

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA FASKEL (Studi Kasus Fasilitator Kelurahan pada Program Kota Tanpa Kumuh Sulawesi Tenggara)
(The Role Of Work Motivation In Mediation The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Faskel Performance (Case Study of Kelurahan Facilitator in the KOTAKU Program, Southeast Sulawesi)

Sitti Halmianti

sittihalmianti89@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Endro Sukotjo

endrosukoco@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Muhammad Masri

masribones@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Salma saleh

salmasaleh69@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p>Sejarah Artikel: Diterima 17 – 07 – 2021 Disetujui 26 – 07 – 2021 Dipublikasikan 28 – 08 - 2021</p> <p>Keywords: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai</p> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	<p><i>The purpose of this study was to explain and examine the effect of leadership style on employee performance (Faskel), work discipline on employee performance (Faskel), and work motivation on performance (Faskel), also to examine and explain the role of work motivation in mediating the influence of leadership style, work discipline on employee performance (Faskel). This research approach is survey with explanatory research design. Data collection was carried out in a cross-sectional manner using an instrument in the form of a questionnaire. The population in this study were all 53 staff of KOTAKU Program in Southeast Sulawesi. The sampling technique is a saturated sample (census) where the entire population is used as the research sample. The data analysis technique to answer the research hypothesis is Partial Least Square (PLS).</i></p> <p><i>The results showed that leadership style had a significant effect on work motivation and employee performance (Faskel), work discipline had a significant effect on motivation and employee performance (Faskel). Then work motivation has a significant effect on employee performance (Faskel). In addition, the results of this study indicate that work motivation acts as a partial mediation of the influence of leadership style on employee performance (Faskel).</i></p>

I. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi atau instansi memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Menurut Dessler (2019: 4) sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge 2018: 142).

Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) merupakan Program Pemerintah yang bertujuan membangun sistem yang terpadu untuk penanganan permukiman kumuh, dimana Pemerintah Daerah memimpin dan berkolaborasi dengan para pemangku kepentingan dalam perencanaan maupun implementasinya, serta mengedepankan partisipasi Masyarakat. Sesuai dengan tujuan Program, penanganan permukiman kumuh yang dimaksud di dalam Program KOTAKU tidak hanya mengatasi kekumuhan yang sudah ada, namun juga untuk mencegah tumbuhnya kekumuhan baru. Program KOTAKU ini mengacu kepada dua pola penanganan yang dimaksud Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman, yaitu : pencegahan dan peningkatan kualitas permukiman kumuh.

Kinerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi ditunjukkan dengan keseriusan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011: 94). Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh kinerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya kinerja yang dimiliki seorang pegawai umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kurangnya motivasi untuk bekerja dengan baik. Kinerja seseorang juga sangat ditentukan oleh adanya motivasi. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seseorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seseorang pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja/prestasi yang dihasilkan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai.

Menurut Robbins (2002: 131) bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja individu adalah motivasi pegawai. Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan (pegawai) untuk bekerja sama untuk kepentingan perusahaan atau organisasi, maka tujua yang sudah ditetapkan akan sangat susah untuk dicapai.

Rendahnya motivasi kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dimana pemimpin yang kurang mengawasi kinerja, pemimpin yang kurang memberi apresiasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik, adanya pembiaran pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja oleh atasan langsung, hal ini disebabkan oleh intervensi pihak-pihak penting yang berperan dalam program KOTAKU.

Menurut Hersey dan Blanchard (1995: 23) bahwa gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pemimpin, tetapi bagaimana persepsi orang lain terutama bawahannya tentang perilaku kepemimpinannya. Lebih lanjut Hersey & Blanchard (1995: 99), mengungkapkan bahwa “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut.

Salah satu masalah yang sering ditemukan diberbagai instansi baik pemerintah maupun swasta tentang pegawai/karyawan adalah kedisiplinan dalam bekerja. Dari fenomena yang terjadi masih ada karyawan yang kurang patuh terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dengan masih adanya pegawai yang selalu menunda pekerjaan, mangkir terhadap pekerjaan tanpa alasan yang jelas. Adanya pegawai yang kurang bersosilasi dalam memberikan pemahaman dan penguatan kepada masyarakat.

Salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin dari sikap dan perilaku kedisiplinan, karena kedisiplinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak ada artinya jika tidak didukung oleh pengelolanya. Menurut Rival (2004: 444), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Keith Davis dalam Mangkunegara (2009: 129) mengemukakan bahwa "Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi.

II. TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan disebut "leadership style" kata style, menurut Tambunan (1995: 55) menunjuk pada satu pengertian bagaimana seorang pemimpin bertindak, dan bukan menunjuk siapakah pribadi pemimpin itu. Kata style menunjuk pada caranya seorang pemimpin menjalankan kepemimpinannya. Menurut Matondang (2008: 5) gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain.

