

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD

Oktarina Nur Ar Rasyid

Universitas Negeri Surabaya

oktarina.18143@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to see the effect of leadership, motivation, and work discipline independently and simultaneously on the performance of the Regional Representative Assembly secretariat. The population used in this study were employees, totalling 50 employees. This study has three independent variables (leadership), motivation, and work discipline; the dependent variable is employee performance. The data is collected using a questionnaire. Then the data were analysed using multiple linear regression. This regression analysis indicates a significant influence between the independent variables. This study demonstrates that leadership, motivation, and work discipline have a positive and meaningful relationship with employee performance. Simultaneously, it is also known that there is a positive relationship between leadership, motivation, and work discipline on employee performance. This research is expected to have implications for considering the Regional Representative Assembly secretariat in improving employee performance. It implies that leaders consider decision-making to enhance employee performance. Improved employee performance in an agency can assist in assessing the overall performance of employees.

Keywords: employee performance; leadership; motivation; regional representative assembly, work discipline.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi karena keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Lukito & Alriani, 2018). Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi dalam mencapai tujuan (Pasaribu *et al.*, 2020). Tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh para pegawai, pegawai diharapkan memiliki kinerja yang optimal dalam melakukan tugas-tugas (Fazira & Mirani, 2019). Kinerja bukan hanya dinilai atas apa prestasi atau keberhasilan yang telah dicapai, namun kinerja juga dinilai dengan proses ketika pekerjaan itu sedang berlangsung (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi yaitu kinerja pegawai (Susanto, 2019). Setiap organisasi berharap memiliki kualitas kinerja pegawai yang baik sehingga mampu mendorong suksesnya sebuah organisasi (Lutfiyah, 2020).

Kesuksesan sebuah organisasi terdapat banyak faktor yang turut andil di dalamnya, salah satunya adalah faktor kepemimpinan. Suksesnya pengembangan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya dan komitmen pimpinan organisasi (Tulhusnah *et al.*, 2020). Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh pemimpin organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya memengaruhi dan mengarahkan pegawainya (Fazira & Mirani, 2019). Setiap pegawai memiliki karakter yang berbeda dalam hal perilaku bekerja. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami karakter setiap pegawai sehingga akan tahu apa yang harus dilakukan untuk memengaruhi sikap pegawai (Susilowati & Hanantjo, 2019).

Setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi, apabila sudah ada dalam suatu instansi, instansi tersebut harus mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya (Hamid & Kurniawaty, 2020). Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya (Rosmaini & Tanjung,

2019). Motivasi merupakan sebuah tahap stimulus seseorang agar melakukan sebuah kegiatan untuk mencapai tujuan. Ketika tujuan telah tercapai, kebutuhan motivasi telah terpenuhi dengan baik. Organisasi perlu menerapkan motivasi sebagai kebutuhan positif untuk pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Ratnasari, 2020).

Selain motivasi, terdapat faktor lain yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok (Santoso & Fitriyanti, 2020). Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Pertiwi & Gorda, 2019). Disiplin kerja akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Susilowati & Hanantijo, 2019). Para pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, dan ketaatan kepada kewajiban (Feel *et al.*, 2018).

Penelitian dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Surabaya. Menurut wawancara yang dilakukan pada pegawai, masih terdapat tugas yang belum direalisasikan secara optimal. Keadaan tersebut terjadi karena terdapat kinerja pegawai ditemukan belum maksimal. Pemimpin selalu memberikan pengarahan sebelum melakukan tugas kepada para pegawai agar mampu meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan saat dilapangan. Namun, hasilnya masih perlu dibenahi pada kinerja pegawai. Beberapa faktor penyebab yakni pengaruh kurangnya kemampuan kerjasama tim, kurangnya rasa tanggung jawab, kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam memberi stimulus semangat kepada pegawai dan disiplin kerja pegawai yang pada realitanya kurang dijalankan dengan baik. Beberapa faktor tersebut ditunjukkan oleh pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang terlihat oleh para pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diaplikasikan oleh pemimpin. Sebab, kepemimpinan adalah sesuatu yang mengarahkan dan memengaruhi perilaku pegawai dalam mencapai tujuan dari organisasi atau kelompok.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara langsung kepada pegawai yang bekerja pada Sekretariat DPRD Kota Surabaya, peranan kepemimpinan yang masih rendah menghasilkan komunikasi yang kurang selaras, kurangnya dorongan dan pembinaan motivasi kepada pegawai, dan pimpinan kurang tegas dalam memberlakukan peraturan yang berlaku seperti dalam mengambil keputusan. Sehingga, pegawai melakukan pekerjaan dengan keinginan mereka hati mereka sendiri. Hal di atas dapat timbul karena masih minimnya perhatian dan pengawasan pemimpin terhadap pegawai. Para pemimpin diharapkan melakukan pengamatan dan pengawasan secara rutin kepada pegawai agar hal-hal yang diinginkan tercapai layaknya pegawai yang mampu melakukan tanggung jawab atas tugasnya. Karena jika hal tersebut kurang diperhatikan, kualitas pegawai akan semakin menurun dan kinerja pegawai mengalami penurunan.

