

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

Rahmi Sahfitri, H. B. Isyandi, dan Sri Indarti
Universitas Riau

ABSTRACT

This study is to find out the effect of Leadership Style and Job Description on both performance and discipline of Riau Provincial Education Department employees. The population of this study is all the employees (198 person) of Riau Provincial Education Department. The sample is 133 employees. The research data were analyzed by using descriptive and verificative methods. Descriptive analysis method is used to describe the characteristic of the respondents and the verificative method is used to test the research hypothesis by using relevant statistical tests. Meanwhile, verificative method in this research is so called path analysis. The result shows Leadership Style and Job Description have significant effect on the performance and discipline of the employees in Riau Provincial Education Department.

Keyword: *Leadership Style, Job Description, Performance, Discipline*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Deskripsi Tugas terhadap kinerja dan disiplin pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan (198 orang) Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Sampelnya adalah 133 karyawan. Data penelitian dianalisis dengan metode deskriptif dan verifikatif. Metode analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini disebut analisis jalur. Hasilnya menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Deskripsi Tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Deskripsi Tugas, Kinerja, Disiplin

1. PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Sumber daya manusia mempunyai peran yang besar dalam organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk dan mengelola organisasi.

Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis berupameningkatnya keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian. Sejalan dengan itu visi dari pembangunan bidang kepegawaian dimasa yang akan datang yaitu mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, mampu bersaing dan mampu mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja pegawai.

Instansi pemerintah dituntut untuk dapat menjaga dan mengawasi kegiatan atau aktivitas yang dilakukan pegawai setiap harinya, sehingga instansi pemerintah tersebut dapat mengevaluasi dan memperbaiki kinerja pegawai. Salah satu kendala instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kurang baiknya komunikasi antar pegawai dengan pegawai dan komunikasi antar pegawai dengan atasannya, hal ini sangat berpengaruh, baik terhadap penyelesaian pekerjaan ataupun penyelesaian suatu pekerjaan.

Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang memiliki visi "Terwujudnya Lembaga Pendidikan di Provinsi Riau yang mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, beriman dan bertakwa, berbudaya melayu serta memiliki daya saing tahun 2020". Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki Struktur Organisasi yang sangat luas, dengan jumlah Pegawai negeri Sipil sebanyak 289 yang tersebar di 1 (satu) Kantor Dinas Jalan Cut Nyak di Nomor 3 Pekanbaru dan 3 (tiga) Unit Pelaksana Teknis.

Berdasarkan data yang diperoleh menjelaskan bahwa realisasi penyelenggaraan anggaran kegiatan belum maksimal dilakukan dan rata-rata selama 5 tahun terakhir presentase realisasi keuangan sebesar 85,01% dari nilai yang telah dianggarkan.

Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk mengetahui adanya perbedaan tingkat kemampuan, keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta untuk memperoleh aparat yang memiliki tingkat kompetitif yang tinggi, ialah dengan melakukan penilaian atas semua perilaku dan kegiatannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari. Maka, dengan terbitnya PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS tanggal 1 Desember 2011 merupakan penyempurna dari PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum dalam pembinaan PNS dan PP tersebut akan berlaku awal Januari 2014.

Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Adapun unsur yang dinilai sebagai prestasi kerja adalah sasaran kerja pegawai (SKP) yang berisi rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS, dan perilaku kerja atau tingkah laku, sikap/tindakan yang dilakukan PNS. PP ini mensyaratkan setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP itu memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Juga disebutkan, PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai ketentuan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Faktor yang menyebabkan kinerja organisasi menurun adalah disiplin kerja para pegawai yang terlihat masih besar tingkat kealpaan atau ketidakhadirannya. Berdasarkan data absensi pegawai, terlihat bahwa kinerjanya menurun dilihat dari kedisiplinan yang sering terjadi ketidakhadiran dalam melaksanakan pekerjaan. Selama 6 tahun terakhir rata-rata ketidakhadiran tiap tahunnya mencapai 13 orang atau 6,5% dari jumlah karyawan. Ini menunjukkan pegawai masih kurang disiplin dalam bekerja dan menunjukkan perlu adanya kepemimpinan yang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi yang diberikan. Dalam meningkatkan disiplin kerja, pegawai juga harus dapat mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan prosedur dan fungsinya serta mendapat dukungan yang baik dari pimpinannya sehingga kedisiplinan terhadap pekerjaan dapat maksimal dan baik. Sehingga selain faktor disiplin, faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah gaya kepemimpinan dan deskripsi kerja.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Rasa percaya, keyakinan, keterbukaan, kejujuran, dukungan keamanan, kepuasan, keterlibatan, tingginya harapan merupakan gambaran iklim perusahaan yang ideal. Tujuan utama dari komunikasi antara atasan dengan bawahan adalah mengidentifikasi, menciptakan dan menjalin hubungan timbal balik yang menguntungkan antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi yang efektif ditentukan oleh pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, yaitu pimpinan dan karyawan. Pimpinan harus dapat memfasilitasi kondisi komunikasi antar pribadi yang efektif.

