

# INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION, DISCIPLINE AND COMPETENCE ON APARATURE PERFORMANCE IN SIMPANG MAMPLAM SUB-DISTRICT OFFICE, BIREUEN DISTRICT ACEH PROVINCE

Mursyidi<sup>1\*)</sup>, M. Yusuf<sup>2)</sup>, dan Marwan<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>. Master of Management Student, Faculty of Economics and Business UNIKI

<sup>2</sup> Lecturers in Faculty of Economics and Business UNIKI - Aceh

<sup>3</sup> Lecturers at Almuslim University - Bireuen

\*) email: psmm.uniki@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.55178/idm.v1i1.192>

## ABSTRACT

### Article history

Received:  
March 7, 2020

Revised:  
March 12, 2020

Accepted:  
March 14, 2020

Page:  
26 - 41

**Kata Kunci:**  
Leadership,  
Motivation,  
Work Discipline,  
Competence,  
Performance

*The study was conducted on 125 offices of Simpang Mamplam District Bireuen Regency. With the aim of knowing and measuring 1) the influence of leadership on the performance of the Apparatus, 2). the influence of motivation on the performance of the Apparatus, 3). the effect of the work discipline on the performance of the Apparatus, and 4). the effect of competence on the performance of the Apparatus. The research method used is a quantitative verification approach, with a path analysis method. Descriptively, the results of the study showed that there was support from the Camat Leadership on performance reaching 79.68 percent, this should be optimized again so that employees received clear directions and the Camat's concern for the performance of its employees. Likewise from work motivation, work discipline, and employee competency factors. It appears that the motivation of new employees reached 69.70 percent, while the level of employee discipline reached 74.65 percent. but the level of competence has only reached 70 percent. The results of the path analysis, with a 95 percent confidence level, the results show that 1). There is an influence of aspects of the Camat Leadership to improve employee performance, both direct influence and indirect influence through work motivation, work discipline, and competency support owned by employees, by 19.98 percent. 2) there is a significant influence between motivation and performance by 21.03 percent. 3). While the influence of employee discipline on employee performance, both the direct contribution of factors, as well as the relationship with motivation support, employee competence, and Camat Leadership, amounted to 16.84%. 4) And competency factor which is no less important factor that must be owned by employees contributes to the improvement of the performance of Simpang Mamplam District Office staff in the Bireuen Regency by 18.35 percent. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0.578 explains that the contribution of aspects of camat leadership, work motivation, work discipline and employee competence to Performance amounted to 57.8%.*

## Pendahuluan (Introduction)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan tokoh sentral dalam organisasi atau institusi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi/institusi harus memiliki pegawai/aparatur yang berpendidikan dan berketerampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai/aparaturnya meningkat. Menurut Akmal, et al (2012), kinerja aparatur merupakan hasil atau prestasi kerja yang ditentukan oleh pihak institusi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja aparatur akan membawa kemajuan bagi institusi, seperti pada Kantor Kecamatan, untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup institusi tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada didalamnya. Kinerja aparatur yang tinggi sangatlah diharapkan oleh institusi. Semakin banyak aparatur

yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Penilaian terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Salah satu ahli yang menyatakan bahwa kegagalan utama pemerintah saat ini adalah karena kelemahan manajemennya, bukan pada apa yang dikerjakan pemerintah, melainkan bagaimana caranya pemerintah mengerjakannya (Hendriani dan Artati, 2014).

Terjadinya Perubahan pola penyelenggaraan pemerintahan daerah yang ditandai dengan diberlakukannya UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, yang telah membawa perubahan fundamental dalam sistem Pemerintahan Daerah, yaitu dari sistem pemerintahan yang sentralistik kepada desentralisasi. Sistem pemerintahan desentralisasi ini merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang dititik beratkan kepada daerah Kabupaten/Kota sehingga daerah memiliki keleluasaan untuk mengelola rumah tangga daerahnya dengan prinsip otonomi daerah dengan kewenangan sendiri yang mandiri (M. Yusuf, 2015b:1-2).

Sesuai dengan hal tersebut diatas, Pemerintah Daerah mengemban tugas yang sangat besar dari seluruh aspek kinerja birokrasi pemerintahan pada umumnya, sehingga perlu adanya kontribusi yang nyata dari Pemerintah Daerah. Dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 yang sarat dengan isu strategis berupa kelembagaan, sumber daya manusia berupa aparatur pelaksana, jaringan kerja serta lingkungan kondusif yang terus berubah merupakan sebuah tantangan bagi Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan pelayanan kepada masyarakat. Undang-undang ini diidentifikasi diantaranya adalah menempatkan pemerintahan kecamatan dan kelurahan sebagai perangkat daerah otonom. Dengan kata lain, Pemerintahan kecamatan menempati posisi sebagai perpanjangan tangan Pemerintah Daerah sebagaimana diamanahkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan.

Dalam pengelolaan SDM terdapat peran kepemimpinan, yang menjadi tonggak awal sebuah organisasi akan dibawa kearah mana. Kepemimpinan merupakan dimana orang memberi pengaruh besar untuk menggerakkan setiap lingkungannya (organisasi) untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang baik akan memberi target dalam setiap kebijakan, namun selalu memberi buah yang mampu menjadi pemicu yaitu dengan menghargai setiap prestasi kerja yang ada, memberikan seluas-luasnya pengembangan karir terhadap aparatur, sehingga setiap kerja keras yang dilakukan aparatur akan selalu diperhatikan, tidak luput juga memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar tetap nyaman saat bekerja. Sehingga banyaknya target yang mesti diraih jika diimbangi dengan hal-hal tersebut bisa memulihkan kembali kinerja aparatur.