Aspek lain yang perlu dilihat dari kinerja pegawai adalah disiplin kerja (Pasaribu *et al.*, 2020). Dari wawancara yang telah dilakukan, ternyata masih dijumpai pegawai yang memiliki kualitas kinerja yang bisa dikatakan kurang optimal. Contohnya adalah adanya pegawai yang kurang menaati jam masuk kantor kurang menaati jam pulang kantor yang seharusnya melakukan hal yang dilakukan di luar kantor tanpa izin, kurangnya rasa tanggung jawab dalam menggunakan fasilitas kantor dengan semestinya sehingga terjadi kerusakan. Hal lain yaitu ketika pemimpin sedang bertugas di luar kantor, ditemukan adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam merampungkan tugas pekerjaan mereka dengan mengobrol satu sama lain sehingga tugas tidak selesai di waktu yang seharusnya. Pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya masih dikatakan perlu adanya peningkatan disiplin kerja. Semua hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya motivasi diri dan tanggung jawab pegawai kepada peraturan yang telah ditetapkan. Keterampilan pemimpin dalam memimpin adalah hal yang penting dalam mencapai harapan dan tujuan organisasi. Tujuan

dibangunnya disiplin kerja bukan semata-mata ditujukan kepada seorang pegawai tetapi juga seluruh pengelola instansi. Dari latar belakang yang terurai, kecondongan kinerja pegawai yang masih rendah perlu dilakukan evaluasi. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Menurut Tanjung *et al.* (2020), kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan seorang pemimpin dalam upaya memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan harapan bekerja semangat dan tidak tertekan demi mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah sebuah faktor penting. Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah sebuah sekelompok orang yang tanpa arah tujuan (Fazira & Mirani, 2019). Pengaruh kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat besar. Banyak perusahaan yang berhasil karena faktor pemimpin dan tidak sedikit perusahaan yang rugi karena faktor pemimpin (Wiajayati *et al.*, 2018). Pemberian pengaruh dari pemimpin sangat bermanfaat bagi pegawai untuk meningkatkan moral yang lebih baik dan dapat secara langsung menginspirasi pegawai melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi tanpa sebuah paksaan, namun dari dalam diri individu (Nasution & Ichsa, 2021). Pemimpin merupakan seseorang yang berkeinginan memengaruhi orang lain di suatu organisasi merupakan sinergi untuk mencapai tujuan (Tawas *et al.*, 2019). Kualitas pimpinan mempunyai peranan yang penting untuk mencapai tujuan organisasi (Tulhusnah *et al.*, 2020).

Motivasi

Motivasi dapat dikatakan sebagai rangsangan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi sebagai stimulus dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan yang akan dikerjakan (Rosmaini & Tanjung, 2019). Selain sebagai stimulus, motivasi juga suatu hal yang mampu meningkatkan potensi seseorang ketika melakukan aktivitas yang berasal dari dalam maupun luar individu (Bentar *et al.*, 2017). Dengan adanya motivasi, muncul keinginan untuk bekerja dan kemauan kerja sehingga kinerja pegawai akan meningkat (Thamrin *et al.*, 2020). Bentuk motivasi yang dilakukan organisasi salah satunya adalah dengan memberikan arahan tugas yang sesuai dan tepat untuk pegawai (Zaini, 2021). Memahami motivasi untuk pegawai secara tepat tidaklah mudah. Namun, hal tersebut dapat disiasati dengan melakukan identifikasi dan kebutuhan latar belakang dari para pegawai. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kebutuhan dan keinginan seseorang tidak sama, dan cara memenuhi kebutuhan tersebut juga berbeda-beda (Pertiwi & Gorda, 2019).