Gaya kepemimpinan itu sendiri adalah merupakan pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan orang lain seperti yang dipersepsikan orang-orang itu. Seperti yang dikatakan Hersey dan Blanchard (1995: 23) bahwa gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pemimpin, tetapi bagaimana persepsi orang lain terutama bawahannya tentang perilaku kepemimpinannya. Menurut Pangewa (2004: 19) gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan perilaku para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini pengukuran gaya kepemimpinan mengacu pada pendapat Hersey dan Blanchard (1995: 62), yaitu, terdapat 4 (empat) indikator yang digunakan untuk mengukur suatu gaya kepemimpinan, yaitu:

1. *Telling* (memberitahukan), memiliki ciri sebagai perilaku pimpinan yang menetapkan peranan dan memberitahukan orang-orangnya tentang apa, bagaimana, kapan, dan dimana melakukan berbagai tugas. Atau kemampuan untuk memberitahu anggota atas apa yang harus mereka kerjakan;
2. *Selling* (menawarkan), pemimpin masih menyediakan hampir seluruh arahan dan menawarkan ide-ide melalui komunikasi dua arah dan penjelasan serta pencapaian hasil. Atau kemampuan untuk memberikan pemikiran kepada anak buahnya tentang ide-ide yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya;
3. *Participating* (mengikutsertakan), pemimpin dan pengikut berbagi tanggung jawab pengambilan keputusan, saran, dan pertimbangan pengikut, serta adanya perhatian pada hubungan pemimpin dengan pengikut. Atau kemampuan untuk terlibat dalam pembuatan keputusan melalui komunikasi dua arah yang sebenarnya; dan
4. *Delegating* (mendelegasikan), yakni tanggungjawab pelaksanaan diberikan kepada pengikut dan memutuskan ikhwal bagaimana, bilamana, dan dimana pelaksanaan pekerjaan itu. Atau tingkat kepercayaan yang tinggi dari pemimpin kepada bawahan untuk melakukan tugas sendiri dengan sedikit pengarahan.

Disiplin Kerja

Davis dan Newstrom (2004: 366) mengemukakan bahwa “*Dicipline is manajemen action to enforce organization standards*” disiplin kerja dapat diartikan sebagai “pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Selanjutnya, disiplin kerja menurut Rivai (2014: 444) 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 seorang mantaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fathoni (2006:126) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu motivasi karyawan untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2006: 193), disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat mereka capai. Sedarmayanti (2002:10) menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tugas. Tanpa disiplin, sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Dalam penelitian ini, indikator variabel disiplin kerja mengadopsi pendapat yang dikemukakan oleh Veithzal Fauzi Rivai dan Basri (2005:44), bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran. Kehadiran merupakan indikator yang sangat mendasar untuk mengukur kedisiplinan karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa datang terlambat dalam melaksanakan tugasnya.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang mentaati peraturan kerja akan mematuhi pedoman/aturan kerja dan tidak akan mengabaikan tata cara kerja yang telah diatur dalam peraturan organisasi.
3. Kepatuhan terhadap standar kerja. Ketaatan ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang telah dipercayakan kepadanya.
4. Bekerja secara etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan kondisi sosial. Sehingga dengan meningkatkan etos kerja karyawan tentunya diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerjanya.

Motivasi Kerja

Robbins (2005) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu dengan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, dikondisikan oleh upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Intinya, karyawan termotivasi untuk menjalankan tugasnya tergantung dari kekuatan motif yang mempengaruhinya. Linder (1998) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah “kekuatan batin yang mendorong individu untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi”.

Luthans (2011: 157) mengungkapkan motivasi adalah proses proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis atau kebutuhan yang memicu perilaku yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. “*Motivation is a process that starts with physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive*”. Motivasi memiliki tiga unsur yang saling berinteraksi, yaitu: (1) *need*, (2) *drive*, and (3) *incentive*. Ivancevich & Konopaske (2014: 54) menyatakan motivasi adalah sikap yang cenderung mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara yang diarahkan untuk tujuan tertentu.

Kreitner & Kinicki (2014: 212) berpendapat tentang motivasi merupakan proses-proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan ketekunan dari tindakan sukarela yang tujuannya diarahkan. Sedangkan menurut Colquitt et al. (2015: 164) motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal baik didalam maupun dari luar karyawan, memulai usaha yang berhubungan dengan pekerjaan dan menentukan arah, intensitas dan ketekunan.

Berdasarkan pada teori yang dijelaskan para ahli di atas, maka pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori David Mc. Clelland yang dikutip oleh Robbin & Judge (2018: 133) yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi / need for achievement (nAch) adalah dorongan untuk unggul, untuk mencapai dalam kaitannya dengan seperangkat standar. dan berusaha untuk sukses.
- 2) Kebutuhan untuk berafiliasi / need for affiliation (nAff) adalah keinginan untuk bersahabat dan dekat dengan hubungan antarpribadi.
- 3) Kebutuhan untuk kekuasaan / Need for power (nPow) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak mereka inginkan.

