

KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI BPBD KABUPATEN BULELENG

Ketut Ayu Erawati⁶

I Dewa Nyoman Arta Jiwa⁷, indarta0874@gmail.com

Ketut Gunawan⁸, ketut.gunawan.unipas@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai berperan penting dalam capaian strategis tujuan organisasi seperti instansi pemerintah. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Instansi pemerintah dapat melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan mengembangkan efektivitas kerja, memperbaiki kualitas pegawai, memberikan aturan kerja efektif sehingga memberikan produktivitas tinggi kepada organisasi. Peran penting kepemimpinan dalam birokrasi pemerintahan menuntut upaya maksimal meningkatkan prestasi kerja atau kinerja pegawai. Selain kepemimpinan yang memengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan data berupa kuisioner, dengan teknik analisa data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng.

Kata kunci : kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah atau perusahaan dapat melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan mengembangkan efektivitas kerja pegawai, memperbaiki kualitas pegawai, memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas tinggi kepada organisasi atau instansi pemerintahan. Peningkatan kualitas tenaga kerja atau pegawai dipandang perlu untuk memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi yang tinggi, meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dari organisasi yang diukur

⁶ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2020/2021

⁷ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

⁸ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

dari kontribusi, kemampuan, kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan. Kinerja pegawai berperan penting dalam capaian strategis tujuan organisasi seperti instansi pemerintah. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2014).. Instansi pemerintah dapat melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan mengembangkan efektivitas kerja, memperbaiki kualitas pegawai,

Aspek-aspek yang dinilai dalam kegiatan penilaian kinerja karyawan adalah aspek kompetensi atau perilaku kerja pegawai dan aspek hasil kerja. Kinerja organisasi tidak hanya tergantung pada sistem kerja, metode kerja, modal dan teknologi, tetapi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi atau instansi, untuk menggerakkan orang lain tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan. Karakteristik seorang pimpinan meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor pembatasan kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Proses birokrasi pemerintahan menuntut pemimpin sebagai pejabat struktural yang selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja para bawahan (Simamora, 2008). Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009)

Selain kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai, sikap disiplin juga dapat meningkatkan kinerja pegawai karena itu dari pihak perusahaan banyak mengeluarkan peraturan/pedoman yang harus dilakukan oleh setiap pegawai dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara umum serta sasaran-sasaran khusus yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin

tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2014) menyatakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku pegawai untuk mematuhi tata peraturan yang telah disusun oleh organisasi. Penyadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan membentuk keselarasan antara tujuan-tujuan individual masing-masing pegawai dengan tujuan organisasi.

Kantor BPBD Kabupaten Buleleng merupakan organisasi pemerintah daerah yang dibentuk dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi untuk melaksanakan penanggulangan bencana baik yang disebabkan oleh alam maupun oleh non alam. BPBD merupakan organisasi yang langsung membantu masyarakat melalui penetapan kebijakan pembangunan yang beresiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat dan rehabilitasi. Salah satu tugas pokoknya adalah menetapkan pedoman dan pengarah sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah dan badan nasional penanggulangan bencana terhadap penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi, restrukturisasi serta rekonstruksi secara adil dan merata. Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka pegawai harus mampu meningkatkan disiplin kerjanya di mana untuk dapat menciptakan disiplin yang baik diperlukan perhatian dari beberapa faktor yang dianggap mempengaruhi disiplin pegawai salah satunya adalah kepemimpinan. Berdasarkan observasi yang dilakukan tentang masalah kinerja pegawai bahwa terdapat penurunan dari hasil sasaran kinerja pegawai seperti : banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor dan beberapa pegawai tidak absen ke kantor tetapi langsung ke lapangan, lambatnya pegawai merespon keluhan

masyarakat jika ada bencana dan komitmen serta koordinasi/kerjasama pegawai yang menurun.

Rumusan Masalah

- 1) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng?
- 2) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng?
- 3) Variabel manakah yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng?

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng.
- 3) Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider dalam Robbins dan Judge (2008), teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Apabila karyawan melakukan tindakan yang merugikan bagi perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang. Teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau insentif serta hubungan mereka dengan organisasi yang dapat memicu para pegawai untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya : standar, target/sasaran/kriteria/ yang ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009 dan 2014). Menurut Robbins (2006), Robbins dan Judge (2008), tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja.

Kepemimpinan

Pengetahuan kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009).