Proses penelitian dan pengumpulan informasi untuk membuat uraian yang berhubungan dengan operasi dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu. Seringkali pemahaman tentang *Job Description* serta kontribusi yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat pekerjaan-pekerjaan yang tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan atau pegawai dibagian mana ia ditempatkan.

Deskripsi pekerjaan (*Job Description*) adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek – aspek pekerjaan tertentu lainnya. *Job Description* memberikan fakta-fakta yang menunjukkan apa yang dilakukan dan macam pegawai, pegawai yang bagaimana yang diperlukan. Fakta-fakta ini dikhtisiarkan dalam gambaran-gambaran pekerjaan yang di laksanakan oleh Pegawai. Ide untuk mengadakan uraian tiap jabatan dalam suatu organisasi sebagai dasar untuk seleksi dan penempatan pegawai yang sesuai bukanlah suatu hal yang baru. Beberapa jenis uraian jabatan harus ada dalam pikiran setiap pimpinan. Ide mengenai uraian jabatan yang terinci, yang dibuat dengan cermat, iktisar kewajiban-kewajiban dan tanggungjawab-tanggungjawab dalam tiap jabatan yang disusun dengan baik sangatlah penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang produktif dapat tercapai apabila karyawan-karyawan memiliki kemampuan yang luas, disiplin dan memahami apa pekerjaannya dan mengetahui apa-apa yang harus dilaksanakannya, bagaimana melaksanakan pekerjaan tersebut yang sesuai pada bagian, jabatannya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. Berdasarkan hal tersebut seorang karyawan harus memahami *Job Description* dibidangnya masing-masing dalam memiliki kontribusi yang diharapkan dari jabatannya.

Selain masalah disiplin, masalah mendasar yang penulis amati pada dinas pendidikan provinsi Riau adalah rendahnya komunikasi baik antar pegawai maupun antar pegawai dengan pimpinan. Masalah yang lain adalah masalah gaya kepemimpinan, dalam hal ini penulis dalam pengamatannya melihat bahwa pemimpin tidak bisa memberikan arahan kepada bawahan dalam hal pembagian kerja, akibatnya ada sebagian karyawan yang tidak memiliki pekerjaan karena pekerjaan tersebut menumpuk pada sebagian karyawan lainnya.

Menurut Isyandi (2004) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain, dalam hal ini adalah bawahan. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting, karena pemimpin menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Pemimpin harus memahami perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Sutrisno (2009) kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi.

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu: 1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara deskripsi pekerjaan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. 4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada pegawai dinas pendidikan provinsi Riau. 5) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Deskripsi pekerjaan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Hubungannya dengan Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Deskripsi Pekerjaan

Secara umum kinerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Kinerja menurut Sastrowinoto (2005) adalah merupakan perbandingan atau rasio antara masukan dan pengeluaran. Sedangkan Kinerja menurut Stoner (2005) adalah merupakan cara utama untuk mengangkat umat manusia dari kemiskinan ketingkat kemakmuran yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2004) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2013), kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, Wibowo (2013) berpendapat bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Miner dalam Edi Sutrisno (2010), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.

Menurut Irianto dalam Edi Sutrisno (2010) kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Penilaian prestasi pegawai dikenal istilah "*Performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating*". Leon C. Megginson yang dijelaskan Mangkunegara (2004) mengemukakan bahwa "*performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended*". (performance appraisal adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan).

2.2. Disiplin Kerja Terhadap Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*discipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2008).