Kinerja Karyawan

Rivai (2005:342) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama. Robbins (2006) menjelaskan bahwa Kinerja karyawan (*Employee Performance*) adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikatornya adalah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

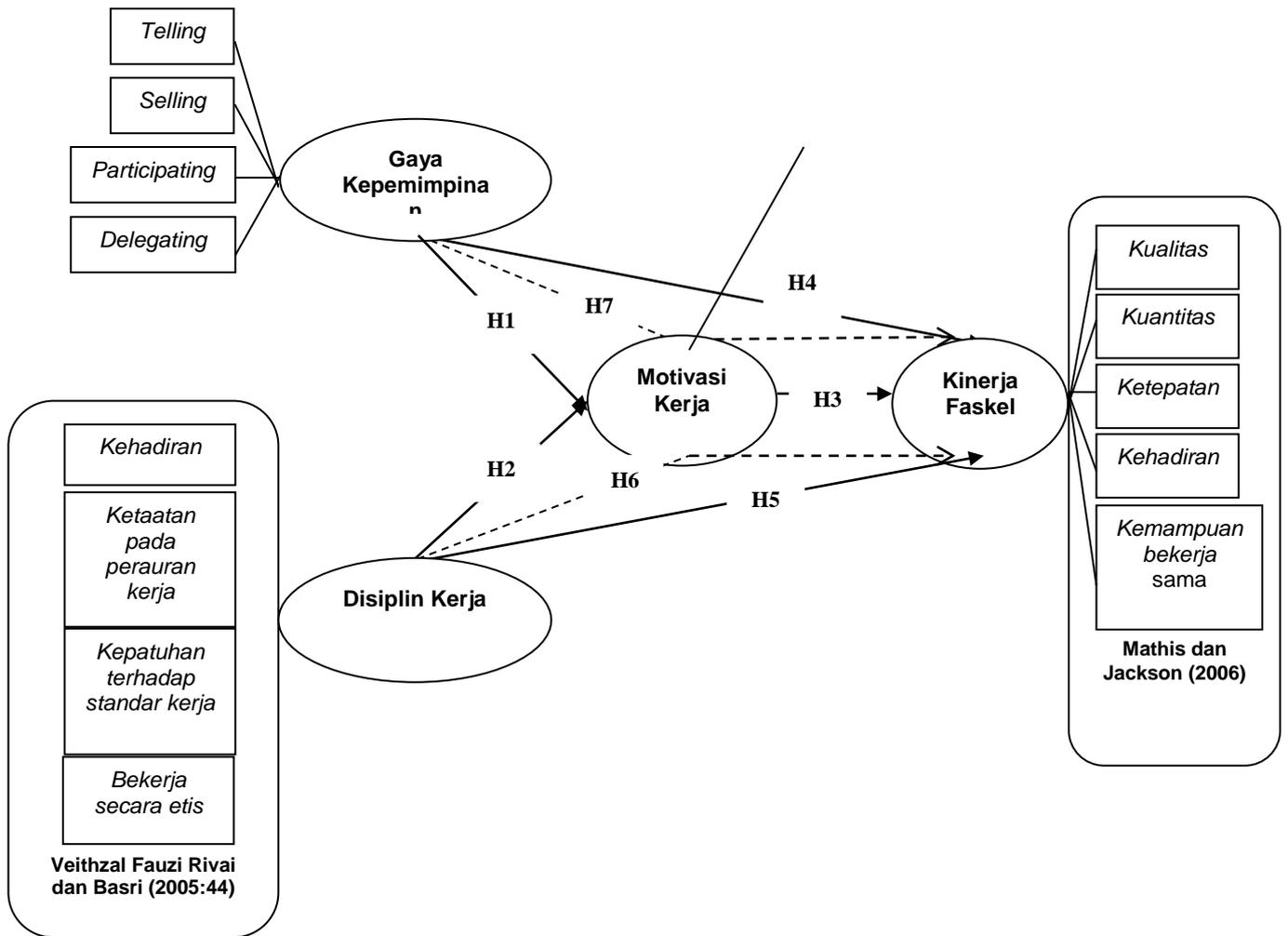
Mahsun (2006), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang atau kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

Mathis dan Jackson (2012) menunjukkan ada lima elemen untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. *Kuantitas* : menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, Menetapkan, target pekerjaan, Bekerja sesuai prosedur,
2. *Kualitas* : menunjukkan Ketelitian dalam pengerjaan, disiplin kerja, Ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, Mengikuti aturan-aturan,
3. *Ketepatan* : menunjukkan Bekerja secara konsisten, Handal dalam memberikan layanan, Bekerja dengan benar dan akurat,
4. *Kehadiran* : datang ke kantor tepat waktu, Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan,
5. *Kemampuan bekerja sama* : menunjukkan dapat bekerja sama dengan semua orang, alam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

Hubungan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Fasilitator.

