

**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo**

**The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in Weru District, Sukoharjo Regency**

**Suseno<sup>1)</sup>, Agus Utomo<sup>2)</sup>**

**Progdi S<sub>2</sub> Magister Manajemen STIE “AUB” Surakarta**

**raharjosuseno@gmail.com**

**Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui, menguji serta menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik penentuan sampel diambil secara acak (*probability sampling*) sebanyak 49 pegawai. Analisis data yang digunakan dengan analisis jalur, uji t, uji F dan uji R<sup>2</sup> total. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi; kepemimpinan memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja memiliki hubungan dan tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi memiliki hubungan terhadap kinerja. Nilai R<sup>2</sup> total sebesar 0,892 artinya kinerja pegawai dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 89,2 % dan sisanya sebesar 10,8 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian. Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja merupakan jalur yang paling efektif dan dominan berpengaruh terhadap kinerja dan merupakan prioritas kebijakan dalam rangka peningkatan kinerja  
Kata kunci : kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja

**Abstract**

This study aims to determine, test and analyze the influence of leadership and work discipline on employee performance through motivation as a mediating variable in Weru District, Sukoharjo Regency. Data collection techniques using questionnaires and documentation study. The sampling technique was taken randomly (*probability sampling*) of 49 employees. The data analysis used was path analysis, t test, F test and R<sup>2</sup> total test. The results showed that partially leadership and work discipline had a positive and significant relationship to motivation; leadership has a negative and insignificant relationship with performance, work discipline has a significant and insignificant relationship with performance, work motivation has a positive and significant relationship to performance. The results of the F test jointly variable leadership, work discipline and motivation have a relationship to performance. The total R<sup>2</sup> value of 0.892 means that employee performance is explained by leadership, work discipline and work motivation of 89.2% and the remaining 10.8% is explained by other variables outside the research model. The results of the path analysis show that the indirect effect of work discipline through work motivation is the most effective and dominant pathway to influence performance and is a policy priority in order to improve performance.  
Keywords: leadership, work discipline, work motivation and performance

## PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan dari pegawai pemerintahan sangatlah penting dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, karena pegawai pemerintahan merupakan salah satu unsur dari aparatur negara yang memiliki tugas-tugas di bidang pemerintahan. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena dalam setiap organisasi, manusia selalu berperan aktif dan dominan. Organisasi ini adalah unit sosial yang terkoordinasi secara sosial, dengan batas yang relatif teridentifikasi, bekerja terus menerus dalam pencapaian tujuan. Secara eksplisit, pemahaman mengasumsikan kebutuhan untuk mengoordinasikan pola interaksi SDM dalam suatu organisasi harus seimbang serta harus selaras sehingga organisasi selalu exist

Keberadaan organisasi pemerintah memiliki peran yang paling penting terutama dalam mencapai layanan maksimum kepada masyarakat. Dalam berbagai dinamika organisasi pemerintah selalu dihadapkan dengan tuntutan rasionalisasi layanan profesional sesuai dengan ruang lingkup tugas masing-masing. Keterlibatan peran pegawai dalam menjalankan layanan pemerintah harus dapat memberikan lebih banyak bobot untuk menyediakan layanan terhadap masyarakat.

Penyelenggaraan Pemerintahan salah satunya harus dilihat dari konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi – fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur / pegawai dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam peningkatan kinerja pegawai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan dapat dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusianya.

Keberhasilan pemerintah dalam menyediakan layanan publik kepada masyarakat adalah keberhasilan administrasi pemerintah. Pengembangan layanan publik adalah tugas pemerintah yang harus dilakukan secara sinergis dan terus menerus karena meningkatnya tuntutan masyarakat dan perubahan lingkungan akan menjadi implementasi layanan publik berdasarkan prinsip tata pemerintahan yang baik. Agar pemenuhan layanan pemerintah yang baik, tentu saja harus didukung oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang memadai serta sesuai dengan jenis pekerjaan. Kegiatan pemerintah serta pembangunan dapat berjalan dengan lancar dalam mendukung pembangunan nasional berkelanjutan harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal.

Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo memiliki visi, misi dan tujuan sebagai berikut:

### VISI

Terus Membangun Sukoharjo yang lebih Sejahtera, Maju, dan Bermartabat didukung Pemerintahan yang Profesional

### MISI

1. Mewujudkan penyelenggaraan Pemerintahan yang bersih
2. Mewujudkan pelaksanaan pembangunan yang terencana

3. Mewujudkan pelaksanaan Pembinaan Kehidupan Masyarakat yang dapat dipercaya

### TUJUAN

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan visi yang akan dicapai dalam waktu tertentu. Supaya dapat diukur dengan keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis memiliki indikator kinerja yang terukur. Rumusan tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya aparatur yang profesional dan kompeten;
2. Terlaksananya disiplin anggaran dan kepatuhan pada ketentuan yang berlaku dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah didukung dengan pengelolaan keuangan yang berbasis teknologi informasi;

Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo, memiliki wilayah seluas 4.198 Ha / 41,98 Km , terbagi dalam sebanyak 13 Desa/kelurahan antara lain: Desa Grogol, Desa Karangtengah, Desa Karangwuni, Desa Krajan, Desa Jatingarang, Desa Karanganyar, Desa Alasombo, Desa Karangmojo, Desa Weru, Desa Karakan, Desa Tegalsari, Desa Tawang dan Desa Ngreco.

Untuk mendukung visi, misi dan tujuan di atas, maka kinerja pegawai di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo di atas masih perlu untuk dioptimalkan. Kinerja merupakan tolak ukur dari kegiatan yang dijalankan oleh seorang individu atau sekelompok orang maupun organisasi. Pencapaian tujuan suatu instansi yang telah ditetapkan perlu mempertimbangkan capaian yang dilakukan oleh pegawai, maka sudah sewajarnya Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dituntut harus mampu mewujudkan pelayanan terbaik. Agar dapat mewujudkan pelayanan terbaik kepada warga masyarakat, maka Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo membutuhkan pegawai-pegawai dengan kinerja terbaik dalam menunjang visi, misi dan tujuan dari Kecamatan Weru.

Kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah. Kinerja pegawai yang baik akan dapat membantu dalam pencapaian visi dan misi organisasi, sehingga membuat organisasi pemerintah lebih kondusif dan terpercaya serta kompeten dalam pelayanan.

Menurut Wahyudin (2014), kinerja merupakan kegiatan dari seorang individu dalam menjalankan tugas pokok yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Mangkunegara (2014), kinerja adalah pencapaian oleh seorang individu atas hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan pekerjaan yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu faktor kepemimpinan, disiplin, motivasi kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor ini sangat penting pada organisasi atau instansi untuk menggerakkan dan menumbuhkan semangat kinerja pegawai, sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan dari organisasi. Berdasarkan landasan teori dan fenomena yang dijelaskan diatas akan diuji perilaku yang dapat

berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo

Faktor lain yang salah satunya yaitu Motivasi. Faktor motivasi harus mendapat perhatian dari pimpinan apabila dikehendaki kinerja pegawai meningkat dan tujuan yang diharapkan tercapai.

Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk bergerak dalam diri seseorang. Fenomena saat ini terjadi di Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo adalah keragaman perilaku motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dalam melaksanakan tugas pekerjaan agar mendapatkan hasil yang terbaik. Karena diyakini bahwa dengan keberhasilan Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo tersebut akan tercakup. Oleh sebab itu tidak heran jika Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula serta dapat menciptakan semangat kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Disinilah urgensi studi tentang perilaku motivasi dan akan diuji dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa pegawai memiliki cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dan dorongan serta motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Robbins dan Coulter (1999) mengemukakan motivasi adalah kerelaan melakukan usaha tingkat tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai, di persyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan tertentu. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seorang individu atau kelompok kerja supaya mau menjalankan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010). Dari teori tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi adalah suatu daya pendorong membuat seseorang melakukan sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu

Penelitian sebelumnya yaitu Arifadani Muhsin (2018), Sri Rahardjo (2014), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014), Febrianingsih dkk (2019), Prambudyawan dan Rosnani (2014), Yudhistianto et. al (2017). Namun, hasil penelitian Caroline dkk (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

Dengan dasar landasan teori dan fenomena yang disampaikan serta siset gap sebagai dasar perumusan masalah, tujuan serta hipotesis, maka akan diuji variabel motivasi kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo

Fenomena pimpinan secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo. Pimpinan tentu mempengaruhi motivasi seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan pada akhirnya dapat juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Keberhasilan tujuan Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo sangat tergantung oleh kepemimpinan.

