

**Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas
Kerja Pegawai
(Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu)**

Syamsudding

Universitas Muhammadiyah Palopo, Kota Palopo, Indonesia

Email : syamsudding@student.umpalopo.ac.id

(Diterima: Januari 2022; Direvisi: Februari 2022; Dipublikasikan: Mei 2022)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui analisis data regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2) dengan maksud seberapa besarkah pengaruh variabel kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu. Populasi pada penelitian ini sebanyak 91 pegawai yang sekaligus dijadikan sampel yang diambil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa $Y = 8.042 + 0,111 + 0,232 + 0,647$, nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 8.042. Maka dapat diartikan variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai karena nilai probabilitas yang dihasilkan lebih tinggi dari tingkat alpha yaitu sebesar 0,330. Sedangkan variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai dengan nilai probabilitasnya sebesar 0,003 dan 0,000 lebih rendah dari tingkat alpha yang digunakan.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, Produktivitas
Pegawai**

PENDAHULUAN

Tingkatan produktivitas pada pegawai bisa berbeda-beda, ada yang tinggi adapula yang rendah. Tergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan mengarah pada suatu pencapaian tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan manajer agar kebingungan dalam melaksanakan tugasnya tanpa adanya arahan dari seorang pimpinan, begitupun dengan seorang pegawai mereka akan kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya tanpa adanya seorang pemimpin. Kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan membantu perusahaan untuk mendapatkan produktivitas tenaga kerja yang efektif.

Kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai akan membantu manajer untuk menciptakan nilai dan kontribusi terhadap strategi perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan kompetensi setiap pegawainya. Kompetensi yang dimiliki para pegawai akan berbeda-beda, jadi kompetensi bisa dijadikan sebagai kriteria utama dalam menentukan kinerja pegawai. Apabila kompetensi yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan kinerja pegawai, maka produktivitas yang diharapkan perusahaan tidak efisien dan efektif. Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dibutuhkan juga kedisiplinan dari pegawai untuk kemajuan perusahaan (Uli, 2017).

Kualitas pegawai dapat dilihat dari kedisiplinana kerja yang dilakukan sehari-hari pada perusahaan. Dengan kedisiplinan karyawan yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan,

karena semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik, perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal.

Maka dari itu dalam sumber daya manusia peningkatan kedisiplinan dianggap sangat penting, karena merupakan sebagai faktor dalam peningkatan produktivitas. Disiplin kerja itu sendiri yaitu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar dapat mengubah perilaku karyawan dan upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Gaya suatu kepemimpinan dilihat dari kombinasi berbagai karakteristik, kombinasi yang dimaksud yaitu sifat dan perilaku yang digunakan pemimpin untuk berinteraksi dengan salah satunya (Purwanto et al., 2020). Purwanto et al. (2019) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan yaitu suatu pola yang terkait dengan perilaku manajer, yang telah dirancang untuk mengintegrasikan perusahaan atau pribadi dan efek dalam mencapai tujuan tertentu.

Purwanto et al. (2019) juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu hubungan yang digunakan individu untuk membuat seseorang bekerja sama dengan tujuan mencapai sasaran bersama-sama. Menurut Harris et al. (2007)

gaya kepemimpinan yang modern terbagi 5 kepemimpinan. Ada 3 gaya yang dijelaskan oleh peneliti yaitu : (1) Kepemimpinan transformasional yaitu gaya kepemimpinan yang berfokus dalam mengembangkan pengikutnya dan mempertimbangkan kebutuhan mereka. Kepemimpinan transformasional juga diartikan sebagai suatu pengembangan nilai bawahan, pengembangan moralitas, keterampilan juga tingkat motivasi bawahannya. Gaya kepemimpinan transformasional juga bertindak sebagai penghubung yang kuat antara bawahan dan peminana, dalam mengembangkan pemahaman yang terkait dengan minat, motivasi dan nilai-nilai. (2) Gaya kepemimpinan karismatik menurut Purwanto et al. (2020) kepemimpinan karismatik dianggap salah satu kepemimpinan yang paling sukses, yang dimana para pemimpin yang karismatik dan bawahannya diminta untuk mengikuti visi dan misi. Pemimpin yang karismatik dianggap memberikan inovasi, dan kreativitas untuk bawahannya yang dianggap sebagai motivasi para bawahan. Selain kelebihan yang dimiliki kepemimpinan karismatik juga memiliki suatu kelemahan yaitu semua bawahannya tergantung dengan pemimpin dan jika pemimpin meninggalkan perusahaan, maka perusahaan akan kehilangan arah tanpa adanya seorang pemimpin. (3) Gaya kepemimpinan transaksional yaitu seorang pemimpin yang dikenal sebagai pimpinan yang selalu memberikan sesuatu kembali seperti, promosi, kenaikan gaji, ulasan kinerja, dan tanggung jawab. Tipe dari kepemimpinan ini yaitu harapan, maka dari itu kepemimpinan ini

dapat diartikan sebagai pertukaran target dan imbalan antara bawahan dan pimpinannya.