Amiruddin dan Win Konadi (2012:11) menyebutkan, dalam era globalisasi yang diperlihatkan oleh adanya persaingan yang ketat dan peningkatan ekspektasi masyarakat yang tinggi, maka pihak pemerintah daerah, di tuntutan untuk lebih mengambil inisiatif dalam peningkatan perannya dalam pelaksanaan pembangunan dan lebih memberikan pelayanan kepada publik yang lebih baik, sehingga mampu menangani masalah-masalah pembangunan ekonomi, seperti; penciptaan lapangan pekerjaan dan pengurangan pengangguran, peningkatan daya beli masyarakat, dan meningkatnya kepuasan masyarakat atas pelayanan. Dalam optimalisasi aktivitas pembangunan, suatu instansi, diperlukan suatu sistem yang dapat menjalankan aktivitas pembangunan dan menunjang pelayanan terhadap masyarakat. Untuk meningkatkan pelayanan suatu instansi terhadap masyarakat diperlukan perbaikan kinerja dari pegawai atau aparatur pada instansi tersebut.

Adinata (2015) menyatakan bahwa dalam organisasi dimana terdapat situasi bekerjasama diantara orang-orang didalamnya maka dibutuhkan adanya pemimpin dan kepemimpinan. Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja aparatur, karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa sebuah kepemimpinan sangatlah penting untuk mendorong sebuah organisasi meraih tujuannya. Selain itu, Handayani (2015) menyatakan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur adalah motivasi. Motivasi dapat berperan dalam meningkatkan aktifitas kerjaAparatur. Aparatur yang memiliki motivasi akan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Setiap aparatur belum tentu bersedia mengerahkan kinerjanya yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Daya dorongan tersebut adalah motivasi.

Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi juga merupakan sesuatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya bisa disebut pendorong semangat kerja. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu organisasi yakni sebagai faktor pendorong aparatur.

Hakekatnya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap aparatur untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa yang diharapkan, sehingga mampu mengembangkan kemampuan.

Karena motivasi sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Seorang aparatur mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak, tujuan organisasi dapat tercapai bila aparatur melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan harus mengetahui penyebabnya. Hal ini selain terkait dengan motivasi aparatur, juga sangat melekat pada disiplin kerja mereka. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas yang berorientasi pada kepuasan serta peningkatan loyalitas. Disamping itu disiplin merupakan bentuk pengendalian diri aparatur dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja aparatur dalam organisasi. Disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja aparatur, yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka kinerjanya akan baik. Oleh karenanya diperlukan adanya aparatur yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

M. Yusuf (2015:27) menyebutkan “Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi, dengan adanya disiplin yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai”.

Manajemen memiliki beberapa fungsi yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Fungsi satu dengan fungsi yang lain tidak dapat dipisahkan, karena suatu kegiatan akan berjalan dengan baik apabila fungsi satu didukung oleh fungsi lain. Salah satu fungsi yang cocok untuk meningkatkan kedisiplinan adalah fungsi pengawasan. Dalam upaya menetapkan suatu disiplin aparatur yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh aparatur selama dalam instansi atau organisasi. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja aparatur dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja.

Penerapan disiplin kerja yang tepat dapat kita capai dengan mengandalkan profesionalisme kerja dengan sebuah motto “ *the right man on the right place*“, sehingga perlu job description yang jelas yang diberikan kepada aparatur. Masih adanya aparatur yang berkeliaran pada waktu jam kerja, meninggalkan tempat kerja, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan adanya SDM sebagai aparatur yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur (PNS) yang memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi sesuai kompetensi kerja.

Kompetensi aparatur merupakan kemampuan seseorang aparatur dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak. Kompetensi menyangkut karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya dalam melaksanakan kewajiban. Pentingnya peranan aparatur negara, maka perlu mempunyai cara kerja yang formal dan profesional melalui uji kompetensi yang memadai. Guna mencapai *competitive advantage* yang berkelanjutan, maka fokus strategi SDM harus segera disesuaikan. Prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat di dalamnya yang berdampak langsung dengan kepuasan kerja. Pengembangan penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan uji kompetensi, supaya kualitas aparatur dapat terus ditingkatkan.

Kinerja suatu birokrasi publik merupakan suatu isu yang sangat aktual yang terjadi pada masa sekarang ini. Masyarakat masih memandang kinerja dari birokrasi publik pada saat ini belum bisa memberikan rasa kepuasan, sehingga menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan menjadi sorotan yang tajam, terutama dalam aspek transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas. Hal tersebut disebabkan masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Keadaan di atas inilah yang melatar belakangi peneliti untuk mengadakan penelitian, berkaitan Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh”

### **Tinjauan Literatur (*Literature Review*)**

#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur**

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, Patola (dalam Ummah, 2011:6). Kemampuan mempengaruhi yang dimiliki seorang pimpinan akan menentukan cara yang digunakan Aparatur dalam mencapai hasil kerja.

Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Veithzal,2012:64). Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Fungsi Kepemimpinan secara umum memiliki beberapa fungsi antara lain, a) Memprakarsai struktur organisasi, b) Menjaga koordinasi dan integrasi dalam organisasi agar dapat berjalan dengan efektif. c). Merumuskan tujuan institusional atau organisasional dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien dalam mencapai tujuan tersebut. d) Mengatasi pertentangan serta konflik-konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang. e). Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan dan penyempurnaan dalam organisasi.

Pada hakikatnya, fungsi kepemimpinan terdiri dari dua aspek yaitu sebagai berikut; 1) Fungsi Administrasi, yaitu mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya. 2) Fungsi Sebagai Top Manajemen, adalah mengadakan *planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling*.

Menurut Hadari Hawawi (2003) bahwa fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut;

1. Fungsi Instruktif, adalah pemimpin sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan diman (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan suatu perintah.
2. Fungsi Konsultatif, adalah pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai bentuk dari komunikasi dua arah untuk usaha menetapkan keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dengan orang yang dipimpinnya.
3. Fungsi Partisipasi, adalah pemimpin dapat mengaktifkan anggotanya dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. Fungsi Delegasi, adalah pemimpin memberikan pelimpahan wewenang yang membuat atau sampai dengan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi merupakan kepercayaan seorang pemimpin kepada seorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.
5. Fungsi Pengendalian, adalah pemimpin dapat membimbing, mengarahkan, koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas anggotanya.

