

The Influence Of Leadership, Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Education Personnel At The Kupang State Polytechnic Mediated By Motivation

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Negeri Kupang Yang Dimediasi Oleh Motivasi

Fechri Erdy Panie^{1*}, Simon Sia Niha², Paskalis Seran³

Universitas Katolik Widya Mandira Kupang^{1,2,3}

Fechrypanie@gmail.com

ABSTRACT

The problems that occurred at the Kupang State Polytechnic based on initial interviews were still a lack of appreciation and sanctions for employee performance, poor relationships between employees, lack of discipline of education personnel and lack of compliance with applicable regulations in carrying out their duties and responsibilities. This research has a number of objectives as follows. (1) To find out and analyze the influence of the significance of leadership, work discipline, work environment and motivation on the performance of education staff at the Kupang State Polytechnic. (2) To find out and analyze the influence of the significance of leadership, work discipline and work environment on motivation at the Kupang State Polytechnic. (3) To find out and analyze the influence of the significance of leadership, work discipline and work environment on the performance of education personnel through motivation at the Kupang State Polytechnic. The population in this study is all employees of the Kupang State Polytechnic education staff totaling 89 people. There are 2 analyses used, namely descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis using the SEM-PLS application. The results of descriptive statistical analysis showed that the variables of performance of education staff, leadership and motivation were good, while the variables of motivation and work discipline showed quite good. The results of the path analysis showed that leadership (sig 0.000), work discipline (sig 0.003), work environment (sig 0.035) and motivation (sig 0.000) had an effect on the performance of education personnel at the Kupang State Polytechnic. The results of the analysis of the next pathway showed that the variables of leadership (sig 0.045), work discipline (sig 0.018) and work environment (sig 0.060) had an indirect effect on the performance of education personnel through motivation. The results of the determination coefficient (R²) stated that the ability of leadership variables, work discipline and work environment in explaining the motivation variable was 18.9% and the performance of education personnel was 67.9% Based on the results of this study, it was suggested that the Kupang State Polytechnic improve and increase supervision of subordinates in terms of work discipline and motivation in improving the performance of education personnel.

Keywords : Motivation, Leadership, Work Discipline and Work Environment

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi pada Politeknik Negeri Kupang berdasarkan wawancara awal adalah masih kurangnya penghargaan dan sanksi terhadap kinerja pegawai, hubungan anatara pegawai yang kurang baik, kurangnya disiplin tenaga kependidikan dan kurangnya ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Penelitian ini memiliki sejumlah tujuan sebagai berikut. (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikansi dari kepemimpinan, disiplin kerja lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikansi dari kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi pada Politeknik Negeri Kupang. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikansi dari kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi pada Politeknik Negeri Kupang. Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh pegawai tenaga kependidikan Politeknik Negeri Kupang yang berjumlah 89 orang. Analisis yang digunakan ada 2, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan aplikasi SEM-PLS. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja tenaga kependidikan, kepemimpinan dan motivasi baik, sedangkan variabel motivasi dan disiplin kerja menunjukkan cukup baik. Hasil analisis jalur menunjukkan, kepemimpinan (sig 0,000), disiplin kerja (sig 0,003), lingkungan kerja (sig 0,035) dan motivasi (sig 0,000) berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik negeri Kupang. Hasil analisis jalur berikutnya menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (sig 0,045), disiplin kerja (sig 0,018) dan lingkungan kerja (sig 0,060) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi. Hasil koefisien determinasi (R^2) menyatakan kemampuan variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel motivasi adalah 18,9% dan kinerja tenaga kependidikan adalah sebesar 67,9%. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan Politeknik Negeri Kupang untuk memperbaiki dan meningkatkan pengawasan terhadap bawahan dalam hal disiplin kerja dan motivasi dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

