

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DISATUAN POLISI
PAMONG PRAJA KABUPATEN KERINCI**

Efrianto¹, Melifia Liantifa²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci
email: efrianto2087@gmail.com¹, mel.liantifa@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) the extent of the influence of Leadership Style on the civil service police unit of Kerinci district. 2) the extent of the influence of Leadership Style on employee motivation in the district civil service police unit. 3) the extent to which the influence of motivation on employee performance in the district civil service police unit. 4) to find out how the influence of leadership style on employee performance through motivation as an intervening variable in the civil service police unit, Kerinci district. The population in this study were all employees in the civil service police unit, Kerinci district, totaling 54 people. Furthermore, all populations were sampled as many as 54 respondents with a saturated sampling technique. The data analysis tool used is path analysis at an alpha level of 0.05. Based on the results of the study, it shows that leadership style has a positive and significant effect on performance, leadership style has a positive and significant effect on motivation. Simultaneously leadership style has a significant effect on motivation and leadership style and motivation have a significant effect on performance more than the indirect effect. The direct effect of leadership style on performance is more than the indirect effect, considering that each leadership style, work motivation, has a positive and significant effect on performance, it is suggested to improve the quality of leadership style, work motivation so that employee performance increases.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap disatuan polisi pamong praja kabupaten kerinci .2) sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi pegawai disatuan polisi pamong praja kabupaten. 3) sejauh mana pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai disatuan polisi pamong praja kabupaten. 4) untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening disatuan polisi pamong praja kabupaten kerinci. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada disatuan polisi pamong praja kabupaten kerinci yang berjumlah 54 orang. Selanjutnya didapatkan semua populasi menjadi sampel sebanyak 54 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis jalur pada tingkat alpha 0,05. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi,. Secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja lebih dibandingkan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja lebih dibandingkan pengaruh tidak langsung mengingat masing-masing gaya kepemimpinan ,motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maka disarankan untuk meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, motivasi kerja agar kinerja pegawai meningkat.

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena manusia adalah penggerak yang ada untuk menjalankan aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Potensi dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal serta terwujudnya suatu keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* utama yang memegang peranan penting dan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Dalam aktivitasnya seorang pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Untuk itu dibutuhkan kebijakan pemimpin dalam usahanya mengajak dan mengarahkan pegawai agar mau bekerja lebih baik sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dan beradaptasi dengan berbagai perubahan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi, Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan hubungan antara pimpinan dan para pegawai bawahan. Keberhasilan kinerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia sebaliknya kegagalan, pemborosan dalam berbagai bentuk juga disebabkan oleh manusia.

Dalam suatu organisasi kinerja perorangan (*individual performance*) sangat mempengaruhi kinerja organisasi (*organization performance*), baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang bekerja sama yang aktif berperan sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu dalam mengukur kinerja organisasi biasanya diukur dari tampilan kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat terlihat dari pencapaian organisasi.

Lembaga pemerintah Seperti ini dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Untuk melihat kinerja dari Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Table 1.1
Pengukuran Kinerja Tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah Satuan
Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci Tahun
2021

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Perse nt ase
Terwujudnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	Terbayarnya Sewa Telepon, Air & Listrik	2 Macam	2 Macam	100%
	Terlaksananya Proses Adm. Keuangan	14 Orang	14 Orang	100%
	Terjaganya Kebersihan Kantor	1 Orang	1 Orang	100%
	Lancarnya Proses Kerja	35 Macam	27 Macam	77,14 %
	Terlaksananya Cetak Penggandaan	2 Macam	3 Macam	66,66 %
	Terlaksananya Penerangan Kantor	3 Macam	1 Macam	33,33 %
	Menambah Pengetahuan Anggota	1095 Eksampl ar	1092 Eksampl ar	99,72 %
	Terlaksananya Makan dan Minum Piket	1 Tahun	1 Tahun	100%
	Terlaksananya Perjalanan Dinas Luar Daerah	40 Kali	35 Kali	87,50 %
Terpenuhinya Pendukung Pelaksanaan Kinerja	Terciptanya suasana kerja Yang Baik	1 Unit	1 Unit	100%
	Kendaraan Dinas Tetap Terawat dan Siap Pakai	3 Unit	1 Unit	33,33 %
Keseragaman Anggota	Keseragaman dalam Berpakaian Dinas	49 Stel	49 Stel	100%
Tercipta SDM Yang Handal	Profesional Dalam Pelaksanaan Tugas yang diemban	18 Orang	18 Orang	100%
Terlaksananya laporan pelaksanaan Kinerja	Validnya Pelaporan SKPD Yang disajikan	7 Jenis	6 Jenis	85,71 %
Terlaksananya Pembinaan Anggota	Terciptanya Keterampilan dan SDM Yang Lebih Baik dan Kedisiplinan yang Meningkatkan	3 Kegiatan	3 Kegiatan	100%
Terciptanya suasana kondusif	Menurunnya Tingkat Gangguan Keamanan dan Menciptakan Kondisi yang Lebih Baik	1 Kali/Ke giatan	1 Kali/Ke giatan	100%
	Antisipasi terhadap demo dan unjuk rasa anarkis	2 Paket	2 Paket	100%
Pencegahan dan antisipasi terhadap Pelanggaran Perda	Berkurangnya Kasus yang dapat mengancam Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Pelayanan Publik	10 Bulan	10 Bulan	100%