Keith Davis dalam Mangkunegara (2004), mengemukakan bahwa, "*Dicipline is management action to enforce organization standards*" atau disiplin kerja dapat diartikan sebagai

pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin, karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2010). Menurut Handoko (2010) secara singkat disiplin berarti menjalankan standar-standar organisasional. Dari pengertian ini nampak bahwa disiplin pegawai pada umumnya mempunyai makna yang luas yaitu tidak hanya untuk hormat, taat dan patuh terhadap setiap aturan, standar atau norma yang berlaku, akan tetapi juga mempunyai makna sebagai suatu kesanggupan untuk menjalankan aturan tersebut dengan sungguh-sungguh serta kesediaan menerima sanksi-sanksi bila melanggar. Oleh karena itu dalam setiap peraturan mengenai disiplin kerja akan selalu terdapat tiga komponen yaitu: kewajiban yang harus ditaati, dipatuhi atau dijalankan, larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar dan tindakan pendisiplinan yaitu jenis dan tindakan hukuman disiplin.

Disiplin sebagai suatu sikap atau perilaku pegawai menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya bila melanggar tugas dan wewenang yang dibebankan kepadanya. Disiplin pegawai yang tinggi sangat diperlukan oleh organisasi atau kantor dalam mencapai tujuannya, karena itu pembinaan disiplin kerja karyawan perlu dilakukan secara terus-menerus. (Siswanto, 2009). Siagian (2005) juga berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2007) berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/ sekelompok orang terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.3. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Setiap pemimpin mempunyai gaya yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Definisi gaya kepemimpinan menurut Thoha (2009) adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2005) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

Menurut Tjiptono (2006) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004). Menurut Thoha (2010) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Kartono (2006), teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.

2.4. Deskripsi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja

Deskripsi pekerjaan menurut Martoyo (2007) adalah catatan yang sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, yang didasarkan pada kenyataan-kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan. Deskripsi pekerjaan menurut Sastrohadwiry (2004) adalah rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan. Sedangkan menurut Hasibuan (2008) deskripsi pekerjaan adalah informasi

tertulis yang menguraikan tugas-tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu dalam organisasi.

Uraian pekerjaan/jabatan ini harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan, agar pejabat tersebut dapat mengetahui tugas dan tanggung-jawab yang harus dilakukannya. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang menjabat jabatan tersebut. Uraian pekerjaan ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang menjabat jabatan itu. Uraian pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung-jawabnya pada jabatan tersebut.

Pada dasarnya deskripsi jabatan merupakan hasil pertama yang diperoleh dari proses analisa jabatan, yang harus menunjukkan keteraturan yang sistematis dan logis dari berbagai tugas dan kewajiban yang harus dilakukan sesuai jabatan tertentu. Pokok-pokok isi suatu deskripsi jabatan tersebut dapat berwujud sebagai berikut: identifikasi jabatan, ringkasan jabatan, tugas yang dilaksanakan, pengawasan yang diberikan dan yang diterima, hubungan dengan jabatan-jabatan lain, bahan-bahan, alat-alat dan mesin-mesin yang dipergunakan, kondisi kerja, penjelasan istilah-istilah yang tidak lazim atau komentar tambahan untuk melengkapi penjelasan di atas.

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka konseptual penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian beserta dukungan teoritis dan empiris sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
- H2 : Terdapat pengaruh antara deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
- H3 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
- H4 : Terdapat pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
- H5 : Terdapat pengaruh tidak langsung antara deskripsi pekerjaan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini diperkirakan membutuhkan waktu kurang lebih 2 (dua) bulan setelah di seminarkannya proposal penelitian, dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau Jalan Cut Nyak Dien Nomor 3 Pekanbaru.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau khusus di Kantor Utama jalan Cut Nyak Dien Pekanbaru yang berjumlah 198 Orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam (Riduwan, 2008) maka, diperoleh sampel sebesar 133 orang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Datang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. **Data primer** merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Data ini diambil berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data yang diambil adalah identitas responden dan penilaian permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, Deskripsi pekerjaan, Disiplin kerja dan kinerja. **Data sekunder**, yaitu data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen yang bersumber dari laporan atau dokumentasi kantor, publikasi media, jurnal penelitian atau buku literatur.