Merujuk kajian teoritis dan empiris dalam penelitian ini didesain dengan menggunakan empat konstruk variabel yaitu gaya kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi, dan kinerja faskel (Fasilitator Kelurahan) pada program kota tanpa kumuh. Dengan dasar pengujian dari keempat konstruksi tersebut peneliti mencoba mengembangkan kerangka konseptual penelitian ini. maka kerangka konseptual yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Kajian Teoritis dan Empiris

Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2008: 6) menyatakan kepemimpinan merupakan proses yang mencakup pemberian motivasi karyawan, pengaturan orang, pemilihan saluran komunikasi yang paling efektif, dan penyelesaian konflik. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai (Rivai, 2011). Untuk menjadi pemimpin yang baik, seorang pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan seperti apa yang cocok untuk diterapkan di perusahaan untuk memotivasi karyawan serta untuk mendisiplinkan karyawan di perusahaan.

Penelitian Subandi & Hartanti Nugrahaningsih (2018), Iqbal Rayhan Nulhakim (2019) menemukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Namun Masih terjadi kesenjangan hasil penelitian oleh Nuning Nurna Dewi (2019) menemukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja faskel.

Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Fathoni (2006:126) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk

mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu motivasi karyawan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan penelitian Tri Heriyanto, et al. (2018), Mohammad Bukhori & Erlyana Kusuma Dewi (2018), Mohammad Benny Alexandri, et al. (2019), Roy Mubarak, et al. (2020), Nina Andriyani, et al. (2020) menemukan bahwa disiplin berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja. Namun masih ada kesenjangan penelitian oleh Harry Kurniawan dan Heryanto (2019) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerjafaskel.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Fasilitator Kelurahan (Faskel)

Kreitner & Kinicki (2014: 212) berpendapat tentang motivasi merupakan proses-proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan ketekunan dari tindakan sukarela yang tujuannya diarahkan. Sedangkan menurut Colquitt et al. (2015: 164) motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal baik didalam maupun dari luar karyawan, memulai usaha yang berhubungan dengan pekerjaan dan menentukan arah, intensitas dan ketekunan.

Landasan teori diatas dibuktikan oleh penelitian Suharno Pawirosumarto, et al. (2017), Josephine & Dhyah Harjanti (2017), Inten Fathonah Soengeng, et al. (2018), Ichsan Kasnul Faraby (2018), Tri Heriyanto, et al. (2018), Subandi & Hartanti Nugrahaningsih (2018), Nuning Nurma Dewi (2019), Harry Kurniawan & Heryanto (2019), Bella Devita Puteri Wardani & Setyo Riyanto (2019), Mohammad Benny Alexandri, et al. (2019), Nina Andriyani, et al. (2020), Riyanto Efendi, et al. (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Fasilitator Kelurahan (Faskel)

Luthans (2006: 637) kepemimpinan adalah fokus dan saluran bagi sebagian besar area perilaku organisasi. Karena seseorang pemimpin adalah penggerak seluruh sumber daya yang ada di perusahaan. Semakin baik kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kajian empiris yang mendukung gaya kepemimpinan terhadap kinerja faskel yaitu penelitian Suharno Pawirosumarto, et al. (2017), Subandi, Hartanti Nugrahaningsih (2018), Ichsan Kasnul Faraby (2018), Muhammed Abu Nasra (2019), Falen K. Bawintil, et al. (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Frank L.K. Ohemeng, et al. (2018), menemukan bahwa gaya kepemimpinan meningkatkan kualitas hubungan pemimpin-bawahan yang berdampak pada kinerja karyawan. Namun masih terdapat kesenjangan hasil penelitian oleh Nuning Nurma Dewi (2019) menemukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Fasilitator Kelurahan (Faskel)

Siagian (2008: 305) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara koperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasinya.

Berdasarkan hasil penelitian Muhammad Andi Prayogi & Muhammad Taufik Lesmana, (2019), Bella Devita Puteri Wardani & Setyo Riyanto (2019), Mohammad Benny Alexandri, et al. (2019), Mohamad Duddy Dinantara (2020), Roy Mubarak, et al. (2020), Nina Andriyani, et al. (2020), Riyanto Efendi, et al. (2020), Maswani et al. (2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Bukhori & Erlyana Kusuma Dewi (2018), Harry Kurniawan & Heryanto (2019), menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Fasilitator Kelurahan (Faskel) yang dimediasi oleh Motivasi Kerja

Safari (2004: 174) menyatakan, motivasi merupakan salah satu unsur penting bagi kesuksesan pemimpin didalam mengendalikan, mengarahkan dan membimbing bawahan dan organisasi secara keseluruhan. Untuk itu seorang pemimpin harus memahami bagaimana motivasi dan kebutuhan mempengaruhi produktivitas kerja dan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya Robbins dan Judge (2008: 6)

menyatakan kepemimpinan merupakan proses yang mencakup pemberian motivasi karyawan, pengaturan orang, pemilihan saluran komunikasi yang paling efektif, dan penyelesaian konflik.