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci Tahun 2019

Berdasarkan dari tabel 1.1 di atas pada Pengukuran Kinerja Tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci Tahun 2018 dapat diketahui bahwa masih adanya kinerja dari Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci di Tahun 2021 yang tidak mencapai 100% yakni pada indikator “Kinerja Kendaraan Dinas Tetap Terawat dan Siap Pakai” dengan persentase hanya 33,33% dan pada indikator “Terlaksananya Cetak Penggandaan” dengan persentase 66,66%.

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sedangkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan pendidikan, motivasi, lingkungan, disiplin, peraturan, dan yang terpenting adalah dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama. Sebagai seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi bukanlah sesuatu hal yang mudah. Seorang pemimpin harus mampu menjadi motor penggerak bagi orang lain atau bawahan untuk dapat menjalankan setiap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah dalam pencapaian tujuan organisasi.

Seorang pegawai yang termotivasi yakni pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan dari organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu. Meskipun pegawai memiliki kemampuan tinggi pada dasarnya tidak mampu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka, seorang pimpinan adalah orang yang berperan penting dalam memilih karyawan agar dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Seseorang melakukan motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan *ekonomis* yaitu berupa uang, sedangkan kebutuhan *non-ekonomis* berupa dapatnya penghargaan dan keinginan lebih untuk maju. Dengan adanya kebutuhan-kebutuhan tersebut seseorang harus lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk tercapainya hal ini dibutuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong dan mengarahkan seseorang untuk bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya, yaitu menjelaskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci. Dalam penelitian ini penulis membatasi lokasi penelitian pada pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci dengan Jadwal penelitian adalah dari tanggal 1 Maret-Desember 2019 sampai dengan 15 April 2020.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:54). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci yang berjumlah 54 orang.

Menurut Sugiyono (2011:56), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 (Sugiyono, 2011:56). Karena populasinya 54 Pegawai Negeri Sipil di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci maka sampelnya diambil semuanya kecuali Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci tidak dimasukkan sebagai sampel.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2011:139) menjelaskan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini yaitu Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2011:141) mendefinisikan data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen. Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah dari Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci.

Teknik pengumpulan data untuk memperoleh dan mengumpulkan data dalam penulisan ini, penulisan memperoleh data melalui :

1. *Library Research* (Penelitian pustaka) yaitu suatu teknik untuk mendapatkan data teoritis atau data sekunder dalam penelitian. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, literatur, dokumen-dokumen resmi, catatan dan transkrip, yang berkaitan dengan penelitian.
2. *Field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu penelitian langsung lapangan dalam rangka mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti berupa Daftar Pertanyaan (*Questioner*) yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para responden di objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2007:45), Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghozali (2007:45) uji validitas dengan cara membandingkan nilai r hitung \geq r tabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi Ghozali (2007:48), dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kinerja 1	0,727	0,5140	Valid
2	Kinerja 2	0,660	0,5140	Valid
3	Kinerja 3	0,590	0,5140	Valid
4	Kinerja 4	0,645	0,5140	Valid
5	Kinerja 5	0,723	0,5140	Valid
6	Kinerja 6	0,763	0,5140	Valid
7	Kinerja 7	0,537	0,5140	Valid
8	Kinerja 8	0,568	0,5140	Valid
9	Kinerja 9	0,750	0,5140	Valid
10	Kinerja 10	0,551	0,5140	Valid
11	Kinerja 11	0,530	0,5140	Valid
12	Kinerja 12	0,710	0,5140	Valid

