

Work Discipline as the Strongest Determinant of Employee Performance: Evidence from Local Government in a Developing Region of Indonesia

Isak Heluka¹, Yohanis Rante², Westim Ratang³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

* isak_heluka71@gmail.com

Abstract: Human resources are a critical determinant of organizational success, particularly in the public sector. Employee performance is influenced by several factors, including leadership, work motivation, and work discipline, which remain challenges in regional government institutions such as the Department of Industry, Trade, Cooperatives, and SMEs in Yahukimo Regency, Indonesia. This study aims to examine the influence of leadership, work motivation, and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously. A causal-comparative research design with a quantitative approach was employed. The population consisted of all 37 employees of the department, who were included as a saturated sample. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and documentation, and analyzed using multiple linear regression with classical assumption tests, t-tests, and F-tests. The findings reveal that leadership, work motivation, and work discipline each have a significant positive effect on employee performance. Simultaneously, the three variables explain 51.1% of the variance in performance, with work discipline contributing the strongest effect, followed by motivation and leadership. The results highlight the importance of strengthening leadership practices, implementing effective motivational strategies, and enforcing consistent work discipline to improve organizational performance in the public sector. This study contributes empirical evidence to the human resource management literature in developing regions and provides practical recommendations for local governments to enhance civil servant performance.

Keywords: Leadership; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance; Public Sector Management

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor publik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, yang masih menjadi tantangan di lingkungan birokrasi daerah, termasuk Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Yahukimo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan desain kausal-komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai dinas sebanyak 37 orang, yang dijadikan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Secara simultan, ketiga variabel menjelaskan 51,1% variasi kinerja pegawai, dengan kontribusi terbesar berasal dari disiplin kerja, diikuti motivasi, dan kepemimpinan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kepemimpinan, penerapan strategi motivasi, serta konsistensi penegakan disiplin kerja sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi publik. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris pada literatur manajemen sumber daya manusia serta menawarkan rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah dalam mengembangkan kebijakan peningkatan kinerja aparatur sipil negara.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Manajemen Sektor Publik

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kualitas kinerja pegawai berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan institusi (Lukito & Alriani, 2018; Pasaribu et al., 2020). Dalam sektor publik, di mana efisiensi, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan publik menjadi perhatian utama, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari proses pelaksanaan tugas yang menekankan pada aspek ketepatan, efisiensi, dan efektivitas (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, kepemimpinan menempati peran yang sangat penting. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan komitmen pegawai (Tulhusnah et al., 2020; Fazira & Mirani, 2019). Demikian pula, disiplin kerja berfungsi memastikan kepatuhan terhadap aturan organisasi, prosedur, dan norma etika. Disiplin yang kuat mendorong akuntabilitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi (Hasibuan, 2021; Santoso & Fitriyanti, 2020). Motivasi juga berperan sebagai dorongan internal yang menentukan sejauh mana pegawai bersedia mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Herzberg, 1966).

Meskipun faktor-faktor tersebut telah banyak diakui penting, sejumlah tantangan masih ditemui pada instansi pemerintahan di Indonesia, khususnya di daerah berkembang. Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Yahukimo, kinerja pegawai masih belum optimal. Hasil observasi menunjukkan adanya kelemahan dalam kerja sama tim, rendahnya motivasi dari pimpinan, serta lemahnya disiplin kerja pegawai. Beberapa pegawai tidak menaati jam kerja maupun prosedur, dan indikator kinerja utama pada tahun 2023 hanya tercapai sebagian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang kurang efektif, motivasi yang rendah, serta disiplin yang lemah menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja organisasi (Yanti, 2021).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Afandi, 2020; Subriah et al., 2020; Effendy & Fitria, 2020), namun sebagian besar dilakukan pada sektor swasta, BUMN, atau instansi pemerintah di wilayah perkotaan/metropolitan. Konteks tersebut umumnya memiliki sumber daya lebih baik, sistem organisasi yang lebih mapan, dan tata kelola yang lebih kuat. Sebaliknya, penelitian yang menyoroti institusi pemerintah daerah di wilayah terpencil atau berkembang masih terbatas. Selain itu, penelitian terdahulu belum secara eksplisit menjelaskan faktor mana yang paling dominan di antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik daerah. Mengisi celah ini menjadi penting untuk memperluas generalisasi teori serta memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah di negara berkembang.

