian ini yaitu hubungan klausal dimana hubungan klausal ini ialah hubungan yang bersifat sebab-akibat. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).



Gambar 1. Desain Penelitian

Sumber: Analisis Peneliti (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Data Kinerja Pegawai (Y) dijaring melalui kuesioner yang tersebar dalam 20 item pernyataan, diperoleh dari 81 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Kinerja Pegawai (Y) diukur dari lima indikator yaitu: a) Kualitas kerja, b) Kuantitas kerja, c) Tanggung jawab, d) Kerja sama, dan e) Inisiatif. Adapun distribusi tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Item	Skor Pilihan Tanggapan Responden										Total	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	29	35,80	30	37,04	15	18,52	7	8,64	0	0	81	100
Item 2	25	30,86	22	27,16	24	29,63	7	8,64	3	3,70	81	100
Item 3	30	37,04	29	35,80	10	12,35	11	13,58	1	1,23	81	100
Item 4	24	29,63	26	32,10	18	22,22	5	6,17	8	9,88	81	100
Item 5	31	38,27	31	38,27	9	11,11	6	7,41	4	4,94	81	100
Item 6	28	34,57	29	35,80	19	23,46	4	4,94	1	1,23	81	100

Item 7	22	27,16	40	49,38	12	14,81	7	8,64	0	0	81	100
Item 8	25	30,86	31	38,27	12	14,81	8	9,88	5	6,17	81	100
Item 9	28	34,57	24	29,63	13	16,05	13	16,05	3	3,70	81	100
Item 10	22	27,16	36	44,44	13	16,05	5	6,17	5	6,17	81	100
Item 11	11	13,58	27	33,33	28	34,57	8	9,88	7	8,64	81	100
Item 12	21	25,93	32	39,51	14	17,28	6	7,41	8	9,88	81	100
Item 13	34	41,98	25	30,86	11	13,58	9	11,11	2	2,47	81	100
Item 14	38	46,91	20	24,69	17	20,99	6	7,41	0	0	81	100
Item 15	21	25,93	37	45,68	16	19,75	3	3,70	4	4,94	81	100
Item 16	17	20,99	28	34,57	19	23,46	12	14,81	5	6,17	81	100
Item 17	32	39,51	34	41,98	6	7,41	5	6,17	4	4,94	81	100
Item 18	24	29,63	31	38,27	17	20,99	8	9,88	1	1,23	81	100
Item 19	35	43,21	33	40,74	7	8,64	5	6,17	1	1,23	81	100
Item 20	26	32,10	32	39,51	14	17,28	5	6,17	4	4,94	81	100
Rata-rata	26	32,28	30	36,85	15	18,15	7	8,64	3	4,07	81	100

Sumber: Data Olahan, 2023

Data pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden (87,28 persen) menyatakan bahwa Kinerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo berkinerja dengan baik.

Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan (X1)

Data Kepemimpinan (X1) dijangar melalui kuesioner yang tersebar dalam 20 item pernyataan, diperoleh dari 81 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Kepemimpinan (X1) diukur dari lima indikator yaitu: 1) Motivasi Inspirasional, 2) Integritas, 3) Inovasi, 4) Pertimbangan Individu, 5) Stimulasi Intelektual. Adapun distribusi tanggapan responden terhadap Kepemimpinan (X1) pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan (X1)