Disiplin Kerja

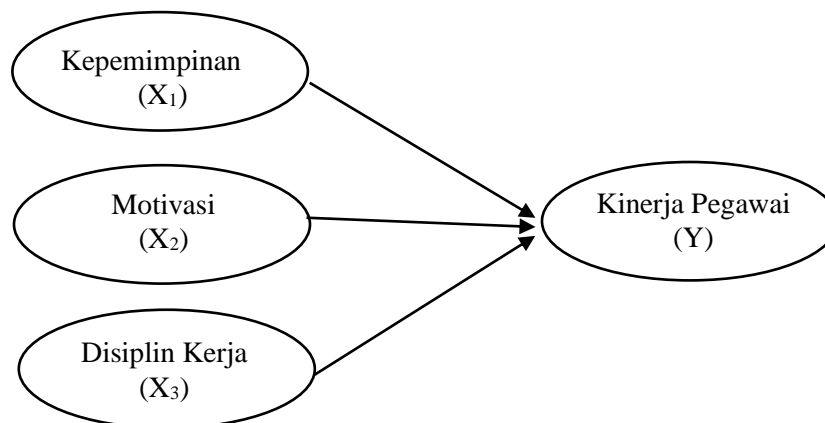
Dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya (Widodo *et al.*, 2018). Disiplin kerja adalah aturan yang ditetapkan perusahaan di mana pegawai berperilaku sesuai dengan aturan. Ketika disiplin kerja dapat ditegakkan, prestasi kerja akan dapat dicapai, begitupun sebaliknya jika disiplin kerja tidak dapat ditegakkan, kinerja pegawai kurang optimal (Saluy & Treshia, 2018). Disiplin kerja akan berjalan dengan optimal ketika pegawai dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan yang telah dibuat oleh organisasi (Nelizulfa, 2018). Disiplin kerja dapat dikatakan optimal jika pegawai menunjukkan sikap bertanggung jawab pada tugas dan pekerjaan yang diberikan (Susanto, 2019). Disiplin kerja digunakan sebagai tolok ukur kualitas kinerja pegawai. Artinya, semakin baik disiplin kerja, semakin baik pula kinerja pegawai (Bentar *et al.*, 2017).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah sebuah hasil yang dilakukan pegawai dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan yang telah diberikan dalam waktu yang telah ditentukan (Panuluh & Gilang, 2019). Kinerja pegawai salah satu tolok ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya prestasi kerja

yang sudah baik harus dipertahankan atau bahkan selalu ditingkatkan (Widodo *et al.*, 2018). Organisasi dikatakan mencapai hasil yang optimal jika kualitas kinerja pegawai berada di tahap yang baik (Muizu, 2019). Kinerja pegawai adalah sebuah hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai dengan kemampuan dan penilaian kinerja dalam mencapai tujuan (Feel *et al.*, 2018). Selain penilaian kinerja, kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pegawai juga merupakan faktor tercapainya tujuan organisasi (Lie *et al.*, 2017). Usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai diharapkan mampu menghasilkan dampak positif pada instansi terutama dalam hal produktivitas kerja (Susanto, 2019).

Hubungan antar Variabel



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

Pada penelitian yang dipaparkan Nasution & Ichsa (2021), kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut mengatakan jika penerapan kepemimpinan meningkat, kinerja pegawai juga meningkat. Menurut penelitian Pertiwi & Gorda (2019), kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan. Afandi & Bahri (2020) menyatakan kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan. Susilowati & Hanantijo (2019) menyatakan adanya pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Muizu *et al.* (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Athar (2020) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi adalah hal penting di sebuah organisasi, motivasi yang tinggi juga akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula (Firmansyah Rizky *et al.*, 2021). Effendy & Fitria (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hamid & Kurniawaty (2020) mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai. Menurut Prasetyani (2020), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian-penelitian yang disebutkan sebelumnya, Pertiwi & Gorda (2019) gagal membuktikan pengaruh secara positif terhadap motivasi terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Susanto (2019), motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik motivasi pegawai bekerja dalam perusahaan, semakin meningkat kinerja pegawai.