Disiplin Kerja

Mangkunegara (2009) dan (2014) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2009) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan,

semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Fathoni, 2006).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu upaya yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam usaha menjadikan bawahan atau anggota untuk mempunyai tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan faktor-faktor yang menentukan kinerja pegawai, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Keberhasilan tujuan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan seorang pimpinan untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Hasil penelitian Amalia dan Rudiansyah (2019), Arifudin (2017), Syahputra dkk (2020) dan Wardhani dkk (2016), menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1a : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma atau peraturan yang berlaku (Sutrisno, 2011). Disiplin kerja dengan dimensi yang luas berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi, seperti : kemampuan, pengawasan, sanksi, keadilan dan hubungan kemanusiaan. Hasil penelitian dari Amalia dan Rudiansyah (2019), Astri dkk, (2014), Baskoro (2014) dan Syahputra dkk (2020) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1b : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng.

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Keberhasilan tujuan sebuah organisasi dapat dicapai melalui peningkatan kinerja pegawai yang berkesinambungan, yang sangat ditentukan oleh kemampuan seorang pimpinan (kepemimpinan) melalui kompetensi dan keterampilannya dalam mengelola organisasi dan komitmen pegawai yang

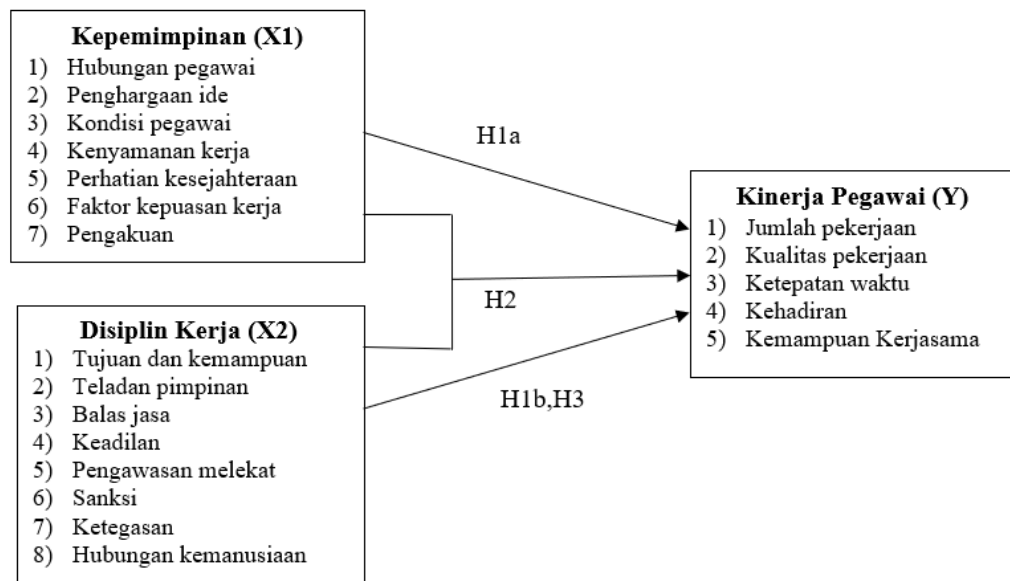
mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Hasil penelitian dari Amalia dan Rudiansyah (2019), dan Syahputra dkk (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng.

H3 : disiplin kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng.

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah berupa suatu model penelitian yang menerangkan secara kausal bagaimana pengaruh antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y), berdasarkan hasil observasi masalah, kajian teori dan telaah dari hasil-hasil studi terdahulu.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPBD Kabupaten Buleleng

sebanyak 75 pegawai. Jumlah populasi yang kurang dari 100, sehingga peneliti menentukan sampel penelitian adalah sama dengan populasi yaitu 75 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan kuisioner penelitian. Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang indikator dalam variabel-variabel penelitian menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5. Metode ini juga digunakan untuk menyingkap identitas responden penelitian. Metode penyebaran kuisioner penelitian terhadap 75 responden adalah secara acak terhadap semua responden.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas (independen) yaitu kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y). Metode pengolahan data responden dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi program SPSS versi 22 *for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penyebaran kuisioner terhadap 75 responden penelitian berkaitan dengan identitas responden dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1.
Deskripsi Responden

Keterangan	N = 75	
	Jumlah	Presentase
Usia		
a. 21 - 30 tahun	19	25,33%
b. 31 - 40 tahun	25	33,33%
c. > 41 tahun	31	41,34%
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	52	69,33%
b. Perempuan	23	30,67%
Pendidikan Terakhir		
a. SMP	3	4%
b. SMA	52	69,33%
c. D1	3	4%
d. D3	5	6,67%
e. S1	10	13,33%
f. S2	2	2,67%