Item	Skor Pilihan Tanggapan Responden										Total	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	38	46,91	31	38,27	5	6,17	6	7,41	1	1,23	81	100
Item 2	20	24,69	36	44,44	16	19,75	7	8,64	2	2,47	81	100
Item 3	22	27,16	37	45,68	11	13,58	9	11,11	2	2,47	81	100
Item 4	25	30,86	23	28,40	22	27,16	8	9,88	3	3,70	81	100
Item 5	28	34,57	31	38,27	13	16,05	5	6,17	4	4,94	81	100
Item 6	30	37,04	28	34,57	14	17,28	9	11,11	0	0,00	81	100
Item 7	28	34,57	23	28,40	15	18,52	7	8,64	8	9,88	81	100
Item 8	22	27,16	36	44,44	12	14,81	6	7,41	5	6,17	81	100
Item 9	34	41,98	24	29,63	15	18,52	3	3,70	5	6,17	81	100
Item 10	26	32,10	32	39,51	9	11,11	11	13,58	3	3,70	81	100
Item 11	30	37,04	29	35,80	12	14,81	3	3,70	7	8,64	81	100
Item 12	27	33,33	27	33,33	20	24,69	6	7,41	1	1,23	81	100
Item 13	24	29,63	29	35,80	16	19,75	9	11,11	3	3,70	81	100
Item 14	13	16,05	41	50,62	19	23,46	4	4,94	4	4,94	81	100
Item 15	19	23,46	25	30,86	26	32,10	6	7,41	5	6,17	81	100
Item 16	19	23,46	24	29,63	24	29,63	9	11,11	5	6,17	81	100
Item 17	27	33,33	25	30,86	13	16,05	6	7,41	10	12,35	81	100
Item 18	23	28,40	27	33,33	17	20,99	12	14,81	2	2,47	81	100
Item 19	23	28,40	28	34,57	17	20,99	7	8,64	6	7,41	81	100
Item 20	28	34,57	19	23,46	19	23,46	5	6,17	10	12,35	81	100
Rata-rata	25	31,23	29	35,49	16	19,44	7	8,52	4	5,31	81	100

Sumber: Data Olahan, 2023

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden (86,17 persen) menyatakan bahwa Kepemimpinan bagi pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo sudah baik.

Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja (X2)

Data Disiplin Kerja (X2) dijangar melalui kuesioner yang tersebar dalam 20 item pernyataan, diperoleh dari 81 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Disiplin Kerja (X2) diukur dari empat indikator yaitu: a) Ketaatan terhadap Ketepatan Waktu, b) Ketaatan terhadap Peraturan Organisasi, c) Ketaatan terhadap Peraturan Perilaku dalam Pekerjaan, dan d) Ketaatan terhadap Peraturan Lainnya.

Tabel 4. Distribusi Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja (X2)

Item	Skor Pilihan Tanggapan Responden										Total	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	28	34,57	32	39,51	14	17,28	6	7,41	1	1,23	81	100
Item 2	21	25,93	27	33,33	18	22,22	12	14,81	3	3,70	81	100
Item 3	23	28,40	25	30,86	22	27,16	5	6,17	6	7,41	81	100
Item 4	24	29,63	23	28,40	17	20,99	14	17,28	3	3,70	81	100
Item 5	21	25,93	35	43,21	6	7,41	11	13,58	8	9,88	81	100
Item 6	42	51,85	30	37,04	5	6,17	3	3,70	1	1,23	81	100
Item 7	28	34,57	21	25,93	23	28,40	9	11,11	0	0	81	100
Item 8	30	37,04	26	32,10	10	12,35	11	13,58	4	4,94	81	100
Item 9	27	33,33	32	39,51	17	20,99	4	4,94	1	1,23	81	100
Item 10	36	44,44	20	24,69	18	22,22	3	3,70	4	4,94	81	100
Item 11	19	23,46	28	34,57	24	29,63	7	8,64	3	3,70	81	100
Item 12	23	28,40	36	44,44	20	24,69	2	2,47	0	0,00	81	100
Item 13	37	45,68	28	34,57	7	8,64	9	11,11	0	0,00	81	100
Item 14	26	32,10	28	34,57	21	25,93	5	6,17	1	1,23	81	100
Item 15	19	23,46	36	44,44	12	14,81	11	13,58	3	3,70	81	100
Item 16	28	34,57	38	46,91	10	12,35	2	2,47	3	3,70	81	100
Item 17	29	35,80	35	43,21	6	7,41	6	7,41	5	6,17	81	100
Item 18	34	41,98	30	37,04	14	17,28	2	2,47	1	1,23	81	100
Item 19	28	34,57	31	38,27	16	19,75	6	7,41	0	0,00	81	100
Item 20	36	44,44	26	32,10	13	16,05	6	7,41	0	0,00	81	100
Rata-rata	28	34,51	29	36,23	15	18,09	7	8,27	2	2,90	81	100

Sumber: Data Olahan, 2023

Data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden (88,83 persen) menyatakan bahwa disiplin kerja bagi pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo sudah baik.

Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5 . Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

N=81	Butir Pernyataan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
r butir	0,547	0,616	0,358	0,435	0,663	0,572	0,580	0,554	0,585	0,636

r tabel	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218
Status	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
N=81	Butir Pernyataan									
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
r butir	0,651	0,595	0,439	0,548	0,500	0,795	0,734	0,515	0,680	0,707
r tabel	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218
Status	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
<i>Alpha Cronbach = 0,883</i>										

Sumber: Data Olahan, 2023

Keterangan:

V = Valid

Data uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Tabel 5 di atas menunjukkan dari dua puluh item pernyataan variabel Kinerja Aparatur (Y), terlihat setiap item pernyataan tersebut memiliki r hitung $> 0,218$. Dengan demikian setiap item pernyataan adalah valid dan melakukan pengukuran secara bersama dengan skor total, sehingga memiliki kontribusi dalam pengukuran.

Data uji reliabilitas pada Tabel 5 di atas menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* dari variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,883. Mendasarkan pada klasifikasi besarnya koefisien reliabilitas berdasarkan patokan Guiford, maka nilai *Alpha Cronbach* variabel Kinerja Pegawai (Y) ini berada pada kategori tinggi, sehingga membuktikan bahwa item-item pernyataan dalam variabel tersebut dapat dikatakan memiliki reliabilitas konsistensi internal.

Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan (X1) ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

N=81	Butir Pernyataan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
r butir	0,547	0,616	0,358	0,435	0,663	0,572	0,580	0,554	0,585	0,636
r tabel	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218
Status	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
N=81	Butir Pernyataan									
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
r butir	0,651	0,595	0,439	0,548	0,500	0,795	0,734	0,515	0,680	0,707

r tabel	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218
Status	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
<i>Alpha Cronbach = 0,888</i>										

Sumber: Data Olahan, 2023

Keterangan:

V = Valid

Data uji validitas variabel Kepemimpinan (X1) pada Tabel 6 di atas menunjukkan dua puluh item pernyataan variabel Kepemimpinan (X1), terlihat setiap item pernyataan tersebut memiliki r hitung $> 0,218$. Dengan demikian setiap item pernyataan adalah valid dan melakukan pengukuran secara bersama dengan skor total, sehingga memiliki kontribusi dalam pengukuran.

Data uji reliabilitas pada Tabel 6 di atas menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* dari variabel Kepemimpinan (X1) adalah 0,888. Mendasarkan pada klasifikasi besarnya koefisien reliabilitas berdasarkan patokan Guiford maka nilai *Alpha Cronbach* variabel Kepemimpinan (X1) ini berada pada kategori sangat tinggi, sehingga membuktikan bahwa item-item pernyataan dalam variabel tersebut dapat dikatakan memiliki reliabilitas konsistensi internal.

Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (X2) ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

N=81	Butir Pernyataan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
r butir	0,617	0,803	0,643	0,462	0,643	0,426	0,409	0,658	0,603	0,716
r tabel	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218
Status	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
N=81	Butir Pernyataan									
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
r butir	0,710	0,648	0,517	0,712	0,613	0,546	0,565	0,421	0,701	0,705
r tabel	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218
Status	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
<i>Alpha Cronbach = 0,905</i>										

Sumber: Data Olahan, 2023

Keterangan:

V = Valid

Data uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) pada Tabel 7 di atas menunjukkan dua puluh item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2), terlihat setiap item pernyataan tersebut memiliki r hitung $> 0,218$. Dengan demikian setiap item pernyataan adalah valid dan melakukan pengukuran secara bersama dengan skor total, sehingga memiliki kontribusi dalam pengukuran.