Ada beberapa jenis kepemimpinan, yang dikenal, antara lain Kepemimpinan Publik, Kepemimpinan Transformasional, otoriter, demokratis, transaksional, karismatik, dan lain-lain. Kepemimpinan Publik merupakan salah sikap yang menentukan berhasil-tidaknya suatu pemerintahan yang bersifat publik yang bekerja dengan sistem demokratis. Kepemimpinan jenis ini memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik agar dapat mempengaruhi anggota atau pengikutnya. Kepemimpinan Transformasional adalah suatu proses untuk mengubah serta mentransformasikan individu dalam kelompok agar dapat berubah menjadi manusia yang mampu meningkatkan kemampuan dirinya untuk mendapatkan penghargaan dan pemenuhan kebutuhan para bawahan atau pengikutnya.

Menurut Keringer dan Padhazur dalam Regina Reza (2010:15) faktor kepemimpinan yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan

terhadap usaha-usaha semua aparatur dapat mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Dalam mencapai tujuan tersebut perbaikan kinerja aparatur merupakan modal utama untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkokoh pedoman pada organisasi.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Mathis dan Jhon H. Jackson (2009:113), menyatakan Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Aparatur sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja Aparatur merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010:548).

Seorang aparatur mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak, tujuan organisasi dapat tercapai bila Aparatur melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan harus mengetahui penyebabnya.

Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Dalam situasi yang berbeda mensyaratkan gaya kepemimpinan yaitu karakteristik personal dan kekuatan lingkungan. Teori ini juga menggambarkan bagaimana persepsi harapan dipengaruhi oleh hubungan kontijensi diantara gaya kepemimpinan dan berbagai sikap dan perilaku aparatur. Perilaku pemimpin memberikan motivasi sampai tingkat: 1) mengurangi halangan jalan yang mengganggu pencapaian tujuan, 2) memberikan panduan dan dukungan yang dibutuhkan oleh para aparatur, dan 3) mengaitkan penghargaan yang berarti terhadap pencapaian tujuan.

House percaya bahwa pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu kepemimpinan, dan mengidentifikasi-kan 3 (tiga) kepemimpinan diantaranya;

1. Kepemimpinan yang mengarahkan/pengasuh (*direktif*) Memberikan panduan kepada para Aparatur mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kerja.
2. Kepemimpinan partisipatif, berkonsultasi dengan Aparatur dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan.
3. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (prestasi) mendorong para aparatur untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan aparatur.

Menurut Kartono (2008), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: 1. Kemampuan Mengambil Keputusan, 2. Kemampuan Memotivasi bawahannya, 3. Kemampuan Komunikasi, 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan, 5. Tanggung Jawab, dan 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah 1. Bersifat adil, 2. Memberi sugesti, biasanya disebut sebagai saran atau anjuran., 3. Mendukung tercapainya tujuan, 4. Sebagai katalisator, selalu dapat meningkatkan segala SDM yang ada, 5. Menciptakan rasa aman, 6. Sebagai wakil organisasi, 7. Sumber inspirasi, dan 8. Bersikap menghargai Setiap orang, khususnya bawahannya.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur**

Motivasi adalah pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran yang diharapkan (Hasibuan; 2010:219). Sedangkan menurut Veithzal (2010:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkaahlaku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu Aparatur untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow dalam Winardi (2011:13-16) memandang motivasi seorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi. Menurut Maslow (2012, 85), Teori hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs*) mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja, karena

adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama.

Abraham Maslow adalah seorang pakar psikologi yang menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat lima jenjang kebutuhan pokok yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological needs*) adalah yang terkait dengan kebutuhan primer untuk mempertahankan hidup seperti sandang, pangan, dan papan.
2. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Safety needs*) adalah kebutuhan seseorang yang difokuskan dalam hal-hal seperti keamanan jiwa dan harta dari bahaya atau ancaman, perlakuan yang adil, serta pensiun dan jaminan hari tua.
3. Kebutuhan Sosial (*Love/ Belonging needs*) adalah kebutuhan seseorang yang meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dan kebutuhan untuk ikut terlibat dalam kegiatan kelompok.
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs*) adalah kebutuhan seseorang yang menitikberatkan pada hal-hal seperti gengsi, reputasi, dan status. Manifestasinya dalam bentuk kepemilikan atas harta benda mewah (mobil mewah, rumah seperti istana) serta penguasaan atas segala hal yang mencerminkan status.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs*) adalah kebutuhan seseorang untuk dikenal sebagai pribadi yang berguna bagi masyarakat, baik melalui karya dan prestasi yang diraih atau melalui harta dan ilmu yang diamankan.

Menurut David McClelland dan para pakar lain telah mengemukakan teori tiga kebutuhan bahwa ada tiga kebutuhan yang menjadi motif utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu meliputi

1. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement, nAch*), yakni dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha keras supaya berhasil;
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power, nPow*), kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang sebenarnya tidak akan mereka lakukan jika tidak dipaksa; dan
3. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation, nAff*), kebutuhan akan hubungan antar pribadi yang bersahabat dan erat.

Pada kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan pada diri seseorang. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah lakunya akan menampilkan ciri-ciri diantaranya berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru dan kreatif, mencari feed back tentang perbuatannya, mencari persetujuan orang lain, melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperatif, berusaha menolong orang lain walaupun tidak diminta, peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi. Edy Sutrisno (2009:129-130).

Motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang dapat menentukan prestasi dan kinerja aparatur yang akan berdampak pada seberapa besar komitmen kerja aparatur kepada lembaga pemerintah, motivasi itu melibatkan faktor-faktor individu dan organisasi, Mangkunegara (2006:74). Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut: a) Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai, b) Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan.