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yaitu mendorong pegawai dalam mencapai tujuan - tujuan yang bermanfaat. Seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina dan mendorong pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan agar tujuan organisasi dapat dicapai. Dengan demikian, apabila semakin baik perilaku pemimpin maka cenderung dapat mencapai motivasi kerja dan kinerja pegawai yang relatif tinggi, sebaliknya manakala kepemimpinan dijalankan kurang tepat akan berdampak kurang baik terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi yaitu peran dari seorang pemimpin sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan dan menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari pegawai, yang berdampak pada kinerja pegawai.

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa "kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pegawai supaya dapat bekerja sama dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang produktif. Toha (2010) mengemukakan kepemimpinan merupakan aktivitas dalam mempengaruhi perilaku orang lain atau perilaku manusia secara individu maupun kelompok

Hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi, dalam kesimpulan hasil penelitian Wardhana dan Choerudin (2014), Arifa dan Muhsin (2018), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014), Febrianingsih dkk (2019), Prambudyawan dan Rosnani (2014) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap motivasi, namun hasil penelitian Sri Rahardjo (2014), menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepemimpinan terhadap motivasi

Penelitian oleh Wardhana dan Choerudin (2014), Arifa dan Muhsin (2018), Sri Rahardjo (2014), Caroline dkk (2016), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014), Yudhistianto et. al (2017). Namun hasil penelitian oleh Febrianingsih dkk (2019), Prambudyawan dan Rosnani (2014) menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja.

Dengan dasar landasan teori dan fenomena serta riset gap sebagai dasar perumusan masalah, tujuan serta hipotesis akan diuji variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo

Faktor disiplin memiliki makna penting bagi organisasi, dengan disiplin yang baik, maka kinerja akan semakin baik juga, sehingga pencapaian tujuan organisasi yang maksimal dapat tercapai.

Disiplin kerja tidak kalah pentingnya dalam rangka mewujudkan motivasi dan kinerja pegawai di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan sebuah pelayanan. Kita diuntut untuk disiplin dalam berbagai hal sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Disiplin dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pegawai, kepatuhan terhadap aturan dan pelaksanaan pekerjaan di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo. Upaya pimpinan Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo selalu berusaha untuk mampu mengurangi tingkat ketidak disiplin pegawai,

Kedisiplinan di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo memegang peranan yang penting dalam membentuk perilaku motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan tetap selalu dapat bekerja dengan baik serta memiliki motivasi yang tinggi meskipun tanpa adanya pengawasan dari seorang pimpinan. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Fenomena inilah yang menjadi dasar penting dalam melakukan studi tentang kedisiplinan dalam penelitian ini serta akan diuji pengaruhnya terhadap perilaku motivasi dan kinerja pegawai di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo.

Menurut Sutrisno, (2009) Disiplin adalah perilaku dari seorang individu yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi yang tertulis dan tidak tertulis.

Rivai, (2009) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif msdm yang sangat penting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah suatu sikap ketaatannya seseorang terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur keterpaksaan. Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk mempertegas pedoman-pedoman organisasional. Pegawai yang berdisiplin tinggi akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula

Pendapat di atas, dapat disimpulkan mengenai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis dan tidak tertulis yang berpengaruh pada kinerja

Hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi, dalam kesimpulan hasil penelitian Arifa dan Muhsin (2018), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014) menunjukkan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, namun hasil penelitian oleh Wardhana dan Choerudin (2014), Kurniawan and Heryanto (2019) menunjukkan terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan kedisiplinan terhadap motivasi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wardhana dan Choerudin (2014), Arifa dan Muhsin (2018), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014), Prambudyawan dan Rosnani (2014), Yudhistianto *et. al* (2017), Namun hasil penelitian oleh Kurniawan and Heryanto (2019) menyatakan Disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Dengan dasar landasan teori dan fenomena serta riset gap sebagai dasar perumusan masalah, tujuan serta hipotesis akan diuji variabel kedisiplinan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo

Studi ini mengambil obyek para Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo, dan Perangkat Desa se Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo, dari dimensi respon atau sikap mereka dalam menanggapi angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan

gambaran perilaku pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo secara heterogen terkait variabel penelitian, Penetapan variabel penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam studi ini, sehingga memberikan asumsi dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari obyek penelitian yaitu pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo. Dari latar belakang masalah yang dibangun oleh peneliti, digunakan dasar dalam merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas dengan menghubungkan antara kepemimpinan, disiplin kerja, serta motivasi terhadap kinerja pegawai maka perlu diteliti mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo”

### HIPOTESIS

Adapun hipotesis penelitian di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> Terdapat signifikan hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja
- H<sub>2</sub> Terdapat signifikan hubungan disiplin kerja dengan motivasi kerja
- H<sub>3</sub> Terdapat signifikan hubungan kepemimpinan dengan kinerja
- H<sub>4</sub> Terdapat signifikan hubungan disiplin kerja dengan kinerja
- H<sub>4</sub> Terdapat signifikan hubungan motivasi kerja dengan kinerja

### METODE

Jenis penelitian kuantitatif adalah untuk menggambarkan hubungan sebab akibat dari variabel penelitian, meliputi variabel kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo

Tehnik pengumpulan data dengan studi dokumentasi serta kuisioner. Tehnik sampel diambil secara acak (probability sampling) dengan perhitungan = 30% X 161 = 48,3, dibulatkan menjadi 49 responden

Analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur (*Path Aanalysis*) dan uji hipotesis serta pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \dots\dots\dots (I)$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_2 \dots\dots\dots (II)$$

### HASIL PENELITIAN

**Tabel 1**  
**Hasil analisis jalur persamaan I**

| Coefficient <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|--------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                    |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                          |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                        | (Constant)     | -,328                       | 2,801      |                           | -,117 | ,907 |
|                          | Kepemimpinan   | ,092                        | ,059       | ,132                      | 1,543 | ,130 |
|                          | Disiplin Kerja | 1,256                       | ,137       | ,787                      | 9,192 | ,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data diolah tahun 2021

**Tabel 2**  
**Hasil analisis jalur persamaan 2**

| Model                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                          | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)             | 7,197                       | 2,590      |                           | 2,779  | ,008 |
| Kepemimpinan → Kinerja   | -,080                       | ,056       | -,152                     | -1,419 | ,163 |
| Disiplin Kerja → Kinerja | ,253                        | ,213       | ,209                      | 1,190  | ,240 |
| Motivasi Kerja → Kinerja | ,495                        | ,136       | ,653                      | 3,633  | ,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah tahun 2021

Hasil sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,132 X_1 + 0,787 X_2 + \epsilon_1$$

(0,130) (0,000)\*\*

$$Y_2 = -0,152 X_1 + 0,209 X_2 + 0,653 X_3 + \epsilon_1$$

(0,163) (0,240) (0,001)\*\*

dapat dijelaskan :

- Hasil persamaan 1 :
  - Nilai signifikan 0,130 > 0,05, dapat diartikan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja (H<sub>1</sub> tidak terbukti)
  - Nilai signifikan 0,000 < 0,05, dapat diartikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja (H<sub>2</sub> terbukti)
- Hasil persamaan 2 :
  - Nilai signifikan 0,163 > 0,05, dapat diartikan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kinerja (H<sub>3</sub> tidak terbukti)
  - Nilai signifikan 0,240 > 0,05, dapat diartikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kinerja (H<sub>4</sub> tidak terbukti)
  - Nilai signifikan 0,001 < 0,05, dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja (H<sub>5</sub> terbukti)