Data uji reliabilitas pada Tabel 7 di atas menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* dari variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,905. Mendasarkan pada klasifikasi besarnya koefisien reliabilitas

berdasarkan patokan Guiford maka nilai *Alpha Cronbach* variabel Disiplin Kerja (X2) ini berada pada kategori sangat tinggi, sehingga membuktikan bahwa item-item pernyataan dalam variabel tersebut dapat dikatakan memiliki reliabilitas konsistensi internal.

Pengujian Persyaratan Analisis Data

a) Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,183 lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $p > 0,05$ pada uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Oleh karena nilai $p > 0,05$, maka diketahui bahwa data variabel Kinerja Pegawai (Y), Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), yang berasal dari 81 responden adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas. Hal ini memberi makna bahwa, seluruh data instrumen variabel berdistribusi secara normal.

b) Uji Normalitas Residual

Tidak berbeda dengan hasil uji normalitas data menggunakan uji asumsi kenormalan residual sebagaimana ditampilkan pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Normalitas Residual

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.093	81	.183	.968	81	.140

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan output *Test of Normality* pada Tabel 8 di atas diperoleh nilai *sig. Shapiro Wilk* sebesar 0,140. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas standardized residual yaitu:

- Jika nilai residual Shapiro Wilk lebih besar dari $>$ nilai 0,05 maka artinya nilai residual standar berdistribusi normal.
- Sebaliknya, jika nilai residual Shapiro Wilk lebih kecil dari $<$ nilai 0,05 maka artinya nilai residual standar tidak berdistribusi normal.

Karena nilai 0,140 lebih besar dari $>$ nilai 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual standar berdistribusi normal.

c) Uji Multikolinearitas

Suatu regresi dikatakan tidak terdeteksi multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 ($> 0,10$) dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10,00 ($< 10,00$). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk setiap variabel bebas (X1 dan X2) sebesar 0,367 $>$ 0,10 dan nilai *VIF* 2,728 $<$ 10,00.

Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi atau *sig. (two tailed)* variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,240 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,202. Karena nilai kedua variabel independen (X) lebih besar dari nilai 0,05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah

atau gejala heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo

Berdasarkan regresi model, maka diperoleh koefisien regresi dan uji signifikansi terhadap variabel penelitian pada Tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Koefisien Regresi dan Uji Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.642	5.391		3.644	.000
KEPEMIMPINAN	.255	.130	.373	2.969	.000
DISIPLIN KERJA	.425	.136	.433	3.120	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 9 dapat dilihat dengan db (derajat bebas) = $N - k$, N = Jumlah sampel ($N=81$) dan K = Jumlah variabel ($K=3$) sehingga db = $81-3 = 78$. t_{tabel} (db = 3 taraf kepercayaan 95% ($\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$) = 1,997. Tabel 4.25 menunjukkan bahwa t_{hitung} Kepemimpinan = 2,969. Oleh karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, atau Kepemimpinan secara individual (parsial) terbukti signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo. Nilai Kepemimpinan $p = 0,005$ dimana $p < 0,05$; maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya Kepemimpinan secara individual (parsial) terbukti signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo. Adapun kontribusi pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo yaitu sebesar $0,373^2 = 0,1391$ atau 13,91 persen.

b. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo

Lebih lanjut dapat dilihat pada Tabel 9 bahwa t_{hitung} disiplin kerja = 3,120. Oleh karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, atau disiplin kerja secara individual (parsial) terbukti signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo. Nilai disiplin kerja $p = 0,000$ dimana $p < 0,05$; maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo. Adapun kontribusi pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo yaitu sebesar $0,433^2 = 0,1875$ atau 18,75 persen.