Sumber : Lampiran 3

Pada tabel 3.2 terlihat pada kolom r hitung yang menyajikan hasil pengolahan data responden dari setiap item pertanyaan kuesioner. Masing-masing hasil setiap instrument lebih besar dari r tabel. Hal ini menandakan semua item pertanyaan pada kuesioner pada variabel Kinerja dikatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan untuk melihat hasil dari uji validitas Motivasi, bisa dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Motivasi 1	0,821	0,5140	Valid
2	Motivasi 2	0,608	0,5140	Valid
3	Motivasi 3	0,834	0,5140	Valid
4	Motivasi 4	0,884	0,5140	Valid
5	Motivasi 5	0,698	0,5140	Valid
6	Motivasi 6	0,632	0,5140	Valid
7	Motivasi 7	0,870	0,5140	Valid
8	Motivasi 8	0,839	0,5140	Valid
9	Motivasi 9	0,872	0,5140	Valid

Sumber : Lampiran 3

Pada tabel 3.3 terlihat pada kolom r hitung yang menyajikan hasil pengolahan data responden dari setiap item pertanyaan kuesioner. Masing-masing hasil setiap instrument lebih besar dari r tabel. Hal ini menandakan semua item pertanyaan pada kuesioner pada variabel Motivasi dikatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan untuk melihat hasil dari uji validitas Gaya Kepemimpinan, bisa dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan 1	0,750	0,5140	Valid
2	Gaya Kepemimpinan 2	0,768	0,5140	Valid
3	Gaya Kepemimpinan 3	0,812	0,5140	Valid
4	Gaya Kepemimpinan 4	0,783	0,5140	Valid
5	Gaya Kepemimpinan 5	0,819	0,5140	Valid
6	Gaya Kepemimpinan 6	0,847	0,5140	Valid
7	Gaya Kepemimpinan 7	0,877	0,5140	Valid
8	Gaya Kepemimpinan 8	0,794	0,5140	Valid
9	Gaya Kepemimpinan 9	0,687	0,5140	Valid
10	Gaya Kepemimpinan 10	0,567	0,5140	Valid
11	Gaya Kepemimpinan 11	0,761	0,5140	Valid
12	Gaya Kepemimpinan 12	0,637	0,5140	Valid

Sumber : Lampiran 3

Pada tabel 3.4 terlihat pada kolom r hitung yang menyajikan hasil pengolahan data responden dari setiap item pertanyaan kuesioner. Masing-masing hasil setiap instrument lebih besar dari r tabel. Hal ini menandakan semua item pertanyaan pada kuesioner pada variabel Gaya Kepemimpinan dikatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Keterangan	Kategori
1	Kinerja	0,910	Reliabel	> 0,600
2	Motivasi	0,940	Reliabel	> 0,600
3	Gaya Kepemimpinan	0,945	Reliabel	> 0,600

Sumber : Lampiran 3

Pada tabel tersebut tertera nilai *Cronbach's Alpha*. Sesuai dengan kategori skala reliabilitas pada Tabel 3.5 di atas, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan atau tingkat reliabilitas yang reliabel sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,035 > 2,00758$). Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci adalah sebesar 25,9%
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,616 > 2,00665$). Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci adalah sebesar 29%
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,892 > 2,00758$). Besar Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci adalah sebesar 15,5%

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah membantu terlaksanakannya pengabdian ini :

1. Pemerintah Kabupaten Kerinci
2. Kepala Dinas Satuan Pamong Praja Kabupaten Kerinci
3. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Roliza. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 2, No 1, Hal 1-13.
- Amalia, Dzikrillah. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 36 No. 1 Juli 2016. Hal 137-147.
- Deni, Muhammad. 2018. *Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS) | ISSN: 1412-4521. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (1), 2018. Hal. 1-13.
- Dhermawan, Anak. 2016. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2: 1-12.
- Elvino, Bonaparte. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.11 (2017): 3731-3764.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi Kelima. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.