H2: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Cipto (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik menyebabkan pegawai merasa nyaman untuk bekerja dan dapat melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab penuh dengan hasilnya pekerjaan menjadi lebih teratur. Subriah *et al.* (2020) mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pasaribu *et al.* (2020) menemukan disiplin kerja dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Zaini (2021) mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Pratama & Dihan (2017), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut didukung oleh Hamid & Kurniawaty (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

H3: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif. Lokasi penelitian di Sekretariat DPRD Kota Surabaya. Teknik pengambilan sampel yakni sampling jenuh dengan total sampel dan populasi 50 pegawai tetap Sekretariat DPRD Kota Surabaya, meliputi Bagian Umum, Bagian Rapat dan Perundang-undangan, dan Bagian Informasi dan Protokol. Teknik penyebaran kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan angket digital yaitu *Google form*. Penelitian dilakukan dengan menggunakan alat ukur skala Likert 1 hingga 5 yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan alat bantu *software IBM SPSS Statistics Base 23.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reliabilitas

Uji validitas memiliki tujuan dalam mengetahui tingkat kevalidan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 partisipan. Hasil *corrected item total correlation* pada tiap butir pernyataan di atas angka 0,300. Jawaban yang diberikan responden pada tiap butir pernyataan dikatakan valid. Apabila hasil nilai dari *r* hitung memiliki jumlah nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah nilai *r* tabel dan mendapatkan nilai hasil positif, butir-butir indikator atau pertanyaan pada data tersebut valid.

Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai hasil *cronbach's alpha* >0,60. Hasil dari pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel kepemimpinan 0,793>0,60, variabel motivasi bernilai 0,760>0,60, dan variabel disiplin kerja bernilai 0,719>0,60, serta variabel kinerja pegawai 0,854>0,60. Dari hasil pengujian reliabilitas, semua variabel menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,60. Jadi, instrumen uji reliabilitas yang terdapat di penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menentukan sebuah data yang sedang diuji pada distribusi secara normal atau sebaliknya. Pengujian ini dapat dilakukan dengan uji normalitas memakai uji *one sample Kolmogorov-smirnov test* pada residual persamaan dengan kriteria pengujian jika *probability value* >0,05, hasil uji data tersebut ada pada distribusi normal dan jika *probability value* <0,05, hasil uji data tersebut ada pada distribusi tidak normal. Berdasarkan hasil nilai dari perhitungan SPSS yang telah dilakukan, tercantum bahwa angka *asympt. sig. (2-tailed)* bernilai 0,101>0,05. Artinya, data penelitian berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 2 menunjukkan data residual titik-titik pada grafik scatterplot yang berhasil menyebar dalam keadaan acak meluas dan tanpa membentuk pola yang jelas. Hasil dari uji heteroskedastisitas ini adalah memenuhi atau tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Pada perhitungan uji multikolinieritas di Tabel 2, hasil uji perhitungan angka *tolerance* tidak ditemukan adanya variabel independen yang menghasilkan nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *tolerance* pada setiap variabel independen kepemimpinan bernilai 0,676, motivasi bernilai 0,590, dan disiplin kerja bernilai 0,460. Di sisi lain, nilai dari perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) ternyata juga menghasilkan hal yang sama yaitu tidak ditemukan adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF melebihi 10 dengan nilai VIF setiap variabel independen kepemimpinan bernilai 1,478, motivasi bernilai 1,694, dan disiplin kerja bernilai 2,172. Artinya, tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 1.
HASIL UJI VALIDITAS DAN HASIL UJI RELIABILITAS

Butir	Validity Test	Reliability Test
X1.1	0,515	
X1.2	0,606	
X1.3	0,657	
X1.4	0,655	
X1.5	0,715	0,793
X1.6	0,632	
X1.7	0,604	
X1.8	0,763	
X2.1	0,613	
X2.2	0,776	
X2.3	0,707	
X2.4	0,509	0,760
X2.5	0,676	
X2.6	0,818	
X3.1	0,632	
X3.2	0,757	
X3.3	0,719	
X3.4	0,798	0,819
X3.5	0,764	
X3.6	0,740	
Y.1	0,767	
Y.2	0,758	
Y.3	0,756	
Y.4	0,713	
Y.5	0,771	
Y.6	0,494	0,854
Y.7	0,401	
Y.8	0,765	
Y.9	0,656	
Y.10	0,437	