Hasil Penelitian Subandi & Hartanti Nugrahaningsih (2018), menemukan Motivasi kerja sebagai variabel intervening dapat menambah kekuatan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Penelitian Rizky Permana (2020) menemukan bahwa pengaruh tidak langsung antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja yang dimediasi Motivasi Kerja adalah signifikan. Sedikit berbeda dengan hasil penelitian Yusrisal (2019) menemukan bahwa secara tidak langsung variabel motivasi kerja memberikan peningkatan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja yang tidak terlalu signifikan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Fasilitator Kelurahan (Faskel) yang dimediasi oleh Motivasi Kerja

Fathoni (2006:126) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu motivasi karyawan untuk mencapai tujuan. Siagian (2008: 305) 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 para pegawai lain serta meningkatkan prestasinya.

Menurut Penelitian Tri Heriyanto, et al. (2018) menemukan bahwa disiplin secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Penelitian Harry Kurniawan & Heryanto (2019), Roy Mubarak, et al. (2020) juga menemukan bahwa Disiplin kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian oleh Riyanto Efendi, et al. (2020) menemukan bahwa Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian oleh Mohammad Bukhori & Erlyana Kusuma Dewi (2018) dengan hasil penelitiannya bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sejalan dengan penelitian oleh Mohammad Benny Alexandri, et al. (2019) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi, selanjutnya hasil penelitian oleh Nina Andriyani, et al. (2020) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory* research dengan pengumpulan data dilakukan dalam satu tahap (*one short study*) atau secara *cross-section*, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Fasilitator Kelurahan Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) di Sulawesi Tenggara. Populasi Penelitian ini dilaksanakan pada Fasilitator Kelurahan (Faskel) dengan jumlah 53 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil maka semua populasi sebanyak 53 Responden dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian Pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada metode sampel jenuh (*sensus*), dikatakan metode *sensus* karena semua populasi digunakan data dalam penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden berkaitan dengan variabel yang di bahas dalam penelitian ini. Kuisisioner yang digunakan adalah tipe pilihan, dimana responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima jawaban yang disediakan. Teknik analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS).

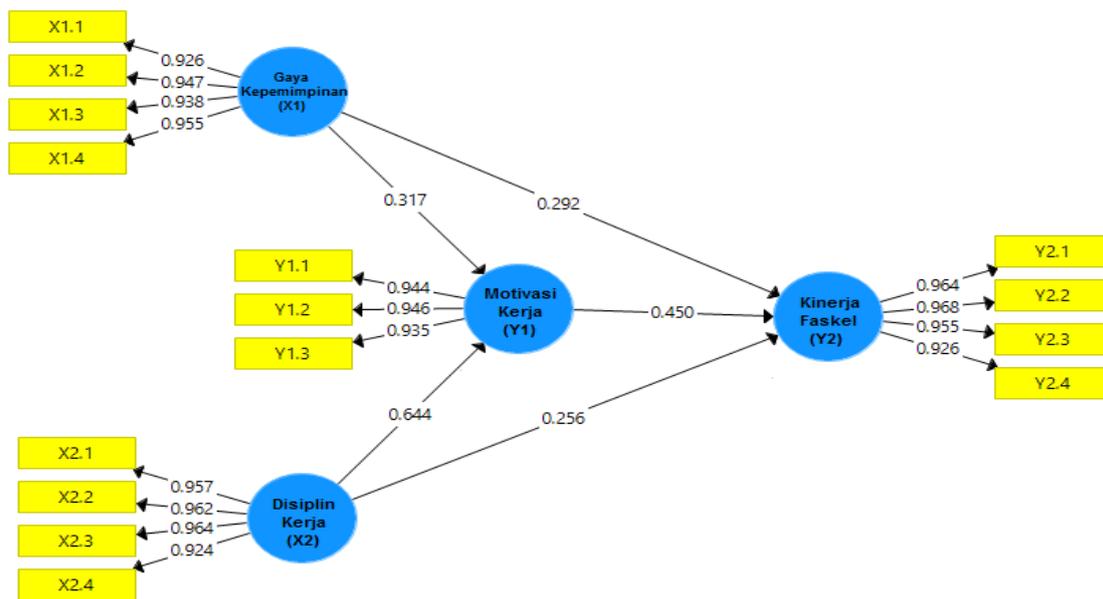
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel penelitian. Keempat variabel tersebut yaitu Gaya

Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Faskel.