Kata kunci : Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan aspek penting yang berperan dalam kemajuan dan kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja pegawai yang bagus tentu akan berdampak baik bagi kemajuan organisasi, berbeda bila kinerja yang buruk bakal berimbas buruk juga ke organisasi. Kinerja pegawai bisa terlihat melalui kualitas, kuantitas, waktu bekerja, dan kerja sama dalam memperoleh tujuan yang telah direncanakan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Hasibuan, (2016:94) Melihat kinerja sebagai suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Sedangkan Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, ketegasan dalam memimpin suatu organisasi sebagai salah faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan, hal ini juga dapat membuat kinerja organisasi menjadi rendah, dikarenakan kinerja pegawai berbanding lurus dengan kinerja organisasi. Menurut Afandi (2018:86-87) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, 2) Kejelasan tugas dan tanggungjawab pekerjaan, 3) Tingkat motivasi pekerja (kemauan), 4) Kompetensi, 5) Fasilitas Kerja, 6) Budaya Kerja, 7) Kepemimpinan dan 8) Disiplin kerja. Sedarmayanti, (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, hal ini dikarenakan tugas dari seorang pimpinan adalah perencana, penggerak, dan pengawas segala kegiatan di organisasi. Menurut Robbins (2016:249) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan perusahaan/ instansi. Sedangkan Sutrisno (2016:218) melihat kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Disiplin kerja pun berperan sebagai aspek penentu dalam memperoleh kinerja pegawai, hal ini dikarenakan disiplin kerja ialah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu

peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya. Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Selanjutnya Sutrisno (2019:86) melihat disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Sedangkan Siswanto (2010:291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja pun sepatutnya diperhatikan secara serius oleh manajemen puncak, mengingat tempat kerja menjadi aspek mendasar yang bisa memotivasi pegawai. Lingkungan kerja yang baik tentu bisa memaksimalkan produktivitas tinggi, begitu pun sebaliknya. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Selanjutnya Sedarmayanti, (2017:26) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik dan suasana kerja/lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Motivasi kerja ialah rangsangan atau dorongan untuk karyawan/pegawai agar bersedia melakukan tugas kerja. Motivasi diberikan secara tepat akan memengaruhi seseorang dalam bekerja, misalnya mereka kian bersemangat, bergairah, dan ikhlas bekerja. Gairah kerja yang mengalami peningkatan tentu bisa menciptakan hasil kerja yang lebih baik, maka bisa memaksimalkan produktivitas kerja. Menurut Fahmi, (2012:143) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan Sutrisno, (2010 :109) motivasi ialah faktor pendorong agar seseorang bertindak sesuatu. Dengan begitu, motivasi kerap dipahami sebagai dorongan atau daya penggerak untuk melakukan sesuatu, baik berasal dari dalam diri maupun luar.

Politeknik Negeri Kupang (PNK) merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi vokasi yang lebih mengedepankan praktik daripada teori dan beralamat di Kota Kupang, Provinsi NTT. Pembelajaran di PNK menerapkan pola praktik sesuai dengan tuntutan industri (60% - 70%) dan teori (30% - 40%) agar lulusan mampu mengisi kebutuhan industri. Dalam hal menunjang penyelenggaraan kegiatan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis pada kegiatan pendidikan, Politeknik Negeri Kupang dibantu oleh tenaga kependidikan. Selain tenaga pendidik yang dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, tenaga kependidikan juga dituntut untuk berkinerja yang baik agar kualitas pelayanan kepada peserta didik lebih baik.

Keberadaan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia di Politeknik Negeri Kupang, dituntut agar mampu bekerja dengan hasil maksimal melalui kinerjanya. Pencapaian kinerja yang maksimal sangat tergantung pada bagaimana tenaga kependidikan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi yang berlaku. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat pencapaian target indikator kinerja dilakukan melalui perbandingan rencana kinerja dengan realisasinya. Permasalahan pada tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Kupang yang menjadi pertimbangan untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai yakni 1)

Hubungan antara pegawai yang kurang baik, 2) Kenyamanan dan keamanan dalam bekerja yang di anggap masih kurang,