Penelitian ini berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris dari konteks pemerintahan daerah terpencil di Kabupaten Yahukimo, Indonesia. Dengan menggunakan sampel jenuh yang melibatkan seluruh pegawai, penelitian ini menyajikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan, sehingga

menegaskan pentingnya penerapan manajemen berbasis kedisiplinan di instansi pemerintah dengan keterbatasan sumber daya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas generalisasi teori ke dalam konteks daerah berkembang, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai sektor publik.

Sejalan dengan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; (2) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; (3) mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; serta (4) menilai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Yahukimo.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-komparatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Desain ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data empiris yang diperoleh di lapangan.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Yahukimo. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai tetap pada instansi tersebut yang berjumlah 37 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi riil kinerja pegawai pada instansi tersebut secara menyeluruh.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Untuk memperkuat validitas data, peneliti juga melakukan wawancara singkat, observasi langsung, dan studi dokumentasi pada laporan internal instansi. Data primer diperoleh langsung dari responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan laporan resmi dinas.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Sebelum dilakukan analisis, data diuji melalui uji validitas, reliabilitas, serta asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Selanjutnya, uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Kajian Literatur dan Hipotesis

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup serangkaian aktivitas untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan memotivasi tenaga kerja agar berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Dessler (2015), MSDM berperan strategis dalam meningkatkan kinerja melalui perekrutan, pelatihan, kompensasi, serta hubungan kerja. Bangun (2012) menambahkan bahwa praktik MSDM yang efektif dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai dengan memaksimalkan potensi yang dimiliki.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dalam mengarahkan perilaku pegawai. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga bawahan terdorong untuk bekerja lebih baik (Buil et al., 2019; Wahida et al., 2019). Thoha (2010) dan Hasibuan (2013) menekankan bahwa gaya kepemimpinan menjadi instrumen penting dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi kerja juga memiliki peran penting sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menentukan tingkat usaha pegawai. Teori dua faktor Herzberg (1966) menjelaskan bahwa motivasi muncul dari faktor intrinsik, seperti pencapaian dan pengakuan, serta faktor ekstrinsik, seperti kompensasi dan kondisi kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang baik meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesediaan pegawai untuk menaati aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2021). Disiplin tidak hanya terkait ketepatan waktu, tetapi juga mencakup tanggung jawab, integritas, dan kepatuhan terhadap prosedur. Kedisiplinan yang konsisten terbukti menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, karena menciptakan keteraturan dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas (Jepry et al., 2020).

Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai dalam aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2006; Torang, 2014). Penilaian kinerja mencakup pencapaian hasil serta efektivitas proses kerja, yang menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi.

Berdasarkan teori dan temuan empiris sebelumnya, maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1** : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2** : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3** : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H4** : Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Analisis uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan model regresi. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, yang berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Spearman's rho menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Dengan demikian, seluruh asumsi dasar regresi telah terpenuhi dan model dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil Utama	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov, Sig. = 0,200 (> 0,05)	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance > 0,1; VIF < 10	Tidak ada multikolinearitas

Heteroskedastisitas	Sig. Spearman's rho > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
----------------------------	----------------------------	-------------------------------

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,319 dengan nilai signifikansi 0,039, motivasi sebesar 0,332 dengan nilai signifikansi 0,021, dan disiplin kerja sebesar 0,372 dengan nilai signifikansi 0,023. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, disiplin kerja memberikan pengaruh terbesar, diikuti motivasi dan kepemimpinan.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda (Parsial)

Variabel Independen	Koefisien B	t-hitung	Sig.	Interpretasi
Kepemimpinan (X1)	0,319	2,151	0,039	Signifikan (+)
Motivasi (X2)	0,332	2,417	0,021	Signifikan (+)
Disiplin (X3)	0,372	2,389	0,023	Signifikan (+)

Analisis korelasi berganda menghasilkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,715, yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,511 mengindikasikan bahwa 51,1 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 48,9 persen dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Pengujian simultan dengan uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 11,493 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Yahukimo.