Ambrose dan Kulik (2006:231-292), berpendapat faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

1. Kreativitas (*Creativity*), Organisasi di lingkungan kerja dapat mengukur dan mempengaruhi kreativitas yang berhubungan dengan motivasi yang merupakan gabungan antara motivasi dan kreativitas. Organisasi dapat mengukur dan mempengaruhi kreativitas dan motivasi secara serentak, misalnya membolehkan Aparatur untuk bersikap kreatif dengan tugas (*Jobs/ Tasks*) yang menantang akan menumbuhkan kreativitas.
2. Kelompok dan Tim (*Groups and Teams*), Ketika tempat kerja berubah mengarah ke sistem berdasarkan kelompok (*Group-based system*), beberapa riset melaporkan bahwa :
  - a. kelompok semi otonom akan meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan ekstrinsik, dan komitmen organisasi, dan
  - b. tim yang telah mapan akan mempunyai motivasi dan inovasi yang lebih tinggi.
3. Budaya (*Culture*), Budaya organisasi dapat dibagi ke dalam 3 kelompok : Kuat (*Strong*), Cocok secara Strategis (*Strategically appropriate*), dan Adaptif (*Adaptive*). Ketiganya merupakan ciri organisasi berkinerja tinggi dan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan motivasi di lingkungan kerja. Budaya ini meliputi beberapa hal, yaitu :
  - a. Kekuatan (*Strengths*)
  - b. Kecocokan Strategi (*Strategic appropriateness*)

- c. Kemampuan beradaptasi (*Adaptability*)
- d. Kerangka Nilai Kompetensi (*Competing value framework*), yang memiliki 4 (empat) kuadran yaitu : *Clan, Adhocracy, Market, dan Hierarchy*.

Pada hakikatnya pemberian motivasi kepada seorang aparatur mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2008:146) tujuan pemberian motivasi tersebut adalah : a.Meningkatkan moral dan kepuasan kerja, b.Meningkatkan produktifitas kerja, c.Mempertahankan kestabilan organisasi, d.Meningkatkan kedisiplinan, e.Mengefektifkan pengadaan aparatur, f.Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, g.Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi aparatur, h.Meningkatkan tingkat kesejahteraan, i.Meningkatkan rasa tanggung jawab aparatur terhadap tugas-tugas, j.Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan kerja. Kesimpulannya adalah pemberian motivasi kepada para Aparatur merupakan kewajiban para pimpinan, agar para Aparatur tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu menjadi tanggung jawab, untuk itu seorang pimpinan perlu memperhatikan dan memahami perilaku bawahan, harus berbuat dan berperilaku realistik, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, pemberian motivasi mengacu pada orang, harus dapat memberi keteladanan.

Menurut Mangkunegara (2005:104) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pemimpin, manajer dan aparatur mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi, Aparatur dapat bekerja profesional karena pada dirinya memiliki motivasi tinggi. Pernyataan ini didukung dengan pernyataan Nawawi (2005:355) bahwa aparatur yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam beraktifitas sehingga berpeluang besar untuk meningkatkan prestasi kerja kepada yang lebih baik

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur**

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:291) disiplin kerja adaah sikap menghormati, menghargai dan patuh serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksi, bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Disiplin yang baik menurut Hasibuan (2009:194) mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan aparatur. Pemimpindikatakan efektif selalu berusaha agar bawahannya memiliki tingkat disiplin yang baik, memelihara kedisiplinan dan meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang sangat sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya tapi disiplin tetap harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin kerja aparatur yang baik suit sekai bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya yaitu pencapaian kinerja aparatur yang optimal.

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin,2010:189). Disiplin kerja juga merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Aparatur agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani,2010: 825).

Jadi disiplin aparatur adalah suatu bentuk pelatihan Aparatur yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku Aparatur sehingga perilaku tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para Aparatur lain serta meningkatkan prestasi kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Terdapat 4 (empat) perspektif yang menyangkut disiplin kerja menurut Siagian (2004:306) yaitu

1. Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu Aparatur mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### **Pengaruh Kompetensi dengan kinerja aparatur**

Agar aparatur pemerintah daerah mampu bekerja optimal sekaligus menepis kesan negatif tentang aparatur pemerintah selama ini, maka kemampuan (termasuk kompetensi) aparatur perlu senantiasa ditingkatkan terutama dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan (M. Yusuf, 2015b:3).

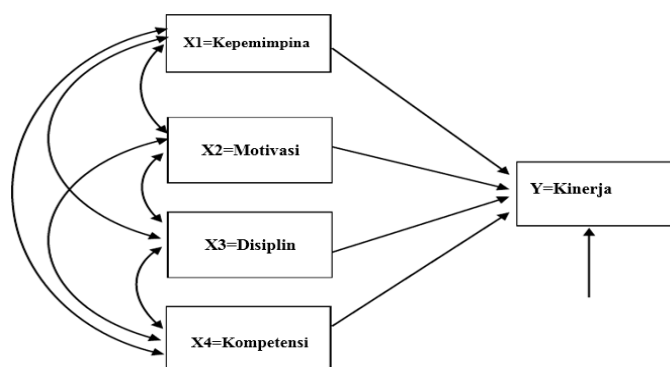
Kompetensi aparatur memiliki hubungan sebab akibat dengan kinerja, dalam mencapai kemampuan dan kinerja harus dicapai kompetensi tertentu. Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja aparatur sehingga sistem pengelolaan sumberdaya manusia aparatur lebih terarah, aparatur dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian. Pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja aparatur mempunyai hubungan yang sangat kuat dikarenakan peningkatan kinerja ini sangat tergantung dengan kompetensi yang dimiliki oleh individu-individu yang berada dalam organisasi tersebut.

Wibowo (2012:324), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Sutrisno (2011:203) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kemudian Darsono dan Siswandoko (2011:123) menyatakan kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain.

Gordon (dalam Sutrisno,2011:204) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi diantaranya adalah

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan (*skill*) yang merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*) adalah suatu standar prilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dan
6. Minat (*interest*), kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan berikut, dengan pendekatan analisis jalur.



**Gambar. 1. Kerangka Pemikiran**

### Metode Penelitian (*Methodology*)

Desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian yang diklasifikasikan menjadi dua tipe yaitu eksploratif dan konklusif.