Terdapat beberapa Penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian oleh Isvandiari dkk (2018) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures cabang Malang, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian dari Rosalina dkk (2020) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian oleh Trang (2013) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Provinsi Sulawesi Utara, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian oleh Aryono (2017) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan variabel motivasi sebagai intervening, menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil dari Asfar dkk (2020) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian oleh Kumalasari dkk (2022) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran kota Depok, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian oleh Hibatullah (2021) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep, menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Setiawan (2013) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah Kanjuruhan Malang, menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian oleh Kellen (2019) yang meneliti tentang analisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kabupaten Kupang, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian oleh Hanifah (2017) yang meneliti tentang pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur, menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPDAS di Jawa Timur. Sedangkan hasil penelitian oleh Hotiana (2018) yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Pariwisata RI, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Menurut

Mangkunegara (2017;6) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Sutrisno (2016;172) melihat kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan Fahmi (2017:188) mendefinisikan Kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi. Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang akan mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan. Richard L. Daft dalam Fahmi (2016:122) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah ke pencapaian tujuan. Tzu dan Clearly dalam Suwatno (2016:140) merumuskan kepemimpinan sebagai sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian, dan ketegasan. Blancard dan Hersey dalam Sutrisno (2016:214) menulis bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai kondisi yang mencakup keadaan pekerja, baik secara pergaulan atau tingkah laku yang dapat membuat rencana menjadi lancar ataupun gagal. Lingkungan kerja ini sendiri juga erat kaitannya dengan produktifitas karyawan atau lembaga tertentu dalam menghasilkan karya, hal ini lantaran lingkungan kerja dapat menjadi pengaruh pada produktifitas pekerjaan. Sedarmayanti (2017:9), menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2015:109), mengatakan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

Motivasi Kerja

Menurut Kadarsiman (2012:278) Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Selanjutnya Kasmir (2016:190) Melihat motivasi kerja sebagai dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan Robbins, (2006:166) Mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat

upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan atau kebutuhan yang belum dapat terpenuhi. Kebutuhan ini akan menimbulkan tekanan dan tegangan sehingga akan menciptakan dorongan atau upaya untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Pada saat kebutuhan tersebut dapat terpuaskan maka individu akan mengalami penurunan tekanan. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang baik pada organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Data hasil penelitian perlu dianalisis untuk disajikan menjadi suatu hasil penelitian. Analisa data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah. Oleh sebab itu, untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian, digunakan analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, Metode Partial Least Square (PLS), dan uji hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

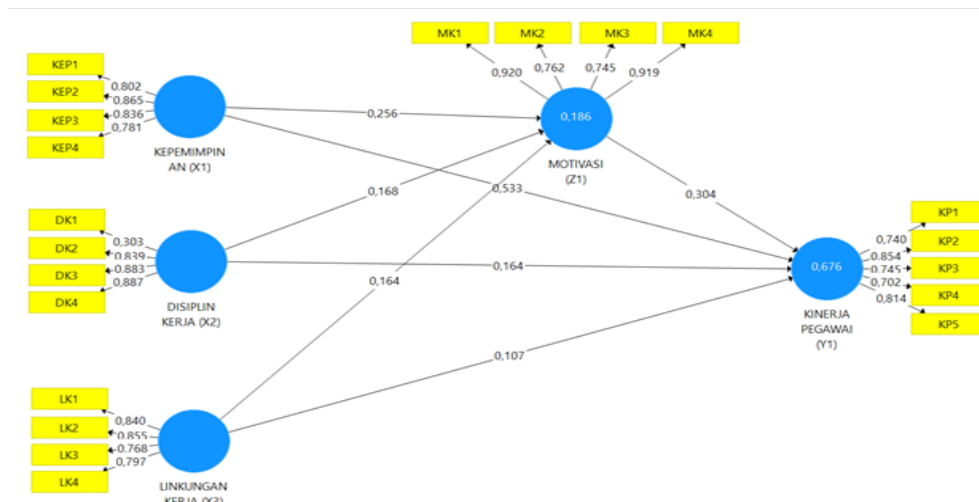
Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, hasil hipotesis pertama “Kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang cukup baik” ditolak. Hipotesis pertama “Kepemimpinan pada Politeknik Negeri Kupang cukup baik” ditolak. Hipotesis pertama “Disiplin kerja pada Politeknik Negeri Kupang cukup baik” diterima. Hipotesis pertama “Lingkungan kerja pada Politeknik Negeri Kupang cukup baik” diterima. Hipotesis pertama “Motivasi pada Politeknik Negeri Kupang cukup baik” ditolak.