Model struktural (*inner model*) dievaluasi dengan melihat nilai koefisien parameter jalur hubungan antara variabel laten. Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan setelah model hubungan yang dibangun dalam riset ini sesuai dengan data hasil observasi dan kesesuaian model secara keseluruhan (*goodness-of-fit model*). Pengujian model struktural dan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien jalur dan nilai titik kritis (t-statistik) yang signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini, maka pengujian model hubungan dan hipotesis antara variabel dapat dilakukan dengan dua tahapan yaitu: (1) pengujian koefisien jalur pengaruh langsung, dan (2) pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung (mediasi). Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara langsung antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja faskel. Hasil pengujian pengaruh antar variabel dapat diketahui dari nilai koefisien jalur dan titik kritis (t-statistik) yang disajikan pada diagram jalur Gambar 2.



Gambar 2. Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Sumber : Hasil Olahan PLS Tahun 2021

Hasil pengujian pengaruh antar variabel Gambar 2 secara lengkap dapat disajikan pada Tabel 5.1.

Tabel 1. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antara Variabel	Koef. Jalur	t-statistik	p-value	Hasil
H ₁	Gaya Kepemimpinan → Motivasi Kerja	0,317	2,756	0.003	Signifikan diterima
H ₂	Disiplin Kerja → Motivasi Kerja	0,644	5,780	0.000	Signifikan diterima

H3	Motivasi Kerja →	Kinerja Faskel	0,450	4,419	0.000	Signifikan diterima
H4	Gaya Kepemimpinan →	Kinerja Faskel	0,292	2,399	0.008	Signifikan diterima
H5	Disiplin Kerja →	Kinerja Faskel	0,256	2,151	0.016	Signifikan diterima

Sumber : Hasil Olahan Data PLS, Tahun 2021

Pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan hipotesis penelitian bertujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak.

- Hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0,317 dengan arah positif. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 2,756 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar $0.003 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian hipotesis (H₁) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima.
- Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0,644 dengan arah positif. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 5,780 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian hipotesis (H₂) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima.
- Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja faskel dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0,450 dengan arah positif. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 4,419 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian hipotesis (H₃) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja faskel dapat diterima.
- Hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja faskel dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0,292 dengan arah positif. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 2,399 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar $0.008 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian hipotesis (H₄) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja faskel dapat diterima.
- Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja faskel dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0,256 dengan arah positif. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 2,151 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar $0.016 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian hipotesis (H₅) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja faskel dapat diterima.

Pengujian pengaruh tidak langsung (mediasi) bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian mediasi dilakukan guna menentukan sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*), mediasi sebagian (*partial mediation*) dan bukan variabel mediasi.

Tabel 2. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Hip.	Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)			Koef. Jalur	p-value	Sifat Mediasi	Hasil
	Eksogen	Mediasi	Endogen				
H6	Gaya Kepemimpinan →	Motivasi Kerja →	Kinerja Faskel	0,143	0.007	Mediasi Sebagian	Signifikan Diterima

H7	Disiplin Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Faskel	0,290	0.000	Mediasi Sebagian	Signifikan Diterima
----	--	-------	-------	------------------	---------------------

Sumber : Hasil Olahan Data PLS, Tahun 2021

Pada Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung (mediasi) dan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak.

- Gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja faskel yang dimediasi oleh motivasi kerja diperoleh nilai estimasi koefisien jalur sebesar 0,143. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 2,442 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar $0.007 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian hipotesis (H_6) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja faskel yang dimediasi oleh motivasi kerja dapat diterima.
- Disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja faskel yang dimediasi oleh motivasi kerja diperoleh nilai estimasi koefisien jalur sebesar 0,290. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 3,368 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian hipotesis (H_6) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja faskel yang dimediasi oleh motivasi kerja dapat diterima.

Hasil penelitian ini diketahui gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja fasilitator. Artinya adanya perubahan peningkatan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja dan kinerja fasilitator. Hasil penelitian ini dapat membuktikan secara empiris bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan, maka semakin baik motivasi kerja dan kinerja fasilitator. Hasil penelitian ini didukung juga bahwa gaya kepemimpinan pada program KOTAKU Sulawesi Tenggara sebagian besar menyatakan sudah baik. Artinya mayoritas responden menyatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang meliputi *telling style*, *selling style*, *participating style*, dan *delegating style* sudah baik. Temuan ini membuktikan kebenaran teori kepemimpinan yang diungkapkan oleh Yukl (2013: 4) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung dan dapat memperkuat temuan penelitian Subandi & Hartanti Nugrahaningsih (2018), Iqbal Rayhan Nulhakim (2019), menemukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Meskipun demikian terdapat perbedaan hasil penelitian oleh Nuning Nurna Dewi (2019) menemukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini juga mendukung dan dapat memperkuat temuan penelitian oleh Suharno Pawirosumarto, et al. (2017), Subandi, Hartanti Nugrahaningsih (2018), Ichsan Kasnul Faraby (2018), Muhammed Abu Nasra (2019), Falen K. Bawintil, et al. (2019), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian terdapat perbedaan hasil penelitian oleh Nuning Nurna Dewi (2019) menemukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data dalam penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja fasilitator. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi motivasi kerja dan kinerja fasilitator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan disiplin kerja yang dicerminkan melalui pengukuran kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, dan bekerja secara etis atau etos kerja yang diterapkan program Kota Tanpa Kumuh Sulawesi Tenggara sudah baik. Karena itu temuan ini mendukung teori disiplin kerja yang diungkapkan oleh Fathoni (2006:126) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu motivasi karyawan untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini juga mendukung dan dapat memperkuat temuan penelitian Tri Heriyanto, et al. (2018), Mohammad Bukhori & Erlyana Kusuma Dewi (2018), Mohammad Benny Alexandri, et al. (2019), Roy Mubarak, et al. (2020), Nina