Penelitian ini mencangkup dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja aparatur. Lokasi penelitian berada di Kantor Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh. Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada sampel yang



dipilih pada 25 Mei sampai 20 Juni 2019 di Kantor Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen serta di seluruh Gampong dalam Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen

Adapun desain penelitian adalah desain penelitian kausal dimana metode penelitian yang digunakan menjelaskan tentang hubungan kausal antara variabel dan metode penelitian yang digunakan juga menggambarkan hubungan atau pengaruh antar variabel. Desain penelitian yang menjadi model konstelasi penelitian untuk pengukuran variabel bebas terhadap variabel terikat mencakup penjelasan sebagai berikut :

- X1: Variabel Kepemimpinan diposisikan sebagai variabel independen
- X2 : Variabel Motivasi diposisikan sebagai variabel independen
- X3 : Variabel Disiplin kerja diposisikan sebagai variabel independen
- X4 : Variabel Kompetensi diposisikan sebagai variabel independen
- Y : Variabel Kinerja aparatur sebagai variabel dependen

Dngan operasional variabel penelitian dinyatakan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Definisi Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya Tjiptono (2001:161)	1) Kepemimpinan Direktif 2) Kepemimpinan Partisipatif 3) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi (Robert House, 1971 dalam Kreitner dan Kinicki, 2005)
Motivasi (X2)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Veithzal,2010:837)	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan kekuasaan 3. Kebutuhan afiliasi (David McClelland)
Disiplin Kerja (X3)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan normanorma sosial yang berlaku. Hasibuan (2006:190)	1. Tujuan dan kemampuan kerja 2. Keteladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan Hasibuan (2006:194)
Kompetensi (X4)	Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Darsono dan Siswandoko (2011;123)	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap ( <i>attitude</i> ) Gordon (Sutrisno,2011)
Kinerja Aparatur (Y)	Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai aparatur dalam melaksanakan tugas-nya sesuai dengan tanggung jawab. Mangkunegara (2005:75)	1. Pengetahuan 2. Ketepatan waktu 3. Reabilitas 4. Independensi Dessler (2005:316)

Metode analisis data meliputi: pengujian persyaratan analisis dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*Path Analysis*). Untuk memperoleh persyaratan analisis, dilakukan uji: asumsi normalitas, linearitas, otokorelasi, dan uji multikolinieritas. Dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis model jalur (*Path Analysis*). Pedhazur (1982) dalam Marwan, dkk (2019) mengemukakan asumsi yang harus dipenuhi untuk menggunakan analisis jalur ada lima, yaitu: (1) Hubungan antara variabel dalam model linier, aditivitas tidak ada efek-efek interaksi dan kausal; (2) Semua variabel residu (yang tidak diukur) tidak berkorelasi dengan salah satu variabel yang membangun model; (3) Adanya rekursivitas. Semua anak panah mempunyai satu arah, tidak boleh terjadi pemutaran balik; (4) Variabel yang diukur berskala interval; dan (5) Variabel diukur tanpa kesalahan.

Pemilihan metode analisis jalur menurut Kusnendi, (2005) dan Sarwono, Y. (2007) dalam Amiruddin dan Win (2012:17) dilakukan dengan pertimbangan:

- a. Metode ini mampu memberikan kejelasan hubungan dan besaran antar variabel penelitian yang sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengupas berbagai variabel yang diteliti.
- b. Analisis jalur cocok digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat, baik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap set variabel akibat (endogen), baik secara simultan maupun parsial.

c. Analisis jalur cocok untuk sampel yang melebihi atau diatas 100 responden dan data diolah bersifat *exploratory* serta data dapat diobservasi secara langsung di lapangan.

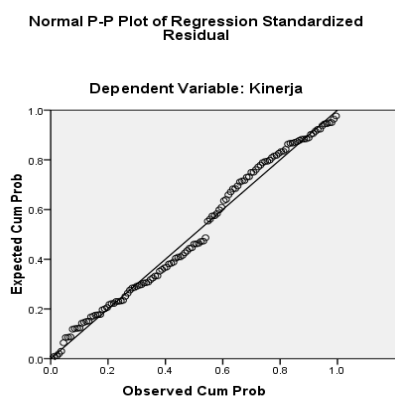
Alasan menggunakan analisis jalur karena metode ini dapat menganalisis pola hubungan kausal antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau bersama-sama dan parsial atau mandiri, beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat. (Pedhazur, E.J; 1982, dalam Marwan; 2019).

**Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)**

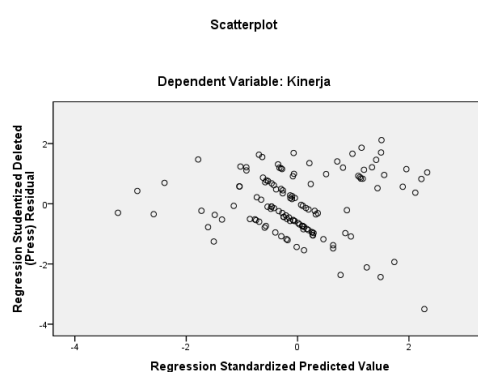
**1. Uji Asumsi Klasik**

**a). Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data penelitian tiap-tiap variabel penelitian berdis-tribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*. Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Uji Normalitas Data



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Santoso (2009:342) menyatakan bahwa jika data menyebar normal di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui simetris tidaknya distribusi data.

**b). Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2009), Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 3. Dari gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

**c). Uji Multikolinearitas**

Mmenurut Santoso (2009) suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah tersebut jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* adalah : a.Mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* dibawah 10 , b.Mempunyai angka *Tolerance* diatas 0 mendekati 1., c. Besaran korelasi antar variabel independen haruslah lemah, dibawah 0,5. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar varibel bebas yang disebut dengan multikolonieritas. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel 2, berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0.442	2.261
Motivasi Kerja	0.368	2.716

Disiplin kerja	0.383	2.608
Kompetensi	0.372	2.686

Dari tabel 2, dapat dilihat bahwa variabel bebas yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* dibawah 10 dan mempunyai angka *Tolerance* diatas 0 mengarah ke 1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

## 2. Hasil Path Analysis

### a. Uji Model Secara Simultan

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), dan kompetensi ( $X_4$ ) terhadap kinerja aparatur ( $Y$ ). Dengan model  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + \rho_4 X_4 + e$ . Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	524.931	4	131.233	41.062	.000 <sup>a</sup>
Residual	383.515	120	3.196		
Total	908.446	124			

Sumber: Data Primer, 2020 (hasil olahan)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,062, dan signifikansi pada 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa probabilitas dalam penelitian ini lebih kecil dari 0,05% maka variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), dan kompetensi ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur ( $Y$ ) kantor Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen.