Masa Kerja		
a. 1 - 5 tahun	15	20%
b. 6 - 10 tahun	33	44%
c. > 11 tahun	27	36%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas, diperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 pada semua indikator dan nilai *cronbach's alpha* > 0,6 pada ketiga variabel X1, X2 dan Y, maka disimpulkan instrumen penelitian adalah *valid* dan *reliable*. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan model valid dimana data berdistribusi normal (uji normalitas), model memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas, model tidak terjadi multikolinieritas dimana koefisien VIF (*variance inflation factor*) <10 dan nilai *tolerance* diantara 0-1.

Tabel 2.
Koefisien Regresi Variabel X1 dan X2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,112	2,487		4,066	0,000		
1 X1	0,020	0,102	0,027	0,193	0,047	0,525	1,906
X2	0,355	0,099	0,049	3,588	0,001	0,525	1,906

Sumber : Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 2 menunjukkan hasil model persamaan regresi linier berganda yaitu : $Y = 10,112 + 0,020X_1 + 0,355X_2 + e$. Tabel 3 model *summary* adalah hasil analisis determinasi yang menunjukkan besaran persentase perubahan variabel kinerja pegawai (Y) dijelaskan secara bersama oleh kepemimpinan (X1), dan disiplin kerja (X2). Koefisien korelasi berganda (R) = 0,516, ini berarti 51,6 % perubahan kinerja pegawai (Y) dijelaskan secara bersama-sama oleh variasi dari variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) serta sisanya 48,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti : lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi.

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,718	0,516	2,261

Sumber : Hasil Uji Regresi Berganda

Hasil uji secara parsial atau t-tes ditunjukkan pada tabel 2, maka diperoleh hasil uji hipotesis pertama penelitian sebagai berikut :

- 1) Nilai t-tes untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah 0,193 dan nilai *sig* adalah 0,000 maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Nilai t-tes untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 3,588 dan nilai *sig* adalah 0,000 maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4
Uji Simultan (F-tes)

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
1 <i>Regression</i>	135,177	2	67,589	13,220	.000 ^b
<i>Residual</i>	368,103	72	5,113		
<i>Total</i>	503,280	74			

Sumber : Hasil Uji Regresi Berganda

Hasil uji simultan atau F-tes pada tabel 4 diperoleh nilai F_{hitung} yang diperoleh ternyata $F_{hitung} = 13,220$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Ini berarti hipotesis kedua yang diajukan sesuai dengan hasil uji. Berdasarkan tabel 2, dari hasil nilai t (3,588) dan tingkat signifikansi (0,001) variabel disiplin kerja (X2) lebih besar dari variabel kepemimpinan (X1) maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, secara kuantitatif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan teori Heidjrahman dan Husnan (2002) menyatakan kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma atau peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2011). Hasil penelitian sesuai dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Amalia dan Rudiansyah (2019), dan Arifudin (2017). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, secara kuantitatif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh dari Amalia dan Rudiansyah (2019), dan Syahputra dkk (2020). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja dengan dimensi yang lebih luas berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai dalam organisasi, seperti : kemampuan, teladan, pengawasan, sanksi, ketegasan, balas jasa, keadilan dan hubungan kemanusiaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil simpulan penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng.
- 2) Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng.
- 3) Variabel disiplin kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng.

Saran

Secara praktis, bagi instansi BPBD Kabupaten Buleleng penelitian ini dapat sebagai referensi bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara teoritis, penelitian ini sesuai hasil-hasil penelitian terdahulu dengan beberapa keterbatasan. Keterbatasan penelitian pada jumlah sampel kecil dan variabel bebas yang sedikit, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada jumlah sampel besar dan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai lebih banyak, seperti : lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, E. dan Rudiansyah, M., 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), pp.94-102.
- Arifudin, Zainal. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. *Skripsi*. Fakultas ekonomin Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Baskoro, C.A., 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2).
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit :BPFE. UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Terbitan : PT Rosda Jayaputra
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Terjemahan Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P. 2006. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan Bahasa Indonesia. Jakarta : Erlangga.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, M.E., Bahri, S. dan Rambe, M.F., 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), pp.110-117.
- Wardhani, A.P., Hasiholan, L.B. dan Minarsih, M.M., 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).