Sumber: Output SPSS 23 (2021, data diolah)

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2 menunjukkan nilai konstanta sebesar -5,278, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja jika bernilai 0 maka kinerja pegawai memiliki tingkat kinerja sebesar -0,291. Koefisien variabel kepemimpinan pada kinerja pegawai adalah positif dan menghasilkan angka 0,253. Koefisien variabel motivasi pada kinerja pegawai adalah positif dan menghasilkan angka 0,817. Koefisien variabel disiplin kerja pada kinerja pegawai adalah positif dan menghasilkan angka 0,680.

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

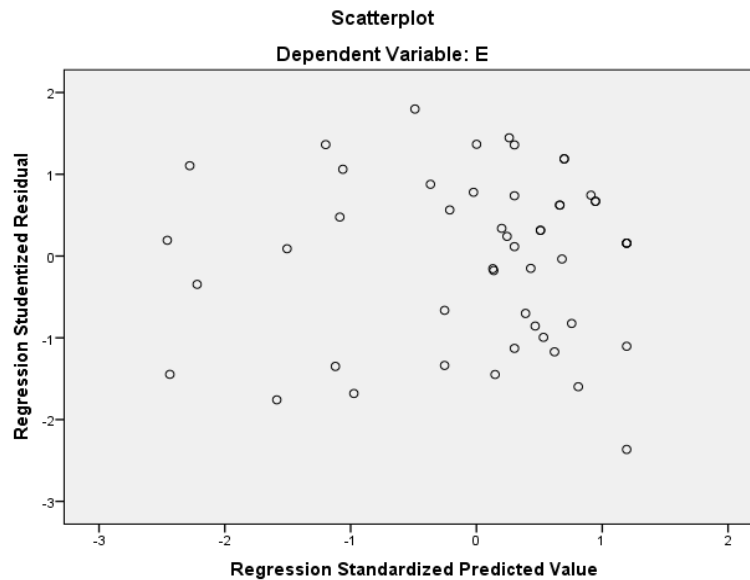
Tabel 2 menyatakan nilai pada signifikansi adalah 0,000 yaitu kurang dari angka 0,05 dan juga pada F hitung mendapatkan hasil sebesar 66,495 yaitu lebih dari F tabel 2,80. Maka, hasil dari variabel dependen telah dipengaruhi oleh semua variabel independen dan secara signifikan.

Tabel 2.
HASIL UJI F

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	530.947	3	176.982	66.495	.000b
	Residual	122.433		46	2.662	
	Total		653.380		49	

Sumber: Output SPSS 23 (2021, data diolah)

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji t)



Sumber: Output SPSS 23 (2021, data diolah)

Gambar 2. SCATTERPLOT

Tabel 3.
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>			<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	-5.278	4.041		-1.306	.198		
Kepemimpinan	.253	.100	.196	2.531	.015	.676	1.478
Motivasi	.817	.165	.412	4.955	.000	.590	1.694
Disiplin kerja	.680	.141	.453	4.819	.000	.460	2.172

Sumber: Output SPSS 23 (2021, data diolah)

Berdasarkan Tabel 3, terdapat nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan sebesar $0,015 < 0,05$ menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya. Nilai hasil signifikansi pada variabel motivasi $0,000 < 0,05$

menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya. Nilai hasil signifikansi pada variabel disiplin kerja $0,000 < 0,05$ menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi menghasilkan nilai sebanyak 0,813. Itu berarti sebanyak 81,3% kinerja pegawai diakibatkan oleh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sebesar 18,7% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diuji misalnya variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, penghargaan, serta variabel lainnya yang mencerminkan kinerja pegawai sebagai variabel tambahan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari analisis menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya. Hasil tersebut didukung oleh Zaini (2021) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut terjadi karena perilaku kepemimpinan oleh pihak perusahaan sangat bagus untuk semangat kerja para pegawai. Panuluh & Gilang (2018) juga setuju bahwa pemimpin diharapkan mampu memberi pengaruh, dukungan, dan motivasi kepada pegawainya agar mereka melakukan pekerjaan dengan semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Afandi & Bahri, (2020), Pertiwi & Gorda (2019), Nasution & Ichsa (2021), Athar (2020), dan Susilowati & Hanantijo (2019) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan indikator kepemimpinan cenderung berorientasi pada tugas yaitu di mana seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dan tugas adalah indikator dengan nilai skor paling rendah. Hal ini memberikan implikasi bahwa sosok pemimpin yang memiliki sikap berorientasi pada tugas sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya. Hal ini didukung Lie (2018) yang mengemukakan motivasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Jika motivasi yang diberikan kepada pegawai semakin baik, semakin baik pula produktivitas kerja pegawai. Untuk mencapai tujuan tertentu, dibutuhkan sebuah motivasi sebagai tahap awal pegawai dalam melakukan aktivitas (Omar *et al.*, 2021). Motivasi adalah hal penting di sebuah organisasi, motivasi yang tinggi juga akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula (Firmansyah Rizky *et al.*, 2021). Penelitian yang mendukung hal tersebut dilakukan oleh Effendy & Fitriya (2020), Hamid & Kurniawaty (2020), Widodo *et al.* (2018), Isvandiari & Idris (2018), Santoso & Fitriyanti (2020), Pertiwi & Gorda (2019), dan Prasetyani (2020) yang juga menyatakan bahwa motivasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini memberikan implikasi bahwa motivasi harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia yang mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Motivasi dari pegawai dalam melaksanakan tugas dalam tempat kerja harus diperhatikan oleh pimpinan karena motivasi pegawai dapat memengaruhi kinerja Sekretariat DPRD Kota Surabaya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya. Disiplin kerja menjadikan pegawai lebih bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan kepadanya, pekerjaan menjadi teratur, dan mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan (Sari & Cipto, 2018). Pernyataan tersebut juga didukung oleh Partika *et al.* (2020) bahwa disiplin kerja digunakan oleh pemimpin sebagai alat untuk berkomunikasi dengan pegawai. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pegawai bahwa pentingnya menaati peraturan karena disiplin kerja sebagai cerminan dari kinerja pegawai. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, organisasi akan berjalan tanpa arah dan tujuan

akan sulit tercapai (Zaini, 2021). Hasil penelitian tersebut didukung oleh Subriah *et al.* (2020), Pratama & Dihan (2017), Hamid & Kurniawaty (2020), Pasaribu *et al.* (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja yang baik dapat memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai menjadi lebih bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan kepadanya, pekerjaan menjadi teratur, dan menaati peraturan yang diterapkan perusahaan. Hal ini memberikan implikasi bahwa sikap disiplin perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai yang maksimal dapat tercapai dan memberikan manfaat pada Sekretariat DPRD Kota Surabaya.

KESIMPULAN

Secara parsial dan secara simultan, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya. Keterbatasan yang berpengaruh pada hasil penelitian yaitu penelitian ini akan bergantung pada kualitas dari kuesioner. Ini memungkinkan terjadi penafsiran yang berbeda-beda karena perbedaan persepsi dari responden. Hasil yang didapat kurang mewakili Sekretariat DPRD secara keseluruhan karena sampel penelitian yang diambil hanya dari pegawai tetap yang bekerja di Sekretariat DPRD Kota Surabaya saja. Penelitian ini diharapkan memberikan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan membantu pimpinan untuk mempertimbangkan pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja pegawai. Meningkatnya kinerja pegawai pada suatu instansi dapat membantu dalam menilai kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pemimpin diharapkan mampu tanggap dalam membaca kondisi yang sedang terjadi pada pegawai sehingga dapat memutuskan sebuah keputusan yang tepat tanpa memberatkan sebelah pihak. Hal itu dapat dilakukan dengan memaksimalkan penggunaan media sarana informasi dalam mengakses data yang aktual. Memberikan sebuah penghargaan kepada pegawai yang telah melakukan pekerjaan tanggap, rapi, dan jujur bisa dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan cara tersebut, para pegawai dapat berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik. Riwayat pelanggaran yang telah dilakukan oleh pegawai perlu dilakukan rekap data yang rapi dengan tujuan dalam pemberian hukuman kepada pelanggar baik pegawai maupun pimpinan dengan cukup adanya data dan bukti sehingga pelanggar mampu menyadari kesalahannya. Semestinya, disiplin kerja harus lebih ditegaskan lagi dengan pimpinan memberikan contoh teladan yang baik untuk pegawainya. Pemberian sanksi jika ada yang melanggar aturan dengan bersifat adil tanpa memandang bulu sesuai dengan aturan yang sudah tertulis, begitu juga dengan pemberian penghargaan atau *reward* kepada pegawai yang telah mengaplikasikan disiplin kerja dengan baik agar para pegawai lebih semangat dalam melakukan disiplin kerja. Penelitian selanjutnya dapat variabel lain seperti budaya organisasi dan dukungan rekan kerja karena semakin baik kinerja dari karyawan akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Ahmad Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5044>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*