Memperhatikan perbandingan nilai B Constant dan nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen (X_1, X_2) pada tabel 4.25, menunjukkan bahwa disiplin kerja yang lebih dominan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo.

c. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo

Data pada Tabel 10 *Model Summary* nampak model 1 sebagai berikut:

Tabel 10. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.436	7.608

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Olahan, 2023

Data pada Tabel 10 *Model Summary* di atas nampak model 1 adanya nilai R Square = 0,450, menunjukkan bahwa 0,450 atau 45 persen variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja, dan sisanya oleh sebab-sebab lain. Pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar $(100\% - 45\%) = 55\%$. Pengaruh tersebut merupakan pengaruh faktor lain diluar variabel kepemimpinan dan disiplin kerja seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, pengawasan, budaya kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil uji Anova Nilai F = 31,903 dengan $p = 0,000$. Oleh karena $p < 0,05$ maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai (Y) di BAPPEDA Provinsi Gorontalo, atau secara bersama-sama variabel bebas Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPPEDA Provinsi Gorontalo pada taraf kepercayaan 95%.

Nilai $F_{hitung} = 31,903$. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel untuk $\alpha = 0,05$. Dari tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (2 dan 78) diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,11$. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$), H_0 ditolak atau H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen (X1, X2) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Nilai probabilitas F pada Tabel 4.25 sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil daripada nilai alpha signifikansi level untuk sebesar 5% ($p < 0,05$). Hal ini berarti dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari minimal salah satu diantara variabel Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo” teruji kebenarannya. Ditinjau dari kontribusi pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo yaitu sebesar $0,373^2 = 0,1391$ dapat dipahami bahwa sebesar 13,91 persen variasi kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo dapat diterangkan oleh kepemimpinan. Dengan kata lain makin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan BAPPEDA Provinsi Gorontalo, maka makin baik pula kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo. Sebaliknya, makin tidak baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan BAPPEDA Provinsi Gorontalo, maka makin tidak baik pula kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo, sehingga secara empirik dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian Edy (2022) bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan di BAPPEDA Provinsi Gorontalo adalah kemampuan pimpinan di instansi tersebut dalam mengatur, menginspirasi, dan membujuk para pegawai yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga setiap pegawai selalu memiliki kesiapan dalam melakukan upaya bersama guna mencapai visi organisasi BAPPEDA Provinsi Gorontalo yang telah ditetapkan yaitu “Perencanaan berkualitas, yang Inovatif dan

Fokus". Jadi pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo harus mampu melahirkan suatu keyakinan dalam visi dan nilai-nilai yang mencerminkan visi organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan tujuan organisasi BAPPPEDA Provinsi Gorontalo. Oleh karena itu, pimpinan di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo diharapkan selalu memiliki kemampuan dalam mempengaruhi pegawainya sesuai dengan apa yang diperintahkan agar tujuan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dapat tercapai. Selain itu, peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya misi organisasi dalam melembagakan sistem perencanaan pembangunan yang menghasilkan perencanaan yang berkualitas dan inovatif untuk percepatan pembangunan di Provinsi Gorontalo.

Widiastuti (2017:281) mengemukakan bahwa pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan tujuan organisasi. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo harus memiliki kemampuan positif dalam memberikan pengaruh terhadap pegawainya sesuai dengan apa yang diperintahkan agar tujuan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dapat tercapai. Selain itu, peran pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo. pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi pegawai untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo.

Kemampuan Pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo untuk mengatur, menginspirasi, dan membujuk pegawai agar siap melakukan tindakan juga dituntut memiliki keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Hal ini sesuai dengan konsep Nawawi (dalam Aswan (2016:77) bahwa kepemimpinan yang ditujukan untuk mencapai tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Senada dengan Tanenbaum (dalam Amirudin & Ariyanto, 2020:3) bahwa kepemimpinan adalah mereka yang menggunakan wewenang untuk mengorganisasi, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, kaitannya dengan penelitian ini bahwa supaya semua bagian pekerjaan di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo harus dapat dikoordinasikan oleh pimpinan demi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan Chaniago (dalam Revida, 2017:94) bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kualitas kepemimpinan, baik yang memegang jabatan formal maupun tidak, mampu membujuk pegawai yang menjadi tanggung jawabnya, kaitannya dengan penelitian ini hal ini dimaksudkan agar pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dapat melakukan upaya bersama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Menurut Mardjin (dalam Prihatini, dkk, 2022:28) bahwa kepemimpinan adalah proses memberikan arahan (*leadership*), menjadi panutan, dan mengarahkan orang ke arah yang benar. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo harus dapat memberikan motivasi inspirasional dengan bertindak sebagai model bagi para pegawai mengkomunikasikan visi dan misi. Jadi hal ini adalah kemampuan pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo untuk melahirkan suatu keyakinan dalam visi dan nilai-nilai pemimpin. Pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo perlu menguatkan integritasnya dengan mengatur perbuatan dan kata-kata yang diucapkan dengan perbuatan yang dilakukannya. Pimpinan