3.4. Analisa Data

Analisis Deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan tanggapan responden terhadap variable penelitian.

Uji Path Analysis. Analisis jalur (*path analysis*) sebagai model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti. Dalam uji path ini menguji variabel pengaruh gaya kepemimpinan, deskripsi pekerjaan terhadap disiplin dan kinerja. Adapun langkah-langkah menguji *path analysis* (Riduan dan Kuncoro, 2007:116), yaitu merumuskan hipotesis dan persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y_1 = \rho_{x_1y} X_1 + \rho_{x_2y} X_2 + e_{ij}$$

$$Y_2 = \rho_{x_1y_2} X_1 + \rho_{x_2y_2} X_2 + \rho_{y_1y_2} Y_1 + e_{ij}$$

Dimana :

Y_2 = Kinerja Pegawai

Y_1 = Disiplin Kerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Deskripsi Pekerjaan

a = Konstanta

P = Koefisien Jalur

Khusus untuk program SPSS menu analisis regresi, koefisien *path* ditunjukkan oleh *output* yang dinamakan *coefficient* yang dinyatakan sebagai standar koefisien atau dikenal dengan nilai *Beta*. Jika ada diagram jalur sederhana mengandung satu unsur hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen, maka koefisien *path* nya adalah sama dengan koefisien korelasi r sederhana (Rochaety *et al*, 2007).

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 atau (p value < 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya signifikan. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 atau (p value > 0,05), maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tidak signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Path Analysis

Berikut ini yang merupakan hasil (*output*) dari program SPSS, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Substruktural I
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 7,512 | 2,127 | | 3,532 | ,001 |
| 1 Gaya Kepemimpinan | ,378 | ,094 | ,375 | 4,006 | ,000 |
| Deskripsi Pekerjaan | ,283 | ,073 | ,362 | 3,862 | ,000 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,512 + 0,375X_1 + 0,362X_2 + e$$

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Substruktural II
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 60,271 | 3,123 | | 19,300 | ,000 |
| 1 Gaya Kepemimpinan | ,298 | ,137 | ,231 | 2,168 | ,032 |
| Deskripsi Pekerjaan | ,232 | ,109 | ,231 | 2,130 | ,035 |
| Disiplin Kerja | ,300 | ,122 | ,233 | 2,464 | ,015 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan

Dari diatas, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = 60,271 + 0,231X_1 + 0,231X_2 + 0,233Y_1 + e$$

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau (Rahmi Sahfitri, H. B. Isyandi, Dansri Indarti)

4.2. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Dari Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program SPSS. Adapun hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel di atas menjelaskan pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 4,006 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00 atau nilai $\text{sign} = 0,000 < \alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) menyatakan H_0 diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Suniastuti dan Suana (2011) yang disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik system gaya kepemimpinan di suatu perusahaan akan semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan. Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar.

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel di atas menjelaskan pengaruh variabel Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 3,862 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00 atau nilai $\text{sign} = 0,000 > \alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) menyatakan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Deskripsi pekerjaan menurut Hasibuan (2008) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas-tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu dalam organisasi.

Faktor Deskripsi Pekerjaan dalam penelitian ini terbukti secara langsung memberikan kontribusi yang signifikan dan positif dalam mempengaruhi Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dalam hal ini faktor-faktor Deskripsi Pekerjaan yang meliputi adanya Identifikasi pekerjaan atau jabatan, Hubungan tugas dan tanggung jawab, Standar wewenang dan pekerjaan, Syarat kerja dan Ringkasan kerja atau jabatan yang diperlukan berdasarkan teoritis dan memahami teori-teori nampaknya mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2005) diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial variable independen (Deskripsi pekerjaan, Pendidikan Pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Rencana). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan karena dengan deskripsi pekerjaan yang baik maka pegawai akan dapat memiliki kinerja yang baik pula.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel di atas menjelaskan pengaruh variabel Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 2,464 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00 atau nilai $\text{sign} = 0,015 < \alpha = 5\%$ ($0,015 < 0,05$) menyatakan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Zesbendri dan Ariyanti (2007) diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pada kantor BPS Kabupaten Bogor. Ini menunjukkan bahwa disiplin yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung Antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja.