- (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 5(1), 57–64. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/367>
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/jmbi.v3i1.780>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264–276. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.48>
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76–83. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/ipteks.v3i2.1892>
- Firmansyah Rizky, Hartono, B. D., & Yusuf, B. P. (2021). Pengaruh Motivasi Individual dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Publik*, 1(1), 12–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.22236/jmbp.v1i1>
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kinerja. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 58–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.37541/ekonomika.v4i1.383>
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Lie, D., Efendi, E., & Chandra, E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Maker*, 3(1), 73–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.37403/maker.v3i1.59>
- Lie, T. F., & Hotlan, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6483>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35. <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/329>
- Lutfiyah, et al. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 8(3), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v8n3>
- Muizu, W. O. Z. (2019). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Aktiva: Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 4(1), 90–113. <https://doi.org/10.35835/aktiva.v4n1.07>

Oktarina Nur Ar Rasyid. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD

Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>

Nasution, L., & Ichsa, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 331–343. <https://doi.org/https://doi.org/10.47652/metadata.v3i1>

Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/66425>

Omar, M. S., Mohd Idrus, I., & Jamal, N. A. (2021). The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 206–213. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i1.624>

Panuluh, & Gilang, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Ramayana Bandung. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 1(1), 96–108. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/11435>

Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323. <https://doi.org/http://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5284>

Pasaribu, D. L. V., Krisnaldy, & Warasto, N. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96–114. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/dr.v3i1.4293>

Pertiwi, I., & Gorda, A. A. . (2019). Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 135–150. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i3.2237>

Prasetyani, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Barutama Di Balaraja. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15, 96–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1086>

Pratama, & Dihan. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115–135. <https://doi.org/10.18196/bti.82087>

Ratnasari, S. L. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal BENING Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 7(1), 119–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/bening.v7i1.2417>

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 50–70. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22441/indikator.v2i1>

- Santoso, A. B., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 33–40. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6784>
- Sari, Z., & Cipto, R. C. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukadri Vision Balikpapan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 4(2), 47–61. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/1466>
- Subriah, Razak, M., & Alam, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. *Nobel Management Review*, 1(1), 38–49. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/964>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/issue/view/323>
- Susilowati, U., & Hanantijo, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 17(2), 2085–2215. <http://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smoothing/issue/view/80>
- Tanjung, B. N., Rahman, Y., Budiyanto, Badawi, Suryana, A. T., Sumar, W. T., Mufid, A., Purwanto, A., & Wanto. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction and organizational citizenship behavior on the performance of Islamic school teachers. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 539–546. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.7.78>
- Tawas, Fadude, F. D., N., H., Poluan, & Grace, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Thamrin, M. F., Semmaila, B., & Aminuddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 148–156. <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/477>
- Tulhusnah, L., Puryantoro, & Rasidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 12–18. <http://prosiding.unirow.ac.id/index.php/SNasPPM/article/view/305>
- Wiajayati, D., Fazlurrahman, H., & Hadi, H. (2018). The Mediating of Change Organization in the Effect of Strategic Leadership Style and Innovation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4), 24–43. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i4/3995>
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*, 2(1), 97–104. <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>

Oktarina Nur Ar Rasyid. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD

Zaini, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Teknologi Pangan*, 4(1), 1–11. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/799>