BAPPPEDA Provinsi Gorontalo hendaknya senantiasa mengembangkan berbagai inovasi dengan mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai proses dan tantangan yang ada melalui pengambilan risiko dan pengalaman yang dimilikinya.

Pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo meningkatkan pertimbangan individu) sebagai pelatih dan penasehat, menyediakan umpan balik yang bersifat kontinu dan mengaitkan kebutuhan pegawai dengan misi organisasi. Selain itu, juga selalu memberikan stimulasi intelektual dengan merangsang para pegawai dengan memberikan tugas-tugas yang menarik dan menantang serta adanya dukungan bagi pegawai dalam memecahkan berbagai persoalan dengan cara mereka sendiri.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: “Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo” teruji kebenarannya. Ditinjau dari kontribusi pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo yaitu sebesar $0,433^2 = 0,1875$ dapat dipahami bahwa sebesar 18,75 persen variasi kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dapat diterangkan oleh disiplin kerja. Dengan kata lain makin tinggi disiplin kerja yang dirasakan, maka makin baik pula kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo. Sebaliknya, makin rendah disiplin kerja yang dirasakan, maka makin rendah pula kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo, sehingga secara empirik dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian Hukmah (2020) bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo menjadi suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dapat dijadikan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dan norma-norma sosial yang berlaku dalam masyarakat Provinsi Gorontalo.

Jika memperhatikan konsep Afandi (2018:12) mengenai disiplin kerja yang pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para pegawai, sehingga dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, maka dapat dikatakan bahwa BAPPPEDA Provinsi Gorontalo harus memiliki tata tertib atau ketentuan-ketentuan yang mengatur pegawainya, sehingga memiliki ketaatan terhadap ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan organisasi, ketaatan terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan, dan ketaatan terhadap peraturan lainnya. Jadi, ada kepatuhan para pegawai terhadap tata tertib atau ketentuan-ketentuan yang berlaku di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo. selain itu, perlu adanya sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib atau ketentuan-ketentuan yang berlaku di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian Hukmah (2020) bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo menjadi suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin baik disiplin

pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dapat dijadikan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dan norma-norma sosial yang berlaku dalam masyarakat Provinsi Gorontalo.

Jika memperhatikan konsep Afandi (2018:12) mengenai disiplin kerja yang pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para pegawai, sehingga dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, maka dapat dikatakan bahwa BAPPPEDA Provinsi Gorontalo harus memiliki tata tertib atau ketentuan-ketentuan yang mengatur pegawainya, sehingga memiliki ketaatan terhadap ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan organisasi, ketaatan terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan, dan ketaatan terhadap peraturan lainnya. Jadi, ada kepatuhan para pegawai terhadap tata tertib atau ketentuan-ketentuan yang berlaku di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo. selain itu, perlu adanya sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib atau ketentuan-ketentuan yang berlaku di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo.

Jika memperhatikan pendapat Handoko (2001:208) mengenai tingkat kedisiplinan seorang pegawai, maka disiplin kerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo hendaknya menekankan pada aspek kehadiran dengan meningkatkan kehadiran sehari-hari pegawai, aspek ketaatan dengan meningkatkan ketaatan pegawai dalam bekerja, aspek ketepatan waktu dimana suatu kegiatan dapat diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, aspek perilaku dengan meningkatkan kesetiaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini senada dengan Sulistiyani (dalam Siagian, 2014:178) bahwa disiplin kerja menyangkut keinginan melakukan pekerjaan, sikap didalam melaksanakan pekerjaan, dan kepatuhan terhadap kesepakatan bersama.