**Tabel 3**  
**Hasil Rekapitulasi Jalur Total**

| No. | Hubungan                        | Regresi |       | Korelasi |       | ξ     |
|-----|---------------------------------|---------|-------|----------|-------|-------|
|     |                                 | Beta    | Sig   | R        | Sig   |       |
| 1   | Kepemimpinan → Motivasi kerja   | 0,132   | 0,130 | 0,475    | 0,001 | 0,522 |
| 2   | Disiplin Kerja → Motivasi kerja | 0,787** | 0,000 | 0,844    | 0,000 |       |
| 3   | Kepemimpinan → Kinerja          | -0,152  | 0,163 | 0,250    | 0,084 | 0,630 |
| 4   | Disiplin Kerja → Kinerja        | 0,209   | 0,240 | 0,695    | 0,000 |       |
| 5   | Motivasi kerja → Kinerja        | 0,653** | 0,001 | 0,758    | 0,000 |       |

Sumber: data diolah tahun 2021

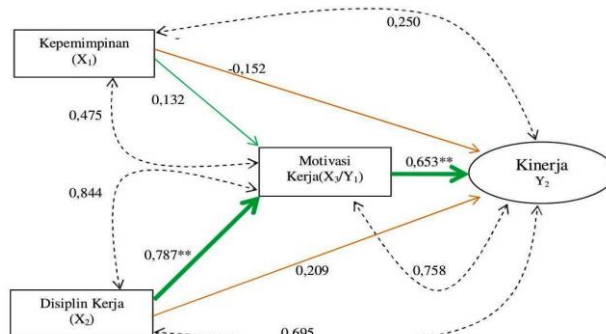
**Tabel 4**  
**Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total**

| NO. | HUBUNGAN VARIABEL                         | PENGARUH |                                |                           |
|-----|---|----------|--------------------------------|---------------------------|
|     |   | LANGSUNG | TIDAK LANGSUNG                 | TOTAL                     |
| 1   | Kepemimpinan → Kinerja                    | -0,152   |                                |                           |
| 2   | Disiplin Kerja → Kinerja                  | 0,209    |                                |                           |
| 3   | Kepemimpinan → Motivasi kerja → Kinerja   |          | = 0,132 x 0,653 = 0,086        | = -0,152 + 0,086 = -0,066 |
| 4   | Disiplin Kerja → Motivasi kerja → Kinerja |          | = 0,787 x 0,653 = <b>0,513</b> | = 0,209 + 0,513 = 0,722   |

Sumber: data diolah tahun 2021

Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja adalah jalur yang paling efektif daripada jalur lain.

Hubungan antara variabel dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual akhir, yaitu :



**Gambar 1.**

**Hasil Analisis Jalur**

**PEMBAHASAN**

- Hubungan kepemimpinan dengan kinerja melalui motivasi kerja  
 Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja sebesar - 0,152 dan tidak signifikan, artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo akan mengalami penurunan, mengingat arahnya negatif. Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Febrianingsih dkk (2019), Prambudyawan dan Rosnani (2014) dimana dalam penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Namun temuan penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wardhana dan Choerudin (2014), Arifa dan Muhsin (2018), Sri Rahardjo (2014), Caroline dkk (2016), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014), Yudhistianto *et. al* (2017) dimana dalam penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahardjo (2014) dimana dalam penelitiannya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wardhana dan Choerudin (2014), Arifa dan Muhsin (2018), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014), Febrianingsih dkk (2019), Prambudyawan dan Rosnani (2014) dimana dalam penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arifa dan Muhsin (2018), Sri Rahardjo (2014), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014), Febrianingsih dkk (2019), Prambudyawan dan Rosnani (2014), Yudhistianto *et. al* (2017) dimana dalam penelitiannya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Caroline dkk (2016) dimana motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan jalur di atas, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung tidak efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena tidak efektif (tidak signifikan) untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan mempertahankan perilaku kepemimpinan terhadap perilaku kinerja secara langsung maupun tidak langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel kepemimpinan yang terletak pada item pernyataan ke 1, 2 dan 3. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku kepemimpinan. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan :

- a. Pimpinan mempertahankan sikap untuk berperilaku kepada pegawai dengan bersikap adil terhadap pegawai. Contohnya dengan pembagian pekerjaan sesuai dengan tupoksi tugas pekerjaan masing – masing pegawai.
  - b. Pimpinan mempertahankan sikap untuk berperilaku kepada pegawai dengan memiliki kepedulian yang tinggi pada pegawai. Contohnya dengan membuka komunikasi yang baik terhadap ide atau gagasan yang disampaikan para pegawai untuk kemajuan organisasi.
  - c. Pimpinan mempertahankan sikap untuk berperilaku kepada pegawai dengan memiliki rasa empati yang tinggi. Contohnya dengan memahami perasaan pegawai yang sedang sedih dan tetap memberi semangat dalam kondisi apapun.
2. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja melalui motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,209 dan tidak signifikan, artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo, namun tidak signifikan atau tidak bermakna.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kurniawan dan Heryanto (2019) dimana dalam penelitian tersebut disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Namun temuan penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wardhana dan Choerudin (2014), Arifa dan Muhsin (2018), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014), Prambudyawan dan Rosnani (2014), Yudhistianto *et. al* (2017) dimana dalam penelitian tersebut disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arifa dan Muhsin (2018), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014) dimana dalam penelitiannya disiplin kerja memiliki hubungan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil temuan penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wardhana dan Choerudin (2014), Kurniawan and Heryanto (2019) dimana dalam penelitian tersebut disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja. Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arifa dan Muhsin (2018), Sri Rahardjo (2014), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014), Febrianingsih dkk (2019), Prambudyawan dan Rosnani (2014), Yudhistianto *et. al* (2017) dimana dalam penelitiannya motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Caroline dkk (2016) dimana motivasi kerja memiliki hubungan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan jalur di atas, pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja lebih efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena pengaruh langsung tidak efektif (signifikan) untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan analisis di atas upaya peningkatan kinerja dilakukan dengan mendorong perilaku disiplin kerja untuk meningkatkan motivasi kerja dan mendorong peningkatan motivasi kerja untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai.

Mendorong peningkatan perilaku disiplin untuk meningkatkan perilaku motivasi kerja dilakukan dengan meningkatkan perilaku disiplin kerja terhadap perilaku motivasi kerja, hal ini dilakukan

dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel disiplin kerja yang terletak pada item pernyataan ke 1, 3, dan 4. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku disiplin kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan :

- a. Pimpinan mendorong pegawai agar meningkatkan sikap untuk selalu mematuhi semua peraturan yang ada di kantor. Contohnya dengan pegawai yang selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai ketepatan waktu yang ditentukan kantor.
- b. Pimpinan mendorong pegawai agar meningkatkan sikap supaya datang dan pulang kantor dengan ketepatan waktu yang ditentukan. Contohnya dengan pegawai yang setiap harinya berangkat menuju kantor supaya datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai aturan.
- c. Pimpinan mendorong pegawai agar meningkatkan pengawasan melekat terhadap diri pegawai agar selalu maksimal dalam bekerja. Contohnya dengan menganjurkan pegawai meminimalkan kesalahan dalam bekerja, dan mampu melaksanakan koreksi atas kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan agar lebih maksimal lagi.

Mendorong peningkatan perilaku motivasi kerja untuk meningkatkan perilaku kinerja dilakukan dengan meningkatkan perilaku motivasi kerja terhadap perilaku kinerja, dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel motivasi kerja yang terletak pada item pernyataan ke 1, 2, dan 5. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku motivasi kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan :

- a. Pimpinan mendorong pegawai agar meningkatkan sikap selalu berusaha mencapai prestasi kerja melebihi rekan kerja yang lain
- b. Pimpinan mendorong pegawai agar meningkatkan sikap selalu mencari cara kerja yang lebih baik
- c. Pimpinan mendorong pegawai agar meningkatkan sikap selalu melakukan kerjasama dengan rekan kerja dan memotivasi untuk selalu bekerja keras dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

Apabila upaya mempertahankan perilaku kepemimpinan, meningkatkan perilaku disiplin kerja untuk meningkatkan motivasi kerja, dan motivasi kerja untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai maka perilaku kinerja pada pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo akan meningkat. Peningkatan perilaku kinerja dapat terlihat pada hasil analisis nilai indikator tertinggi dari item pernyataan ke 2, 3, dan 1. Ini menandakan bahwa item tersebut yang paling mempunyai peran dalam membentuk perilaku kinerja. Bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain :

- a. Pegawai mempunyai ketrampilan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan yang disesuaikan dengan kualitas yang sudah ditetapkan.