Analisis Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)

Teknik analisis yang digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS)* yang dioperasikan melalui program Smart PLS versi 3.0

Pengujian Outer Model

Analisa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. *Covergent Validity***Covergent Validity**

Nilai *Covergent Validity* adalah nilai *loading factor* pada indikator dengan pernyataannya. *Covergent Validity* digunakan untuk mengetahui validitas tiap indikator dalam penelitian ini. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka 0,7 sebagai batasan minimal dari nilai *loading factor*. Berikut tabel nilai *covergent validity*

Tabel 1. Nilai *Covergent Validity*

No.	Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading
	Kinerja Tenaga Kependidikan	Y1.1	0,740
		Y1.2	0,854
		Y1.3	0,745
		Y1.4	0,702
		Y1.5	0,814
	Kepemimpinan	X1.1	0,802
		X1.2	0,865
		X1.3	0,836
		X1.4	0,781
	Disiplin Kerja	X2.1	0,303
		X2.2	0,839
		X2.3	0,883
		X2.4	0,887
	Lingkungan Kerja	X3.1	0,840
		X3.2	0,855
		X3.3	0,768
		X3.4	0,797
	Motivasi	Z1.1	0,920
		Z1.2	0,762
		Z1.3	0,745
		Z1.4	0,919

Dari data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai *outer loading* indikator X2.1 variabel disiplin kerja tidak valid, karena belum memperoleh nilai di atas 0,7. Dengan demikian, indikator yang tidak valid perlu dihilangkan dan dilakukan pengujian ulang.

Reconvergent Validity

Setelah dilakukan pengujian maka ditemukan ada beberapa pernyataan pada indikator-indikator yang harus dihilangkan karena tidak mencapai nilai *outer loading* yaitu dibawah 0,7. Pada Gambar 2 dapat kita lihat hasil *reconvergent validity*:



Gambar 2. Reconvergent Validity

Pada variabel disiplin kerja semula terdapat 4 indikator namun setelah diuji maka yang tersisa 3 indikator, sedangkan 1 indikator tidak valid. Untuk variabel kinerja tenaga kependidikan, variabel kepemimpinan, variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi semua indikator memperoleh nilai diatas 0,7. Untuk jumlah keseluruhan indikator awal adalah sebanyak 21 namun setelah dilakukan *reconvergent validity* maka jumlah indikator yang valid sebanyak 20 indikator sedangkan 1 indikator dihilangkan karena tidak valid. Pada Tabel 2 dapat kita lihat indikator yang valid dengan nilai yang sesuai ketentuan yaitu di atas 0,7.

Tabel 2. Nilai *Recovergent Validity*

No.	Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading
1	Kinerja Tenaga Kependidikan	Y1.1	0,741
		Y1.2	0,854
		Y1.3	0,744
		Y1.4	0,702
		Y1.5	0,814
2	Kepemimpinan	X1.1	0,802
		X1.2	0,865
		X1.3	0,836
		X1.4	0,781
3	Disiplin Kerja	X2.2	0,856
		X2.3	0,911
		X2.4	0,914
4	Lingkungan Kerja	X3.1	0,84
		X3.2	0,855
		X3.3	0,768
		X3.4	0,797
5	Motivasi	Z1.1	0,921
		Z1.2	0,763
		Z1.3	0,743
		Z1.4	0,920