Agar disiplin kerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dapat lebih baik dan meningkat, maka konsep Sutrisno (2016:94) mengenai disiplin kerja dapat dijadikan acuan dimana pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo meningkatkan ketaatan terhadap aturan waktu jam masuk kerja, jam pulang, jam istirahat sesuai dengan yang berlaku di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo. Disamping itu, meningkatkan ketaatan terhadap peraturan organisasi mengenai cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo meningkatkan ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Selain itu, meningkatkan ketaatan terhadap peraturan lainnya di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo mengenai apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

3. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: “Terdapat pengaruh positif kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo” teruji kebenarannya. Ditinjau dari nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,450$, menunjukkan bahwa 0,450 atau 45 persen variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja, dan sisanya oleh sebab-sebab lain. Pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar $(100\% - 45\%) = 55\%$. Pengaruh tersebut merupakan pengaruh faktor lain diluar variabel kepemimpinan dan disiplin kerja seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, pengawasan, budaya kerja, dan sebagainya. Dengan kata lain makin baik kepemimpinan dan disiplin kerja, maka makin baik pula kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo. Sebaliknya, makin tidak baik kepemimpinan dan disiplin kerja, maka makin tidak

baik pula kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo, sehingga secara empirik dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian Hukmah (2020) bahwa secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka dapat dikatakan pimpinan BAPPEDA Provinsi Gorontalo memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja. Keberhasilan BAPPEDA Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan kualitas pelayanan pengkajian dan pelayanan perencanaan untuk percepatan pembangunan di Provinsi Gorontalo yang inovatif dan fokus baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tersebut, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan BAPPEDA Provinsi Gorontalo.

Mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi BAPPEDA Provinsi Gorontalo dapat dikatakan memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya meningkatkan kualitas tata kerja yang akuntabel dan transparansi serta peningkatan kualitas pembelajaran dan pertumbuhan untuk pelayanan perencanaan yang berkualitas. Hal ini terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Pimpinan BAPPEDA Provinsi Gorontalo harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di BAPPEDA Provinsi Gorontalo, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai BAPPEDA Provinsi Gorontalo saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pimpinan BAPPEDA Provinsi Gorontalo diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

Veithzal & Deddy (dalam Fadli, 2019:86) mengemukakan bahwa kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) pimpinan BAPPEDA Provinsi Gorontalo harus melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan, (2) pimpinan BAPPEDA Provinsi Gorontalo melibatkan pendistribusian wewenang secara seimbang kepada pegawainya, (3) pimpinan BAPPEDA Provinsi Gorontalo harus memiliki kemampuan untuk untuk memengaruhi tingkah laku pegawai melalui berbagai cara khususnya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui berbagai penghargaan dan hukuman.

Sementara itu, disiplin kerja di BAPPEDA Provinsi Gorontalo menjadi kunci sekaligus tujuan yang akan dicapai oleh organisasi BAPPEDA Provinsi Gorontalo karena kedisiplinan kerja dapat mengarah pada perilaku pegawai menjadi lebih taat aturan, dengan taat aturan diharapkan akan lebih tinggi dalam menunjukkan semangat kerja. Semangat kerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo dapat memunculkan efisiensi dan pada akhirnya tujuan BAPPEDA Provinsi Gorontalo dapat tercapai karena memiliki pegawai yang produktif. Disiplin kerja di BAPPEDA Provinsi Gorontalo merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Kedisiplinan kerja merupakan kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo, serta merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai instansi tersebut. Hal ini sebagaimana Hamali (2016:214) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan

peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Jadi, dalam hal ini dituntut kesadaran diri yang tinggi dari pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo untuk patuh terhadap tata tertib atau ketentuan-ketentuan yang berlaku di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo.

Selaras dengan Hasibuan (2013:193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian harapannya kesadaran pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo adalah sikap seseorang pegawai di instansi tersebut yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi pegawai mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo harus mempertahankan sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak. Sedarmayanti (2017:38) mengemukakan bahwa disiplin pegawai adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika dikaitkan dengan penelitian ini disiplin kerja Pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dikemukakan simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan, semakin meningkat kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin meningkat kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan dan disiplin kerja, semakin meningkat kinerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo.