Andriyani, et al. (2020) menemukan bahwa disiplin berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja. Namun tidak mendukung hasil penelitian Harry Kurniawan dan Heryanto (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini juga mendukung dan dapat memperkuat temuan penelitian Suharno Pawirosumarto, et al. (2017), Mohamad Duddy Dinantara (2020), Roy Mubarak, et al. (2020), Nina Andriyani, et al. (2020), Riyanto Efendi, et al. (2020), Maswani et al. (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak mendukung hasil penelitian Mohammad Bukhori & Erlyana Kusuma Dewi (2018), Harry Kurniawan & Heryanto (2019), menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diketahui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja fasilitator. Artinya bahwa adanya peningkatan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja fasilitator. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan variasi perubahan pada kinerja fasilitator program Kota Tanpa Kumuh di Sulawesi Tenggara. Temuan penelitian ini juga mendukung pendapat Mas'ud (2004: 87) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Semakin tinggi motivasi individu untuk mencapai tujuannya, akan semakin tinggi pula kinerjanya, demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian ini juga mendukung dan dapat memperkuat temuan penelitian Nuning Nurna Dewi (2019), Harry Kurniawan & Heryanto (2019), Bella Devita Puteri Wardani & Setyo Riyanto (2019), Mohammad Benny Alexandri, et al. (2019), Nina Andriyani, et al. (2020), Riyanto Efendi, et al. (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun tidak mendukung hasil penelitian Falen K. Bawintil, et al. (2019), menemukan bahwa berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Gaya kepemimpinan mampu meningkatkan motivasi kerja dan melalui motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja fasilitator meningkat. Hasil uji sifat mediasi diperoleh bahwa motivasi kerja merupakan mediasi sebagian/mediasi parsial (*Partial mediation*). Hasil penelitian ini juga dapat mendukung dan memperkuat hasil penelitian Subandi & Hartanti Nugrahaningsih (2018), Rizky Permana (2020) menemukan bahwa pengaruh tidak langsung antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja yang dimediasi Motivasi Kerja adalah signifikan.

Disiplin kerja mampu meningkatkan motivasi kerja dan melalui motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja fasilitator meningkat. Hasil uji sifat mediasi diperoleh bahwa motivasi kerja merupakan mediasi sebagian/mediasi parsial (*Partial mediation*). Hasil penelitian ini dapat mendukung dan memperkuat hasil penelitian Tri Heriyanto, et al. (2018), Harry Kurniawan & Heryanto (2019), Roy Mubarak, et al. (2020) Riyanto Efendi, et al. (2020) menemukan bahwa disiplin secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja.

V. KETERBATASAN PENELITIAN

Adapun keterbatasan penelitian antara lain :Pengumpulan data penelitian hanya berdasarkan pada kuesioner penelitian. Peneliti tidak melakukan wawancara mendalam dengan pimpinan dan rekan program KOTAKU terkait dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja fasilitator karena keterbatasan situasi dikarenakan kondisi covid-19. Disamping itu Model yang dianalisis masih terbatas pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja fasilitator. Disarankan pada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel komunikasi interpersonal