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk mengetahui apakah variabel laten memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar indikator dengan variabel lain. Jika korelasi indikator dengan variabel latennya memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap variabel laten lain maka dapat dikatakan variabel laten tersebut memiliki validitas yang tinggi. Standar nilai AVE adalah $>0,5$. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) tiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

No.	Variabel	Nilai AVE
1	Kepemimpinan (X1)	0,675
2	Disiplin Kerja (X2)	0,8
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,666
4	Motivasi (Z1)	0,707
5	Kinerja Tenaga Kependidikan (Y1)	0,597

Composite Reliability

Untuk menguji konstruk yang diteliti juga dilakukan dengan uji *composite reliability*. Uji ini untuk mengukur *internal consistency* dan nilainya harus diatas 0,7. Nilai *composite reliability* tiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Nilai *Composite Reliability* (CR)

No.	Variabel	Nilai CR
1	Kepemimpinan (X1)	0,892
2	Disiplin Kerja (X2)	0,923
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,881
4	Motivasi (Z1)	0,888
5	Kinerja Tenaga Kependidikan (Y1)	0,881

Data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* yang di peroleh setiap variabel berada di atas 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas juga dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* tiap variabel. Nilai yang diharapkan adalah $\geq 0,6$ untuk semua konstruk. Hasil *outer PLS* untuk nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Nilai *Cronbach Alpha* (CA)

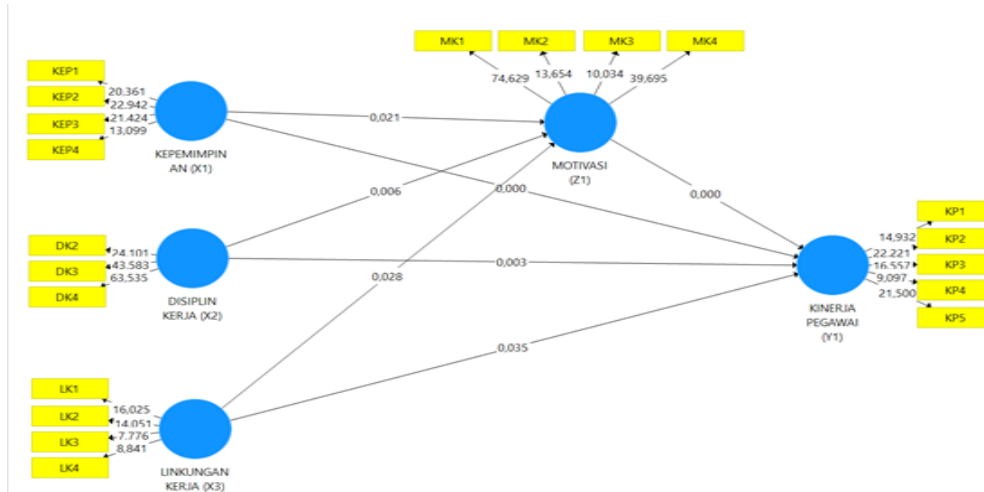
No.	Variabel	Nilai CA
1	Kepemimpinan (X1)	0,841
2	Disiplin Kerja (X2)	0,878
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,835
4	Motivasi (Z1)	0,859
5	Kinerja Tenaga Kependidikan (Y1)	0,83

Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* pada Tabel 5 diketahui bahwa nilai yang diperoleh tiap variabel berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* yang baik karena telah memenuhi syarat.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap

path. Adapun model struktural penelitian berdasarkan hasil uji bootstrapping dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Uji *Bootstrapping*

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *p values* antara variabel eksogen ke variabel endogen dalam tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

No.	Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviasi	Nilai t	Nilai Sig.
1	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan	0,168	0,168	0,06	2,815	0,003
2	Disiplin Kerja terhadap Motivasi	0,174	0,182	0,07	2,496	0,006
3	Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan	0,528	0,529	0,078	6,809	0,000
4	Kepemimpinan terhadap Motivasi	0,25	0,243	0,122	2,048	0,021
5	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan	0,141	0,139	0,078	1,812	0,035
6	Lingkungan Kerja terhadap Motivasi	0,197	0,211	0,103	1,912	0,028
7	Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan	0,301	0,303	0,081	3,728	0,000