SARAN

1. Pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo harus dapat memberikan motivasi inspirasional dengan bertindak sebagai model bagi para pegawai mengkomunikasikan visi dan misi. Jadi hal ini adalah kemampuan pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo untuk melahirkan suatu keyakinan dalam visi dan nilai-nilai pemimpin. Pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo perlu menguatkan integritasnya dengan mengatur perbuatan dan kata-kata yang diucapkan dengan perbuatan yang dilakukannya. Pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo hendaknya senantiasa mengembangkan berbagai inovasi dengan mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai proses dan tantangan yang ada melalui pengambilan risiko dan pengalaman yang dimilikinya. Pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo meningkatkan pertimbangan individu) sebagai pelatih dan penasihat, menyediakan umpan balik yang bersifat kontinyu dan mengaitkan kebutuhan pegawai dengan misi organisasi. Selain itu, juga selalu memberikan stimulasi intelektual dengan merangsang para pegawai dengan memberikan tugas-tugas yang menarik dan menantang serta adanya dukungan bagi pegawai dalam memecahkan berbagai persoalan dengan cara mereka sendiri.
2. Agar disiplin kerja pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo dapat lebih baik dan meningkat, maka konsep Sutrisno (2016:94) mengenai disiplin kerja dapat dijadikan acuan

dimana pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo meningkatkan ketaatan terhadap aturan waktu jam masuk kerja, jam pulang, jam istirahat sesuai dengan yang berlaku di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo. Disamping itu, meningkatkan ketaatan terhadap peraturan organisasi mengenai cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo meningkatkan ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Selain itu, meningkatkan ketaatan terhadap peraturan lainnya di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo mengenai apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

3. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama hendaknya diterapkan dengan komitmen yang tinggi oleh pimpinan organisasi dan para pegawai. Pimpinan BAPPPEDA Provinsi Gorontalo harus memiliki kemampuan untuk untuk memengaruhi tingkah laku pegawai melalui berbagai cara khususnya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui berbagai penghargaan dan hukuman. Sedangkan pegawai dituntut kesadaran diri yang tinggi untuk patuh terhadap tata tertib kantor.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Peneliti berterima kasih kepada jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*, 26(2), 66-76.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1), 1-17.
- Akbar, T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Profita* Volume 11 No.01.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94-102.
- Amanda, R. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Astra International Tbk Waru Pada Bagian Part & Accessories (Depo)the Influence of Supervision for the Employee Performance Through Discipline Working. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(4), 1– 8.
- Amirudin, A., & Ariyanto, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMKO Indonesia. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 1-8.
- Aswan. (2016). *Kepemimpinan Pendidikan*. Pusdikra Mitra Jaya.
- Dumbela, M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparat di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango*. Skripsi pada Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Gorontalo.

- Fadli, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Semarak*, 2(2), 85-100.
- Fitri, A. Y., & Rusmana, S. C. (2020). Pengawasan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 13(2), 92-96.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Bukubeta.
- Hasibuan, M. S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik).* Depok: Rajagrafindo Persada.
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 122-127.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Rosda.
- Mendrova, dkk. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam Menjaring Kerjasama dengan Stakeholder sebagai Mitra Kerja Pemerintah di Kota Gunungsitoli. *10(4)*, 1517-1524.
- Muizu, W.O.Z., Kaltum, U., & Sule, E.T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perwira* 2(1), 61-78.
- Mukhtar, dkk. (2020). *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan-Komunikasi-Konflik Organisasi.* Yogyakarta: Deepublish.
- Prihatini, dkk. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jawa Barat: Edu Publisher.
- Revida, E, dkk. (2020). *Teori Administrasi Publik.* Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Riduwan. (2014). *Belajar Mudah Penelitian.* Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5.* Depok: Rajagrafindo Persada.
- Widiastuti, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 4(3).
- Wirawan, P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Emba.