Tabel 3. Hasil Regresi Simultan (Uji F dan R^2)

Statistik	Nilai	Keterangan
F-hitung	11,493	Signifikan pada $\alpha = 0,05$
Sig.	0,000	Berarti signifikan
R	0,715	Hubungan kuat
R^2	0,511	51,1% kinerja dijelaskan model

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya yang menekankan pentingnya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai (Afandi, 2020; Subriah et al., 2020; Effendy & Fitriya, 2020). Namun demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris baru bahwa disiplin kerja merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik daerah berkembang.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil uji menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung penelitian Fazira & Mirani (2019) serta Santoso & Fitriyanti (2020), yang menekankan bahwa pemimpin efektif mampu memberikan arahan, dukungan, dan motivasi, sehingga pegawai terdorong bekerja secara optimal. Namun,

dalam konteks Kabupaten Yahukimo, pengaruh kepemimpinan relatif lebih kecil dibanding disiplin dan motivasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat keterbatasan dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan, terutama dalam aspek komunikasi dan pengawasan, sehingga belum mampu mendorong kinerja secara maksimal.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan teori Herzberg (1966) yang menekankan bahwa faktor intrinsik (pengakuan, pencapaian, kemajuan) dan ekstrinsik (imbalan, kondisi kerja) berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan studi Rosmaini & Tanjung (2019) yang menegaskan bahwa motivasi merupakan salah satu determinan utama kinerja pegawai. Dalam konteks Yahukimo, motivasi menjadi penting karena banyak pegawai bekerja dalam kondisi keterbatasan fasilitas dan sumber daya, sehingga penghargaan non-finansial dan dukungan moral dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap produktivitas.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hasibuan (2021) dan Jepry et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan indikator utama efektivitas kerja pegawai. Tingginya pengaruh disiplin dalam penelitian ini merefleksikan kondisi birokrasi di daerah terpencil, di mana kepatuhan terhadap aturan dasar seperti kehadiran, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja sangat menentukan pencapaian kinerja. Dengan demikian, penguatan budaya disiplin menjadi strategi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik di wilayah berkembang.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja

Secara simultan, ketiga variabel berkontribusi sebesar 51,1% terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun faktor lain di luar penelitian masih berpengaruh (48,9%), kepemimpinan, motivasi, dan disiplin tetap menjadi pilar utama yang perlu diperkuat. Temuan ini memperluas hasil penelitian Pertiwi & Gorda (2019) yang menegaskan pentingnya kombinasi variabel manajerial dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memperluas generalisasi teori manajemen sumber daya manusia ke dalam konteks pemerintah daerah di wilayah berkembang. Temuan mengenai dominasi disiplin kerja memperkaya literatur bahwa faktor struktural (kepatuhan, tata tertib) dapat lebih menentukan kinerja dibanding faktor gaya kepemimpinan dalam konteks dengan keterbatasan sumber daya.

Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan tiga hal:

1. **Penguatan kepemimpinan** melalui pelatihan manajerial, peningkatan komunikasi, dan pemberdayaan pegawai.
2. **Strategi motivasi** yang mencakup penghargaan non-finansial, pengakuan prestasi, serta peningkatan kesempatan pengembangan karier.
3. **Konsistensi penegakan disiplin** melalui regulasi yang jelas, pengawasan berkelanjutan, dan penerapan sanksi yang adil.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademis, tetapi juga implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur sipil negara di sektor publik.

5. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Yahukimo. Ketiga variabel ini tidak hanya menunjukkan pengaruh parsial yang berarti, tetapi juga secara simultan mampu menjelaskan 51,1 persen variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Di antara ketiganya, disiplin kerja muncul sebagai faktor yang paling dominan, diikuti oleh motivasi kerja dan kepemimpinan. Temuan ini memberikan gambaran bahwa penguatan budaya disiplin, peningkatan motivasi, serta perbaikan kualitas kepemimpinan merupakan strategi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi sektor publik, terutama di daerah yang menghadapi keterbatasan sumber daya.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas kajian manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris dari konteks pemerintahan daerah yang jarang diteliti, yaitu daerah terpencil di Papua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih menentukan kinerja pegawai dibandingkan faktor gaya kepemimpinan, sehingga memperkaya pemahaman tentang pentingnya aspek struktural dalam organisasi publik di wilayah berkembang. Secara praktis, penelitian ini menegaskan perlunya pemerintah daerah untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan manajerial dan komunikasi yang lebih efektif, sekaligus merancang strategi motivasi yang tidak semata-mata berbasis finansial, melainkan juga mencakup penghargaan non-materiil, pengakuan prestasi, dan pemberdayaan pegawai. Selain itu, konsistensi dalam penegakan disiplin kerja mutlak diperlukan agar budaya kerja profesional dapat terbangun secara berkelanjutan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, yakni hanya berfokus pada tiga variabel utama dan melibatkan jumlah responden yang relatif kecil, yaitu 37 pegawai pada satu instansi pemerintah daerah. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasi secara luas pada seluruh organisasi publik di Indonesia. Untuk itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, serta melakukan studi komparatif lintas daerah dengan metode campuran agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kinerja pegawai sektor publik.

Daftar Pustaka

- Afandi, A. B. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>

- Athar, H. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 5(1), 57–64. <http://jrmb.ejournalfeuniat.net/index.php/JRMB/article/view/367>
- Barker, C., Pistrang, N., & Elliot, R. (2016). *Research methods in clinical psychology* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v3i1.780>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement, and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Modernland Realty Tbk). *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 264–276. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.48>
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 76–83. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v3i2.1892>
- Firmansyah, R., Hartono, B. D., & Yusuf, B. P. (2021). Pengaruh motivasi individual dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik*, 1(1), 12–19. <https://doi.org/10.22236/jmbp.v1i1>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(1), 58–67. <https://doi.org/10.37541/ekonomika.v4i1.383>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Isvandiari, A., & Idris, B. A. (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. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jepry, J., Yusnadi, Y., & Pinem, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 13(2), 45–54.
- Lie, D., Efendi, E., & Chandra, E. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Maker*, 3(1), 73–81. <https://doi.org/10.37403/maker.v3i1.59>
- Lukito, A., & Alriani, R. (2018). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 112–120.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nasution, L., & Ichsa, R. N. (2021). Pengaruh penerapan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(1), 331–343. <https://doi.org/10.47652/metadata.v3i1>
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/66425>
- Panuluh, G., & Gilang, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Ramayana Bandung. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 1(1), 96–108. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/11435>
- Pasaribu, D. L. V., Krisnaldy, & Warasto, N. H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96–114. <https://doi.org/10.32493/drb.v3i1.4293>
- Pertiwi, I., & Gorda, A. A. (2019). Kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 135–150. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i3.2237>
- Prasetyani, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Barutama di Balaraja. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 96–106. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1086>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50–70. <https://doi.org/10.22441/indikator.v2i1>
- Santoso, A. B., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Operasional PT Bank Central Asia Tbk. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 33–40. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6784>
- Satibi, I. (2021). Laporan capaian indikator kinerja utama pada instansi pemerintahan daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 201–210.
- Siswanto, B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Subriah, S., Razak, M., & Alam, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Majene. *Nobel Management Review*, 1(1), 38–49. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/964>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/issue/view/323>
- Susilowati, U., & Hanantijo, D. (2019). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 17(2), 2085–2215.
- Tawas, F. D., Poluan, N. H., & Grace, J. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Tulhusnah, T., Ahmad, R., & Firmansyah, A. (2020). Kepemimpinan dan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 55–66.
- Wahida, W., Asri, D., & Hidayat, R. (2019). Leadership style and employee performance in the public sector. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 88–97.
- Yanti, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 6(2), 133–142.
- Zaini, F. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 77–88.