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya , maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya adanya perubahan peningkatan gaya kepemimpinan yang direfleksikan melalui *telling style*, *selling style*, *participating style*, dan *delegating style* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja dan kinerja fasilitator.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya adanya perubahan peningkatan disiplin kerja yang direfleksikan melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, dan bekerja secara etis atau etos kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja dan kinerja fasilitator.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja fasilitator. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa pelaksanaan motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja faskel.
4. Hasil uji sifat mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan mediasi sebagian/mediasi parsial (*Partial mediation*). Artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja faskel secara langsung dan juga dapat melalui mediai motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Audrey Josephine, Dhyah Harjanti. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. AGORA Vol. 5, No. 3.
- Bella, D.P.W., Setyo, R. (2019). *The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of the Inspectorate of Government Internal Supervisory Apparatus Bekasi District*. International Journal of Innovative Science and Research Technology. Volume 4, Issue 5. ISSN No:-2456-2165.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. (2015). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace 4 edition*. McGraw-Hill. New York.
- Davis, Keth dan John Newstom. (2004). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta. Erlangga.
- Dessler, Gary. (2019). *Human Resourche Manajemen*. Fourteenth Edition. London: Pearson Education.
- Falen K. Bawintil, Ivonne S. Saerang, Christoffel, K. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA. Vol.7 No.3, Juli 2019, Hal. 3949- 3958.
- Frank L.K. Ohemeng, Emelia Amoaks-Asiedu, Theresa, O. Darko, (2018). *The relationship between leadership style and employee performance: An exploratory study of the Ghanaian public service*. International Journal of Public Leadership. © Emerald Publishing Limited. 2056-4929. DOI 10.1108/IJPL-06-2017-0025. <https://doi.org/10.1108/IJPL-06-2017-0025>.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P. and Blanchard, K. (1995). *Management of Organizational Behavior*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Harry, K., Heryanto (2019). *Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District*. Archives of Business Research–Vol. 7, No. 7. DOI: 10.14738/abr.77.6639.
- Ichsan, K. Faraby (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Sinar Manajemen. Vol 5, No 2, 2018. E-ISSN 2598-398X || P-ISSN 2337- 8743. OJS: <http://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM>.
- Inten, F. Soengeng, Sutarno, Lamidi. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderasi (Survei Pada Karyawan Banarang Coffee and Tea Colomadu)*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 18 No. 1 Maret 2018: 66 – 75.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. (2014). *Organizational Behavior & Management*. Tenth Edition. Mc Graw Hill.
- Kreitner, K. dan A. Kinicki. (2014). *Organizational Behavior*. 10 Edition. New York: Mc. Graw-Hill.
- Lindner, J. R. (1998) *Understanding Employee Motivation*. *Journal of Extension*, 36 (3), Retrieved from <http://www.ioe.org/joe/1998june/rb3>.

- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior. An Evidence-Based Approach Twelfth Edition*, New York: McGraw-Hill.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Matondang M.H. (2008). *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management(Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. And John H. Jackson. (2012). *Human Resource Manajemen 13th Edition.*, USA: South – Western Cengage Learning.
- Maswani, Elis, P.U., Nofiar. (2021). *Analysis Of the Effect of Work Discipline, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bayutama Teknik*. Dinasti Publisher. Volume 1, Issue 6. E-ISSN : 2721-303X, P-ISSN : 2721-3021.
- Muhammed, A. Nasra, Khalid, A. (2019). *Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception*. International Journal of Educational Management. Vol. 34 No. 1, 2020 pp. 186-202. © Emerald Publishing Limited 0951-354X. DOI 10.1108/IJEM-04-2019-0146.
- Mohammad, B. Alexandri, Meita P., Yuswardi. (2019). *The Effect of Competence and Discipline of Work on Motivation and Its Impact on Performance of Forensic Checkers at Puslabfor Bareskrim Indonesia National Police (Polri)*. Academy of Strategic Management Journal. Volume 18, Issue 4.
- Mohammad Bukhori, Erlyana, K. Dewi. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *KADEMIKA*; Vol. 16. No.2.
- Mohamad, D. Dinantara. (2020). *The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT. Panca Usaha Lestari in Jakarta*. Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran. Vol. 7, No. 1, January - June 2020, Pages 109-118. p-ISSN: 2407-1765, e-ISSN: 2541-1306. Homepage: <http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index>.
- Nina Andriyani, Ramadhani Hamzah, Riduan Siagian. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aquavue Vision International*. (JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, Volume 15 No. 1.
- Nuning, N. Dewi. (2019). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. SUPARMA Tbk)*. Media Mahardhika Vol. 17 No. 2.
- Riyanto Efendi, et al. (2020). *The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia*. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU). Vol. 7, Issue. 1. ISSN: 2364-5369. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*.Cetakan pertama, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S.P. 2005. *Organizational Behavior*. 11th Edition. Pearson Education International, San Diego State University, Upper Saddle River, New Jersey, 07458.
- Robbins, P.S. (2006), “*Organizational behavior*” (in Indonesian *Perilaku Organisasi*), PT. Prenhallindo, translation: Hadyana Pujaatmaka, Vol. 1.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. (2018). *Essential of Organizational Behavior*. Fouteenth Edition. England: Pearson Education Limited.
- Roy Mubarak, Muhammad Adam, Muslim A. Djalil. (2020). *The Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia*. East African Scholars Multidisciplinary Bulletin . ISSN: 2617-4413 (Print) | ISSN 2617-717X (Online). Published Volume-3 | Issue-2. DOI: 10.36349/easmb.2020.v03i02.005. By East African Scholars Publisher, Kenya.

- Sedarmayanti. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Aditama. Bandung.
- Subandi, Hartanti N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Administrasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Di Jakarta*. Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. Vol.6 No.1. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper).
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Muchtar, (2017) "Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia", International Journal of Law and Management, Vol. 59 Issue: 4, doi: 10.1108/IJLMA-03-2016-0031. Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>.