Berdasarkan Tabel di atas menjelaskan pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 2,168 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00 atau nilai $\text{sign} = 0,032 < \alpha = 5\%$ ($0,032 < 0,05$) menyatakan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara gaya

kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Hasil yang didapatkan dari analisis pengaruh langsung antara Kepemimpinan terhadap Kinerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif. Dengan melibatkan Disiplin sebagai variabel intervening, maka pengaruh yang diberikan kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Disiplin. Kinerja yang dipengaruhi langsung oleh kepemimpinan tidak lebih besar kontribusi yang diberikan dibandingkan dengan kepemimpinan dengan melalui Disiplin, sehingga kepemimpinan melalui komitmen memberikan pengaruh yang penting dalam meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Linda NurSusila, dan HerrySuhartono (2010) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

Pengaruh Tidak Langsung Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja.

Berdasarkan Tabel di atas menjelaskan pengaruh tidak langsung deskripsi pekerjaan terhadap kinerja melalui disiplin pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 2,130 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00 atau nilai $\text{sign} = 0,035 < \alpha = 5\%$ ($0,035 < 0,05$) menyatakan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara deskripsi pekerjaan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Hasil yang didapatkan dari analisis pengaruh langsung antara Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja, yang menyatakan bahwa Deskripsi Pekerjaan dalam Dinas Pendidikan Provinsi Riau memberikan pengaruh yang cukup tinggi terhadap Kinerja pegawai. Dengan melibatkan Disiplin sebagai variabel intervening, maka pengaruh yang diberikan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja melalui Disiplin kontribusi. Kinerja yang dipengaruhi langsung oleh Deskripsi Pekerjaan lebih kecil kontribusi yang diberikan dibandingkan dengan Deskripsi Pekerjaan dengan melalui Disiplin, sehingga Deskripsi Pekerjaan melalui Disiplin memberikan pengaruh yang penting dalam meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sarsono dan Y. DjokoSuseno (2012) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai UPTD Pendidikan Kabupaten Grobogan.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut, yaitu : 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 4,006 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00 atau nilai $\text{sign} = 0,000 < \alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) menyatakan H_0 diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. 2) Deskripsi Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 3,862 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00 atau nilai $\text{sign} = 0,000 > \alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) menyatakan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. 3) Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 2,464 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00 atau nilai $\text{sign} = 0,015 < \alpha = 5\%$ ($0,015 < 0,05$) menyatakan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. 4) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 2,168 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00 atau nilai $\text{sign} = 0,032 < \alpha = 5\%$ ($0,032 < 0,05$) menyatakan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. 5) Deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 2,130 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00 atau nilai $\text{sign} = 0,035 < \alpha = 5\%$ ($0,035 < 0,05$) menyatakan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara deskripsi pekerjaan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut, yaitu : 1) Kepada Dinas Pendidikan Provinsi Riau agar memperhatikan gaya kepemimpinan karena terbukti berpengaruh terhadap kinerja yaitu membuat uraian jabatan yang terinci, yang dibuat dengan cermat, iktisar kewajiban-kewajiban dan tanggungjawab-tanggungjawab dalam tiap jabatan yang disusun dengan baik sangatlah penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. 2) Deskripsi pekerjaan juga perlu diperhatikan yaitu dengan cara dalam menyelesaikan suatu jabatan, jabatan itu dibagi dalam pelaksanaan-pelaksanaan yang sederhana-sederhananya dan menentukan waktu dari pelaksanaan-pelaksanaan ini dengan harapan dapat mempercepat penyelesaian jabatan melalui penyederhanaan kerja dan pemberian dorongan upah. 3) Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan tentang disiplin adalah dengan cara meningkatkan memberikan motivasi kepada karyawan seperti penetapan pola kerja yang efektif agar karyawan termotivasi dan memberikan tunjangan, fasilitas yang bersih dan relatif modern dengan alat-alat dan peralatan yang memadai. 4) Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Riau agar meningkatkan kualitas SDM yang ada agar bisa meningkatkan kinerja para pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Riau. 5) Untuk meningkatkan kinerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau dapat dilaksanakan dengan regulasi yang berlaku, sehingga kelangsungan pekerjaan yang dilaksanakan Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau tetap kondusif, linear dengan pendidikan dengan spesifikasi pekerjaannya