Kompetensi

Penelitian dari Abubakar (2018) mengatakan kompetensi yaitu suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan dan didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri. Maka dari itu kompetensi dapat diartikan dengan suatu keterampilan ataupun pengetahuan yang didasari oleh profesionalisme pada suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang dianggap penting sebagai suatu unggulan pada bidang tersebut.

Pramularso (2018) juga menjelaskan bahwa kompetensi yaitu dalam suatu perusahaan kompensasi sangat dibutuhkan maupun itu perusahaan publik maupun privat untuk menjawab tuntutan suatu organisasi, adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan suatu masalah yang kompleks dan dinamis dan ketidakpastian masa depan tatanan kehidupan masyarakat.

Muhammad Dzulkifli (2013) mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu perpaduan antara keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap yang positif terhadap suatu pekerjaan yang tertentu yang diwujudkan dalam suatu kinerja. Kompetensi juga merupakan karakter seseorang yang biasa menghasilkan kinerja dengan baik di bandingkan dengan orang lain.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang

dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang didasari dengan pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan pengalaman yang ada pada diri individu dan menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan karyawan pada suatu aturan yang diterapkan, baik itu peraturan tertulis maupun yang tidak tertulis yang sudah ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya disiplin kerja selalu diharapkan suatu ciri individu dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan dalam perusahaan maka perusahaan akan berjalan dengan baik terutama dalam mencapai tujuannya (Desthiani, 2018).

Giyarto (2018) juga mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawannya agar para karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

Sutrisno (2013) mengatakan disiplin kerja karyawan dalam suatu manajemen sumber daya manusia dilihat dari tidak ada manusia yang sempurna, terlepas dari suatu kesalahan dan kekhilafan. Jadi disiplin karyawan yaitu pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan memperdalam suatu pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut akan berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan-aturan dan norma-norma yang ada baik itu yang tertulis maupun yang tidak tertulis, dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu keberhasilan yang diukur dari sisi keluaran, produktivitas dilihat dari dua sisi yaitu : sisi output dan sisi input. Yang artinya produktivitas dapat diartikan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi dari penggunaan input kemudian memproduksi output.

Ubaid et al. (2017) mendefinisikan produktivitas sebagai ukuran nilai yang relatif ataupun ukuran yang dilihat oleh daya produksi, yaitu campuran dari produksi dan suatu aktivitas yang digunakan untuk melihat seberapa baik kita menggunakan SDM untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Rosa et al. (2012) mengatakan ada beberapa cara yang bisa digunakan dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu (1) meningkatkan operasional, yaitu meningkatkan riset dan pengembangan, sehingga perusahaan dapat menghasilkan ide baru dan metode operasi yang lebih baik. (2) meningkatkan keterlibatan pegawai, dalam hal ini meningkatkan komitmen dan semangat kerja para pegawai.

Metode

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Luwu. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode observasi dan metode kusioner. Dimana observasi yaitu peneliti terjun langsung ke tempat penelitian untuk melihat secara langsung tempat penelitian serta mewawancarai langsung individu yang ada pada lokasi penelitian.

Sedangkan kusioner yaitu kusioner yang berisikan dengan pernyataan-pernyataan yang dibagikan kepada sampel yang telah ditetapkan peneliti. Populasi pada penelitian ini sebanyak 91 pegawai yang diambil dari pegawai Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu yang sekaligus dijadikan sampel. Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis data regresi linear berganda, uji t, uji f dan determinasi koefisien (R^2).