Data pada tabel 6 menunjukkan pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel mediasi dan variabel terikat. Dapat dilihat pengaruh langsung tertinggi adalah variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan dengan nilai t sebesar 6,809 dan nilai signifikansi 0,000. Pengaruh langsung terendah adalah variabel lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan nilai t sebesar 1,812 dan nilai signifikansi 0,035.

Tabel 7. *Spesific Indirect Effects*

No.	Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviasi	Nilai t	Nilai Sig.
1	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan melalui Motivasi	0,052	0,054	0,025	2,112	0,018
2	Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan melalui Motivasi	0,075	0,074	0,044	1,699	0,045
3	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan melalui	0,059	0,064	0,038	1,561	0,060

Motivasi

Data pada tabel 7 menunjukkan pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi. Dapat dilihat pengaruh tidak langsung tertinggi adalah variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan melalui variabel motivasi dengan nilai t sebesar 2,112 dan nilai signifikansi 0,018. Pada tabel diatas, terdapat pengaruh yang tidak signifikan yaitu variabel lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui variabel motivasi dengan nilai t sebesar 1,561 dan nilai signifikansi 0,060.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 6 dan Tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Hasil uji statistik pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 6,809 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan. Artinya dengan membaiknya kepemimpinan di Politeknik Negeri Kupang, maka dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan secara signifikan. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi

Hasil uji statistik pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Artinya dengan membaiknya kepemimpinan di Politeknik Negeri Kupang, maka dapat meningkatkan motivasi tenaga kependidikan secara signifikan. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Politeknik Negeri Kupang.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Hasil uji statistik pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 2,815 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan. Artinya dengan membaiknya disiplin kerja di Politeknik Negeri Kupang, maka dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Hasil uji statistik pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 2,496 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Artinya dengan membaiknya disiplin kerja di Politeknik Negeri Kupang, maka dapat meningkatkan motivasi secara signifikan. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis keenam yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Politeknik Negeri Kupang.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Hasil uji statistik pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 1,812 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan. Artinya dengan membaiknya lingkungan kerja pada Politeknik Negeri Kupang, maka dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Hasil uji statistik pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 1,912 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Artinya dengan membaiknya lingkungan kerja pada Politeknik Negeri Kupang, maka dapat meningkatkan motivasi. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Politeknik Negeri Kupang.

Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Hasil uji statistik pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 3,728 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Artinya dengan membaiknya motivasi pada Politeknik Negeri Kupang, maka dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan secara signifikan. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan melalui Motivasi

Hasil uji statistik pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 2,112 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Artinya dengan membaiknya kepemimpinan pada Politeknik Negeri Kupang, maka dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi secara signifikan. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan melalui Motivasi

Hasil uji statistik pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 1,699 dengan nilai signifikansi sebesar 0,045. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Artinya dengan membaiknya disiplin kerja pada Politeknik Negeri Kupang, maka dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi secara signifikan. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan melalui Motivasi

Hasil uji statistik pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 1,561 dengan nilai signifikansi sebesar 0,060. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Artinya dengan membaiknya lingkungan kerja pada Politeknik Negeri Kupang, maka tidak dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi secara signifikan. Hasil ini sekaligus menolak hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Nilai R Square (R^2)

Nilai R Square (R^2) menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 yang semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R square dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Nilai R Square

No.	Variabel	R Square	R Adjusted Square
1	Kinerja Tenaga Kependidikan	0,679	0,664
2	Motivasi	0,189	0,161