### b. Penentuan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Jalur (P)

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan selanjutnya diuji untuk menjawab masalah penelitian yang dirumuskan. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian model yang dihipotesiskan, menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung, selanjutnya pembahasan hasil penelitian. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) yang hasilnya disajikan dalam Tabel 4. Dan terbukti terdapat hubungan kausalitas antar variabel independen (eksogen).

Tabel 4. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

Variabel	Korelasi	Motivasi	Disiplin	Kompetensi
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.716**	.628**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
Motivasi	Pearson Correlation		.678**	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
Disiplin	Pearson Correlation			.744**
	Sig. (2-tailed)			.000

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

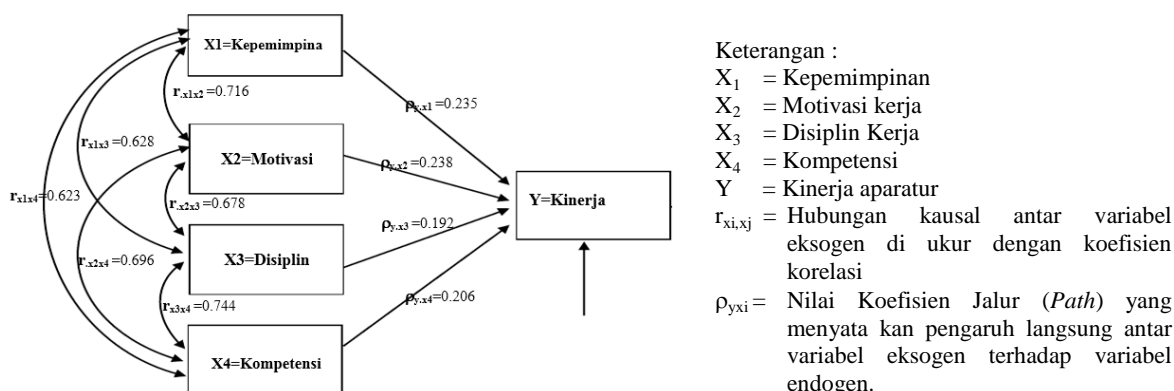
Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) terhadap variabel endogen ( $Y$ ), dengan hasilnya sebagai berikut (Tabel 5):

Tabel 5. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta = $\rho$		
	Kepemimpinan	0.235	2.633	0.010
	Motivasi	0.238	2.438	0.016
	Disiplin	0.192	2.008	0.047
	Kompetensi	0.206	2.119	0.036

Sumber: Data Primer, 2020 (hasil olahan SPSS)

Atas dasar nilai statistik t, pada tabel 5 menunjukkan bahwa ketiga koefisien jalur dinyatakan signifikansi pada taraf uji 5%. Berdasarkan hal diatas yakni hubungan antar variabel eksogen, dan nilai koefisien jalur ( $\rho$ ), maka model kausal yang dibentuk secara teoritik diperoleh diagram jalur seperti gambar 4, berikut;



Gambar 4. Diagram Jalur Penelitian

### c. Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur

Besarnya pengaruh langsung Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja aparatur kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{y x_1}=0,235$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 5,523%.

Besarnya pengaruh tak langsung Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja aparatur ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal Kepemimpinan dengan  $X_2$  (Motivasi kerja aparatur),  $X_3$  (Disiplin kerja aparatur), dan  $X_4$  (Kompetensi), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, dan koefisien korelasi dari hubungan antar variabel dimaksud, yaitu:

- 1) Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan adanya motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,235)(0,716)(0,238) \times 100\% = 4,005\%$ .
- 2) Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan adanya disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,235)(0,628)(0,192) \times 100\% = 2,834\%$
- 3) Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan dukungan kompetensi ( $X_4$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,235)(0,623)(0,206) \times 100\% = 3,016\%$
- 4) Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan adanya motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,235)(0,716)(0,678)(0,192) \times 100\% = 2,19\%$ .
- 5) Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan adanya motivasi kerja ( $X_2$ ) dan dukungan kompetensi ( $X_4$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,235)(0,716) (0,696)(0,206) \times 100\% = 2,412\%$ .

Sehingga pengaruh total Variabel Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja aparatur kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen adalah 19,98 persen.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penjelasan Keringer dan Padhazur dalam Regina Reza (2010:15) bahwa faktor kepemimpinan yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua aparatur dapat mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Dalam mencapai tujuan tersebut perbaikan kinerja aparatur merupakan modal utama untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkokoh pedoman-pedoman organisasi

### d. Analisis Pengaruh Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Aparatur

Besarnya pengaruh langsung Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja aparatur ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{y x_2}=0,238$ ), sehingga pengaruh langsung: 5,564%.

Besarnya pengaruh tak langsung Motivasi kerja ( $X_2$ ), akibat adanya hubungan kausalitas dengan variabel lainnya (kepemimpinan, disiplin, dan kompetensi), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, dan koefisien korelasi, dengan juga mengacu pada diagram jalur gambar 5 sebelumnya.

Besarnya pengaruh tak langsung Motivasi kerja terhadap kinerja, masing-masing adalah:

- 1) Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) dengan adanya kepemimpinan camat ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,238)(0,716)(0,235) \times 100\% = 4,005\%$ .
- 2) Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) dengan adanya disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,238)(0,678)(0,192) \times 100\% = 3,098\%$ .