- b. Pegawai mempunyai kemampuan melaksanakan tugas yang diembannya.
- c. Pegawai mempunyai kemampuan dalam melakukan tugas yang disesuaikan dengan target yang telah ditetapkan

## PENUTUP

### Simpulan

1. Hasil persamaan pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja, namun kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan
2. Hasil persamaan kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja serta disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan
3. Hasil Uji F secara bersama - sama diketahui besarnya nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara simultan variable bebas mempengaruhi Kinerja.
4. Nilai  $R^2$  total sebesar 0,892 artinya kinerja pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja sebesar 89,2 % dan sisanya sebesar 10,8 % dijelaskan variabel lain dari model penelitian lain, misal kompensasi, komunikasi dan lain-lain
5. Kesimpulan analisis jalur menunjukkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja dengan melalui motivasi kerja merupakan jalur yang paling dominan.

### Saran

Berdasarkan pada pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai pada Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dapat disampaikan beberapa saran adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh langsung secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dapat diartikan jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo perlu dipertahankan, Pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung tidak efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena tidak efektif (signifikan) untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan mempertahankan perilaku kepemimpinan terhadap perilaku kinerja secara langsung maupun tidak langsung oleh karena itu pimpinan pada Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dapat melakukan langkah yang nyata sebagai berikut : Pimpinan mempertahankan sikap untuk berperilaku kepada pegawai dengan bersikap adil terhadap pegawai. Contohnya dengan pembagian pekerjaan sesuai dengan tupoksi tugas pekerjaan masing – masing pegawai, Pimpinan mempertahankan sikap untuk berperilaku kepada pegawai dengan memiliki kepedulian yang tinggi

pada pegawai. Contohnya dengan membuka komunikasi yang baik terhadap ide atau gagasan yang disampaikan para pegawai untuk kemajuan organisasi, Pimpinan mempertahankan sikap untuk berperilaku kepada pegawai dengan memiliki rasa empati yang tinggi. Contohnya dengan memahami perasaan pegawai yang sedang sedih dan tetap memberi semangat dalam kondisi apapun.

2. Disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo, ini dapat diartikan jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo akan meningkat, namun tidak signifikan atau bermakna, oleh karena itu pimpinan mendorong peningkatan perilaku disiplin untuk meningkatkan perilaku motivasi kerja dilakukan dengan meningkatkan perilaku disiplin kerja terhadap perilaku motivasi kerja, dengan langkah – langkah sebagai berikut : Pimpinan mendorong pegawai agar meningkatkan sikap untuk selalu mematuhi semua peraturan yang ada di kantor. Contohnya dengan pegawai yang selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai ketepatan waktu yang ditentukan kantor, Pimpinan mendorong pegawai agar meningkatkan sikap supaya datang dan pulang kantor dengan ketepatan waktu yang ditentukan. Contohnya dengan pegawai yang setiap harinya berangkat menuju kantor supaya datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai aturan, Pimpinan mendorong pegawai agar meningkatkan pengawasan melekat terhadap diri pegawai agar selalu maksimal dalam bekerja. Contohnya dengan menganjurkan pegawai meminimalkan kesalahan dalam bekerja, dan mampu melaksanakan koreksi atas kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan agar lebih maksimal lagi.
3. Mendorong peningkatan perilaku motivasi kerja untuk meningkatkan perilaku kinerja dilakukan dengan meningkatkan perilaku motivasi kerja terhadap perilaku kinerja, hal ini dapat dilakukan dengan: Pimpinan mendorong pegawai agar meningkatkan sikap selalu berusaha mencapai prestasi kerja melebihi rekan kerja yang lain, Pimpinan mendorong pegawai agar meningkatkan sikap selalu mencari cara kerja yang lebih baik, Pimpinan mendorong pegawai agar meningkatkan sikap selalu melakukan kerjasama dengan rekan kerja dan memotivasi untuk selalu bekerja keras dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dengan ketepatan waktu.
4. Penelitian selanjutnya agar mengambil sampel besar sehingga mendapatkan gambaran populasi yang lebih representatif serta dapat mengembangkan variabel yang lain.
5. Peneliti agar membuka diri untuk penelitian yang akan datang dan melakukan pengembangan penelitian supaya lebih berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifa & Muhsin, 2018, ”Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja”, *Economic Education Analysis Journal Vol.7 No.1, e-ISSN 2502-356X*
- Arikunto. S, 2016. ”*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*”, Jakarta: Rineka Cipta.
- Alhudhori & Aldino, 2017, ”Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo”, *J-MAS Vol.2 No.1*
- Bangun. Wilson., 2012, ”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung : Erlangga.
- Caroline. Jelita Inaray, Olivia. S. Nelwan, Victor. P. K. Lengkong. 2016, ”Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16 No. 2.*
- Danim. Sudarwan, 2012, ”*Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*”, Jakarta : Rineka Cipta
- Febrianingsih dkk, 2019, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Hotel Favor Makassar, *HJABE Vol. 2 No. 4 Oktober 2019*
- Ghozali. Imam, 2016. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*”. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko., 2014, “*Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*” Edisi Kedua,
- Harmini, Ambar, 2016, ”Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Kepuasan sebagai Variabel Mediasi (Studi Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karanganyar)”, Tesis, Magister Manajemen AUB Surakarta, hal. 21-26.
- Hasibuan, P. S. Malayu, 2015, ”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Penerbit : PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Isrudatini, Wahyu Yetti. 2017.”Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar”, *Tesis, Magister Manajemen AUB Surakarta, Hal. 49 – 50.*



- Kaswan. 2013, "*Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*", Bandung: Alfabeta
- Kartono & Kartini. 2014, "*Pemimpin dan Kepemimpinan*". Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan dan Heryanto, 2019,"Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District", *Archives of Business Research – Vol.7, No.7 Publication Date: July. 25, 2019 DOI: 10.14738/abr.77.6639*.
- Mangkunegara., Anwar Prabu, 2014, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mas'ud., Fuad, 2014., "*Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*", Cetakan ke 4, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Nuraeni. Gani, 2014, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Febi Uin Alauddin Makassar", *ASSETS, Volume 8, Nomor 2, hal. 125-141*
- Prambudyawan dan Rosnani, 2014,"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pontianak)", *Equator Jurnal of Management Vol 2, No 1 (2014)*
- Richard., I. Arends., 2013. "*Belajar untuk Mengajar*". Edisi 9 buku 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ridwan., Abdulah, 2015, "*Pembelajaran Sainifik untuk Implementasi Kurikulum 2013*", Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai. Veitzal, Ella. Jauvani Sagala, 2014, "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*", Edisi 3, Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Robbins., S. dan Judge, 2012, *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. S. P, 2013, *Perilaku Organisasi* Edisi Kesepuluh, Klaten: PT. Intan Sejati.
- Samsudin. Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian. Sondang, P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016,"*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*", Bandung : Alfabeta..
- Sutrisno. Edy, 2015."*Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*", Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Rahardjo. Sri., 2014,"The Effect of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance of Teacher of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia", *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences ISSN: 2278-6236 Vol. 3 No. 6 June 2014*
- Toha. Miftah, 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Perilakunya*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wahyudin. D, 2014, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Rosda.
- Wardhana dan Choerudin, 2014, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Di STMIK "AUB" Surakarta, Jawa Tengah)", *Jurnal Perilaku & Strategi bisnis Vol.2 No.2, Hal. 65 – 76*
- Yudhistianto et. al, 2017, "The effect of styles of leadership and work discipline on performance through motivation as intervening variables at the information and data processing of TNI AD (Disinfolatad)", *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS) VOL: 3, ISSUE: 12*