6. DAFTAR RUJUKAN

- Achmad Rasyidi, DB. Paranoan, Achmad Djumlani. 2013. *Variabel-variabel yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur*. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Abdurrahmat Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006). *Aplikasi Statistik dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka setia. Azhar Susanto.
- Deni Susanti. 2012. *Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika*. Universitas Islam Kadiri. Kediri.
- Dewi Urip Wahyuni (2005). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Perilaku Karyawan pada Guru SMA Swasta di Kawasan Surabaya Barat*.
- Diah Ayu Kristiani, Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si (2013). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT.Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang)*.
- Edi Patarani (2007). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2005). *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Andi. Yogyakarta
- Hariyanti dan Inten Primawestri (2012). *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Kesehatan Jawa Timur*.
- Hani Handoko, 2010, *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hariyanti dan Inten Primawestri. 2012. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada Dinas Kesehatan Jawa Timur*.
- _____ (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____ (2008). *Perilaku Organisasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hery Syahrial (2004). *Pengaruh Deskripsi Kerja dan Upah terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. (persero) Bhandra Graha Reksa Cabang Medan*
- Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata
- Hasibuan Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara
- I Gusti Agung Rama Pramudita Iswara, I Nyoman Sudharma. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar*. Universitas Udayana. Bali

- Isyandi. Dr.B. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif global*. Unri Press. Riau
- Joko Purnomo. 2011. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten jepara*. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang
- Kartini Kartono (204). *Pemimpin Dan Kepemimpinan* Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Edisi I, Cetakan 17, Jakarta
- Linda NurSusila, dan HerrySuhartono (2010). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar Dengan Jenis Kelamin Sebagai Variabel Moderating*
- Leiyu Shi. (2007). *Managing Human Resources : In Health Care Organizations*. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data. America.
- Mangkunegara, AP. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco, Jakarta
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta:Bandung.
- Martoyo, S. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Manullang. (2004). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis dan Jackson (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyono (2012). *Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi, Pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap Kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten sukoharjo*
- Ni Putu Ester Suniastuti dan I Wayan Suana (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana(Unud), Bali, Indonesia.
- Ngalim Purwanto. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Rosda Karya. Bandung
- PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Riduwan. (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandung.
- Riduwan dan Kuncoro. (2008). *Cara Menggunakan dan Memaknai. Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta Bandung.
- Rinoldy, Z. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan Dan Kehutanan Kota Jambi*. Universitas Jambi. Jambi
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sarsono dan Y. Djoko Suseno (2012). *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*
- Sastrohadiwiryo (2004). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setyawati Wahyuningsi, Siti Rahayu Binarsih, Istiatin. 2013. *Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai badan kepegawaian daerah kota surakarta*.
- Siti Hidayah dan Kukuh Pribadi (2011). *Analisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap Kinerja dengan mediasi motivasi kerja pegawai (studi kasus pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kota semarang)*
- Sondang, P. Siagian. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____ (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Bumi Aksara, Edisi I, Cetakan 13, Jakarta
- Stoner (2005). *Manajemen*, terjemahan W. Bakowaton. Jakarta: Intermedia.
- Suadi Usman (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sulistiyani dan Rosidah (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Jakarta
- Sunarso dan Kusdi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Jawa Tengah*. Universitas Slamet Riyadi. Surakarta
- Sutojo, Siswanto. (2009). *Manajemen Pemasaran*. PT. Damar Mulia Pustaka. Jakarta.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alvabeta Bandung.
- Sutrisno, Edi. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suyatno Sastrowinoto. (2005). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Tarmo (2008). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Prajurit TNI Angkatan Laut Di Pangkalan TNI Angkatan Laut Dumai*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau (Rahmi Sahfitri, H. B. Isyandi, Dansri Indarti)

- Thoha, Drs Miftah, MPA. (2009). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi, Jakarta.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Tjiptono (2006). *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Tommy Suprpto. (2011). *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Penerbit Center of Academic Publishing Service, Edisi I, Cetakan 1, Yogyakarta
- Tri Esti Andri Wahyuni (2005). *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana dalam Konstelasi Otonomi Daerah di Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kota Malang*
- Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto (2010). *Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan*.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Rajawali Press. Jakarta
- Wibowo (2013). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.