- 3) Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) dengan dukungan kompetensi ( $X_4$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,238)(0,696)(0,206) \times 100\% = 3,412\%$
- 4) Pengaruh Motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan adanya disiplin kerja ( $X_3$ ) dan dukungan kompetensi ( $X_4$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,238)(0,678)(0,744) (0,206) \times 100\% = 2,473\%$ .
- 5) Pengaruh Motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan adanya disiplin kerja ( $X_3$ ) dan kepemimpinan camat ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,238)(0,678) (0,628) (0,235) \times 100\% = 2,381\%$ .

Sehingga pengaruh total variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja aparatur ( $Y$ ), yakni : 21,03 persen.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Zikry (2012), tentang Pengaruh Motivasi dan Kompetensi, Terhadap Kinerja aparatur, yang menghasilkan bahwa Motivasi kerja pegawai, dan dukungan Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja. Juga penelitian dari M. Yusuf dan Fika Novrianti (2016), Tentang Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa Atau Geuchiek di Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen, yang menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa atau Geuchiek. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Kepala Desa, sebesar 34,91%, dan pengaruh Motivasi Kerja sebesar 22,31%. Dan hasil penelitian Win Konadi dan Faisal Jalal (2019) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRK Bireuen, dengan pendekatan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.

#### **e. Analisis Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur**

Besarnya pengaruh langsung Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja aparatur kecamatan ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,192$ ), sehingga besarnya pengaruh langsung: 3,686%.

Besarnya pengaruh tak langsung Disiplin kerja ( $X_3$ ), akibat adanya hubungan kausalitas dengan variabel lainnya (kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, dan koefisien korelasi, dengan juga mengacu pada diagram jalur gambar 5 sebelumnya.

Besarnya pengaruh tak langsung Disiplin kerja terhadap kinerja, masing-masing adalah:

- 1) Pengaruh Disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan adanya kepemimpinan camat ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,192)(0,628)(0,235) \times 100\% = 2,833\%$ .
- 2) Pengaruh Disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan adanya motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,192)(0,678)(0,238) \times 100\% = 3,098\%$ .
- 3) Pengaruh Disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan dukungan kompetensi ( $X_4$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,192)(0,744)(0,206) \times 100\% = 2,943\%$
- 4) Pengaruh Disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan adanya motivasi ( $X_2$ ) dan kepemimpinan camat ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,192)(0,678)(0,716) (0,235) \times 100\% = 2,190\%$ .
- 5) Pengaruh Disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan dukungan kompetensi ( $X_4$ ) dan kepemimpinan camat ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) =  $(0,192)(0,744) (0,623) (0,235) \times 100\% = 2,091\%$ .

Sehingga pengaruh total Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja aparatur kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen ( $Y$ ), yakni 16,84 persen.

Hasil penelitian di dukung dari penelitian Zesbendri dan Anik Arianti (2009) tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, dengan hasil bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di BPS Kabupaten Bogor. Juga penelitian dari M. Harlie (2010) yang berjudul "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan pengembangan karier terhadap Kinerja Aparatur Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Tabalong". Yang terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja aparatur, demikian juga aspek motivasi kerja dan pengembangan karier.

#### **f. Analisis Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur**

Besarnya pengaruh langsung Kompetensi aparatur ( $X_4$ ) terhadap Kinerja aparatur kecamatan ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx4} = 0,206$ ), sehingga besarnya pengaruh langsung: 4,244%.

Besarnya pengaruh tak langsung Kompetensi ( $X_4$ ), akibat adanya hubungan kausalitas dengan variabel lainnya (kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin kerja), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, dan koefisien korelasi, dengan juga mengacu pada diagram jalur gambar 5 sebelumnya.

Besarnya pengaruh tak langsung Kompetensi terhadap kinerja, masing-masing adalah:

- 1) Pengaruh Kompetensi ( $X_4$ ) dengan adanya kepemimpinan camat ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) = 3,016 %.
- 2) Pengaruh Kompetensi ( $X_4$ ) dengan adanya motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) = 3,412 %.
- 3) Pengaruh Kompetensi ( $X_4$ ) dengan dukungan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) = 2,943 %
- 4) Pengaruh Kompetensi ( $X_4$ ) dengan disiplin ( $X_3$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja 2,473%.

5) Pengaruh Kompetensi ( $X_4$ ) dengan adanya disiplin ( $X_3$ ) dan kepemimpinan camat ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) = 2,262 %.

Sehingga pengaruh total variabel Kompetensi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja aparatur kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen ( $Y$ ), yakni 18,35 persen.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam diri SDM, agar mampu memahami dan menguasai prosedur kerja. Baik dari latar belakang pendidikan pegawai, hasil pelatihan dan kemampuan individu lainnya. Hal ini secara empiris terbukti mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memaparkan bahwa kompetensi pegawai baik secara parsial, maupun secara simultan dengan factor disiplin, motivasi dan dukungan Kepemimpinan Camat mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Simpang Mamplam sebesar 18,35 persen.

### g. Korelasi dan Determinasi

Untuk meyakinkan adanya keterkaitan antar variabel yang diteliti, juga di dukung dari nilai statistik koefisien korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6. *Koefisien Korelasi Simultan*

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0.760	0.578	0.564	1.78773

Sumber: *Data Primer, 2020 (Hasil pengolahan SPSS)*

Hasil analisis koefisien korelasi antara kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), dan kompetensi ( $X_4$ ) terhadap kinerja aparatur ( $Y$ ) kantor Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen diperoleh  $R$  sebesar 0,760 menjelaskan hubungan antara variabel independent memiliki keeratan yang cukup tinggi atas variabel dependent, dan berhubungan secara linier, dengan koefisien determinasinya sebesar 0,578 atau 57,8%.