HASIL

Regresi Linear Berganda

Analisis data ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian data dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	8.042	2.248
1 Kepemimpinan	.111	.113
2 Kompetensi	.232	.075
3 Disiplin Kerja	.647	.087

Sumber data diolah 2021

Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta yang didapatkan sebesar 8.042 dan nilai koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,111, variabel kompetensi sebesar 0,232 dan variabel disiplin kerja didapatkan angka sebesar 0,647. Maka didapatkan persamaan regresi :

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

$$Y = 8.042 + 0,111 + 0,232 + 0,647$$

Persamaan regresi yang diperoleh nilai konstanta sebesar 8.042 yang artinya jika variabel kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja bernilai 0 maka variabel produktivitas pegawai mengalami kenaikan sebesar 8.042. Koefisien regresi variabel kepemimpinana mengalami kenaikan 0,111, jika variabel lainnya tetap dan mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,111 dengan

asumsinya bahwa variabel kompetensi diterima. Koefisien regresi dari variabel didapatkan hasil sebesar 0,232, artinya jika mengalami kenaikan 1% maka variabel produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,232 dengan asumsi variabel disiplin kerja diterima. Dan koefisien regresi variabel disiplin kerja yang didapatkan sebesar 0,647, yang dimana jika mengalami kenaikan 1% maka produktivitas pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,647 dengan asumsinya bahwa variabel kepemimpinana dan kompetensi konstan.

Uji t

Penegujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dari setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan dapat di lihat pada tabel

di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji t

	Model	T	Sig
1	(Constant)	1.052	.000
	Kepemimpinan	.929	.330
	Kompetensi	3.095	.003
	Disiplin Kerja	7.431	.000

Sumber data diolah 2021

Dari hasil olahan data di atas dengan menggunakan program *software Statistical Package for Social Science (SPSS) 21* didapatkan hasil bahwa ada variabel independen yang tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, dengan hasil pengolahan yang didapatkan lebih tinggi dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dapat dilihat pada kolom kepemimpinan didapatkan nilai sebesar 0,330 lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05, yang artinya bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Maka ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan pada perusahaan perlu untuk ditingkatkan lagi. Pada kolom signifikan kompetensi didapatkan nilai sebesar 0,003 lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05, yang artinya variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap variabel

produktivitas pegawai. Maka ditarik kesimpulan bahwa semakin baik kompetensi pada perusahaan produktivitas pegawai juga akan semakin baik. Dan kolom signifikan yang terakhir yaitu disiplin kerja dengan nilai yang didapatkan sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 0,05, yang artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Dan ditarik kesimpulan bahwa semakin bagus disiplin kerja pegawai maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat.

Uji f

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) terhadap dependen (terikat) dengan nilai signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji f

	Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	53.932	3	17.977	26.210	.000
2	Residual	59.673	87	686		
	Total	113.604	90			

Sumber data diolah 2021

Dari hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa kolom signifikansinyadidapatkan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai tingkat alpha yang digunakan 0,05. Maka di tarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh

terhadap variabel produktivitas pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini dilakukan untuk memilaht seberapa besarkah proporsi variasi variabel independen yang bisa menjelaskan variasi

variabel dependen. Hasil pengujian uji koefisien determinasi (R^2) dapat

dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.487	.237	.222	.97763

Sumber data diolah 2021

Hasil pengelohan data nilai dari R Square sebesar 0,475 atau sebesar 47,5% yang artinya variabel kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 47,5% dan sisanya sebesar 52,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rumondor (2013) yang mengatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Maka dari itu kepemimpinan perlu diubah lebih demokratis lagi dengan menggunakan kepemimpinan partisipatif, supaya para karyawan merasa diikutsertakan atau dilibatkan pada kegiatan di perusahaan khususnya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai

Gaya suatu kepemimpinan dilihat dari kombinasi berbagai karakteristik, kombinasi yang dimaksud yaitu sifat dan perilaku yang digunakan pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya. Ada beberapa penulis yang menjelaskan tentang gaya kepemimpinan salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al. (2020) yang menjelaskan bahwa kepemimpinana yaitu suatu pola yang terkait dengan perilaku manajer, yang telah dirancang untuk mengintegrasikan perusahaan atau pribadi dan efek dalam mencapai tujuan tertentu.

Dari hasil analisis data yang didapatkan variabel kepemimpinan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,330 yang berarti kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Nilai koefisien yang dihasilkan sebesar 0,111 artinya jika mengalami penurunan maka prosuktivitas pegawai akan mengalami penurunan sebanyak 0,111 dengan asumsinya variabel lain tidak konstan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai

Kompetensi pegawai merupakan suatu hal yang dianggap penting pada perusahaan karena dianggap salah satu bagian dalam mmudahkan pencapaian perusahaan. Banyak hal yang menunjukkan kegagalan yang dialami oleh organisasi salah satunya disebabkan oleh lemahnya kompetensi. Abubakar (2018) mengatakan kompetensi pegawai yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan dan didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan nilai dari probabilitas dari variabel kompetensi sebesar 0,003 yang memiliki arti bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan produtivitas pegawai. Nilai koefisien yang didapatkan sebesar 0,232 yang artinya jika menagalami kenaikan

sebesar 1% maka produktivitas pegawai akan meningkat sebesar 0,232% dengan variabel yang lainnya tetap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hari (2010) dengan hasil penelitiannya yang yang didapatkan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja sebesar 48,71 maka dengan itu dilihat bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap tingkat dari produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan karyawan pada suatu aturan yang diterapkan, baik itu peraturan tertulis maupun yang tidak tertulis yang sudah ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya disiplin kerja selalu diharapkan suatu ciri individu dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan dalam perusahaan maka perusahaan akan berjalan dengan baik terutama dalam mencapai tujuannya (Desthiani, 2018).

Dari hasil analisis didapatkan nilai probabilitas dari variabel disiplin kerja yaitu 0,000 yang dimana lebih rendah dari tingkat alpha 0,05 artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas pegawai dan nilai koefisien yang disaikan sebesar 0,647 maka dapat diartikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai dan jika mengalami kenaikan 1% akan berdampak pada produktivitas pegawai karena akan mengalami kenaikan sebesar 0,647%, dengan asumsinya variabel lain konstan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ruauw et al. (2015) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dengan hasil penelitiannya koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,593 dengan arti jika mengalami kenaikan sebesar 1% maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,593%. Begitupun dengan hasil penelitian pada penelitian ini didapatkan pengaruh sebesar 0,647%.

Dalam perusahaan hal yang dapat diperhatikan pada pencapaian kinerja pegawai yaitu dari disiplin pegawai. Seseorang yang berhasil ataupun yang memiliki prestasi adalah seseorang yang mempunyai disiplin yang tinggi. Maka dari itu perusahaan perlu melakukan beberapa usaha agar para karyawannya melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif.

Kesimpulan dan Saran

Simpulan

Kesimpulan yang didapatkan pada penelitian ini ada tiga yaitu :

1. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu. Maka dari itu kepemimpinan perlu diubah lebih demokratis lagi dengan menggunakan kepemimpinan partisipatif, supaya para karyawan merasa diikutsertakan atau dilibatkan pada kegiatan di perusahaan khususnya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu.
2. Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu.

3. Variabel disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu. Maka dari itu kedisiplinan kerja perlu di berlakukan pada perusahaan untuk keberhasilan suatu perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan pada penelitian diatasn maka peneliti memberikan saran yaitu :

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan tema yang sama.
2. Penelitian selanjutnya diharap bisa menambahkan lagi variabel penelitian, agar diketahui adanya variabel lain terhadap produktivitas pegawai.
3. penelitian selanjutnya juga diharap bisa melakukan penelitian dengan responden yang lebih luas lagi supaya penelitian penelitian bisa digunakan secara universal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32. <https://doi.org/10.33509/Jan.V24i1.63>
- Desthiani, U. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari*, 5(1), 1–16.
- Dzulkifli, M. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Direktorat Budidaya Dan Pascapanen Florikultura Jakarta Selatan)*.
- Giyarto, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(9), 1–11.
- Hari, M. (2010). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Manajerial*, 9(17), 97–111.
- Harris, A., Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., & Hopkins, D. (2007). Distributed Leadership And Organizational Change: Reviewing The Evidence. *Journal Of Educational Change*, 8(4), 337–347. <https://doi.org/10.1007/S10833-007-9048-4>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance? *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 201. <https://doi.org/10.35314/Inovbiz.V7i2.1210>
- Purwanto, A., Primahendra, R., Sopa, A., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic,

- Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Tangerang. *Journal EVALUASI*, 4(1), 20. <https://doi.org/10.32478/Evaluasi.V4i1.342>
- Rosa, E. M., Nurachmah, E., & Budiharto. (2012). *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dan Sikap Perawat Pelaksana Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap RSUPN. DR. Ciptomangunkusumo*. <https://doi.org/10.2331/Suisan.35.791>
- Ruauw, A. C. ., Lengkong, D., & Mandey, J. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Suatu Studi Di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 3(31).
- Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1042–1052. <https://doi.org/10.35794/Emb.a.V1i4.2844>
- Sunarsi, D., & MM, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Dki Cabang Pembantu Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 22-51.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Ubaid, A. F., El Fachmi, A. K., & Suherman, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Caraka Pilar Mandiri. *PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 1–19.
- Uli, T. A. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpiang*.