Berdasarkan nilai R square pada Tabel 8, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien Determinasi variabel kinerja tenaga kependidikan sebesar 0,679. Nilai ini menerangkan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi dalam menjelaskan kinerja tenaga kependidikan adalah sebesar 67,9% dan sisanya 32,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Nilai koefisien Determinasi variabel motivasi sebesar 0,189, menerangkan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan motivasi adalah sebesar 18,9% dan sisanya 81,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

5. Penutup

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan bahwa analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa gambaran mengenai kepemimpinan, motivasi dan kinerja tenaga kependidikan menunjukkan hasil "baik". Sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan hasil "cukup baik". Variabel kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu $6,809 > 1,66320$ dan nilai P value yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2,048 > 1,66320$ dan nilai P value yang diperoleh adalah sebesar $0,021 < 0,05$. Variabel disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2,815 > 1,66320$ dan nilai P value yang diperoleh adalah sebesar $0,003 < 0,05$. Variabel disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2,496 > 1,66320$ dan nilai P value yang diperoleh adalah sebesar $0,006 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu $1,812 > 1,66320$ dan nilai P value yang diperoleh adalah sebesar $0,035 < 0,05$. Variabel

lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu $1,912 > 1,66320$ dan nilai P value yang diperoleh adalah sebesar $0,028 < 0,05$. Variabel motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu $3,728 > 1,66320$ dan nilai P value yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu $1,699 > 1,66320$ dan nilai P value yang diperoleh adalah sebesar $0,045 < 0,05$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2,112 > 1,66320$ dan nilai P value yang diperoleh adalah sebesar $0,018 < 0,05$. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik lebih kecil dari nilai t tabel yaitu $1,561 < 1,66320$ dan nilai P value yang diperoleh adalah sebesar $0,060 > 0,05$.

Untuk penelitian yang akan datang, yang akan meneliti mengenai kinerja tenaga kependidikan agar menambah variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, diantaranya: kompensasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung
- Ananto, Reza. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DHL. Global Forwarding Semarang Branch*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). "Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision Internasional". *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(01), 24-32.
- Ardana, Komang. Mujiati dan Ni Wayan. Utama. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aryono, I. A. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan Variabel Motivasi Sebagai Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang". *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17-29.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018, November). "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan". In *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (Vol. 1, No. 1, pp. 100-105)
- Damanik, Rizky Wanda. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Sosial dan Pendidikan Ar-Rachmat*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahrul, Rici. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Telkomsel Cabang Pangkalpinang*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Ghozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim, Abdul. 2006. "Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah". JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanifah, Y. (2017). "Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur". BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 11(2), 187-193.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Dasar Pengertian dan masalah*. Edisi Ke-7. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hibatullah, R., & Irawati, S. A. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep". Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM), 1(1).
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). "Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 3(1), 27-36.
- Isvandari, A., & Al Idris, B. (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
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kristanto, Pramudia Hardista. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Kediri*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Liyas, Jeli Nata. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru". Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Vol. 3 No. 2 Hal. 169-180.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai". Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129-147.
- Mayliza, Riri. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervertingpada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"*.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.
- Pasaribu, S. E. (2019). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja". Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89-103.
- Prakoso, Sabdo Teguh. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani KPH Kedu Utara*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jogjakarta.
- Rambe, Anna Rachmaniah. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Dimensi, 9(3), 505-515.
- Robbins Sthepen P, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat Hal 256.
- Robbins,Stephen P.2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins. Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat

- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Sastrohadiwiry, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2013). "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Sinambela, LitjanPoltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara.Jakarta.
- Siswanto, H.B. (2009). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Supriyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kopetensi SDM*. Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Sebelas. Kencana Prenanda Media Group. Jakarta
- Suwatno. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Jakarta: Bina Rena Pariwara,
- Trang, D. S. (2013). "Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Wardhana, Yoga Kusuma. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Yekti, Sundoro. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur". *Jurnal Paradigma* Vol. 1 No. 3 Hal.335-356
- Yuliani. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Immanuel Bandung". *Jurnal Ilmu Kesehatan* Vol. 12 No. 2 Hal. 161-168.