## Simpulan dan Saran (*Conclusion and Suggestion*)

### Simpulan (*Conclusion*)

#### 1). Simpulan Hasil Analisis Deskriptif

Menurut persepsi pegawai di kantor Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen, bahwa,

- Adanya dukungan Kepemimpinan Camat terhadap kinerja sudah baik mencapai 79,68 persen, hal ini selayaknya dapat di optimalkan lagi sehingga pegawai mendapat arahan yang jelas dan adanya kepedulian Camat atas kinerja pegawainya.
- Demikian pula dari aspek dalam diri pegawai itu sendiri, seperti faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi yang dimiliki pegawai. Tampak bahwa motivasi pegawai baru mencapai 69,70 persen, masih belum optimal. Sedangkan tingkat kedisiplinan pegawai sudah mengaruh baik yakni mencapai 74,65 persen. Namun tingkat kompetensi pegawai baik dalam memahami prosedur kerja ataupun menguasai system kerja sebagai aparatur pemerintah dalam melayani masyarakat masih kurang optimal, yakni baru mencapai 70 persen.

#### 2). Simpulan Hasil Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif, dengan alat bantu statistik, untuk menguji sekaligus pembuktian akan adanya dugaan pengaruh faktor-faktor; kepemimpinan camat, motivasi kerja pegawai, kedisiplinan pegawai dan kompetensi pegawai terhadap kinerjanya.

- Hasil pengujian secara statistik menyatakan terdapat pengaruh aspek Kepemimpinan Camat terhadap meningkatkan Kinerja pegawai di kantor Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen. Besarnya pengaruh langsung aspek kepemimpinan camat, dan pengaruh tidak langsung melalui adanya motivasi kerja, dan disiplin kerja, serta dukungan kompetensi yang dimiliki pegawai, sebesar 19,98 persen..
- Demikian juga, faktor motivasi dosen mengacu pada peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagaimana aparatur pemerintah dalam melayani masyarakat. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja sebesar 21,03 persen.
- Sedangkan pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai, baik kontribusi langsung faktor, maupun hubungannya dengan adanya dukungan motivasi, kompetensi pegawai dan Kepemimpinan Camat, sebesar 16,84 %.

- d. Dan faktor kompetensi yang merupakan faktor yang tak kalah penting yang harus dimiliki pegawai, memberi kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai kantor Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen sebesar 18,35 persen.
- e. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,578 menjelaskan bahwa kontribusi aspek kepemimpinan camat, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi pegawai terhadap Kinerja sebesar **57,8%**. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 42,2 %. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja, seperti pendapatan, iklim organisasi, budaya kerja, dan lain-lain.

#### Saran (Suggestion)

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai kantor Kecamatan Simpang Mamplam sebagai aparatur pemerintah, maka hasil penelitian menyarankan agar dapat berjalannya sistem dan aturan-aturan serta pergaulan yang sehat yang ditunjang dengan manajemen yang baik.
2. Camat, harus lebih pro aktif lagi mengarahkan pegawai, khususnya peningkatan kompetensi pegawai, agar hasil kerja dapat mendukung tujuan kantor Kecamatan segera mungkin.

#### DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Adinata, Ujang Wawan Sam. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *ISSN 2443-2121. Volume 9, No. 2*
- 2) Aditya Reza, Regina, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang.
- 3) Akmal, Zaldi, et al. 2012. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh Unsyiah". *ISSN 2302-0199. Volume 1, No. 2.*
- 4) Amiruddin Idris dan Win Konadi, 2012. Pengaruh regulasi dan ketersediaan anggaran terhadap kinerja pelayanan aparatur SKPD dan implikasinya pada kualitas pelayanan publik di Provinsi Aceh, *Jurnal Kebangsaan*, Vol 1 No 1, Januari 2012. ISSN: 2089-5917
- 5) Ambrose, JW dan Kulik, P. 1999, *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill Irwin. New York
- 6) Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Abad 21*, Nusantara Consulting, Jakarta
- 7) Dessler, Gary, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9, Indeks, Jakarta
- 8) Handayani, Prima Dessy, et al. 2012. Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bogor. *Jurnal ISSN : 1693-5241, Vol 13, No.3.*
- 9) Hendriani, Susi dan Yuli Artati. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. *Pekbis Jurnal, Volume 6, No.1.*
- 10) Hadari Nawawi, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- 11) Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- 12) Hasibuan, S.P Malayu. 2010, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 13) Kartono, Kartini, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada
- 14) Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005, *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Jakarta: Salemba Empat.
- 15) Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Badan penerbit. PT. Rosdakarya.
- 16) M. Yusuf Dan Fika Novrianti. 2016, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa Atau Geuchiek di Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, Vol.5 No.10, edisi Juli 2016, hal.27.
- 17) M. Yusuf (2015), Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, Vol 4, No.7 Tahun 2015, hal.1-2.
- 18) M. Yusuf (2015b), Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur (Survey Pada Sekretariat DPRK Bireuen Provinsi Aceh), *Jurnal Kebangsaan*, Vol.4 No.8, Tahun 2015, hal.3
- 19) Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- 20) Sastrohadwiryo, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 21) Setiyawan, B. dan Waridin. 2006, Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang. *JBRI, Vol.2, No.2*
- 22) Siagian, Sondang. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Askara.*

- 23) Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 24) Tjiptono. 2001. *Manajemen Pemasaran dan Analisa Perilaku Konsumen*., Yogyakarta: BPFE
- 25) Ummah, Annisatul. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor, *Skripsi Mahasiswa Universitas Syarif Hidayatullah*.
- 26) Veithzal Rivai, 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 27) Veithzal, Rivai. 2009, *Manajemen Sumber Data Manusia untuk Perusahaan*”, Jakarta: PT Raja Grafido Persada.
- 28) Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- 29) Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- 30) Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- 31) Winardi. 2008, *Motivasi & permotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT. Rajawali Press.
- 32) Win Konadi dan Faisal Jalal. 2019, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRK Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, Vol.8 No.15 Edisi Januari-Juni 2019, hal-36.
- 33) Zesbendri dan Anik Arianti, 2009, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, *Jurnal*
- 34) M. Harlie, 2010, Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan pengembangan karier terhadap Kinerja Aparatur Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Tabalong, *Jurnal*
- 35) Zikry. 2012, Pengaruh Motivasi dan Kompetensi, Terhadap Kinerja aparatur, *Jurnal*