

"PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIIL NEGARA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LUWU TIMUR"

Submission date: 02-Jan-2022 12:15PM (UTC+0700) *by Muh Said*

Submission ID: 1736821648

File name: pengaruh_kepemimpinan_luwu_timur.pdf (359.25K)

Word count: 5406

Character count: 34006

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LUWU TIMUR

Silpa P^{*1}, Saban Echdar², Muh. Said³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹silpapalungan@gmail.com, ²sabanechdar@gmail.com, ³muhsaid2601@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur serta Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur.

Pendekatan Penelitian ini menggunakan Penelitian Kuantitatif dengan menggunakan angket/kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur. Waktu Penelitian dilakukan mulai bulan Juni sampai Juli 2020. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah Populasi di bawah 100 maka semua populasi dijadikan sampel sebagai responden sedangkan metode dan teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Prasyarat analisis dan Analisis linear berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : 1) hasil pengujian uji-t di atas menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel kepemimpinan sebesar 1,988 sedangkan nilai t-tabel 2,019 maka H₀ diterima; variabel motivasi sebesar 1,686 sedangkan nilai t-tabel 2,019 maka H₀ diterima dan variabel disiplin kerja sebesar 3,457 sedangkan nilai t-tabel 2,019 maka H₀ ditolak. Dengan demikian variabel kepemimpinan dan motivasi belajar tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. 2) Berdasarkan hasil analisis ANOVA atau F test, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,020 dengan probabilitas 0,000. Oleh sebab itu probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05; maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi dari ketiga variabel penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak sama dengan nol atau ketiga variabel penelitian secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur.3) berdasarkan hasil analisis Determinasi, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square dengan nilai 0,577 atau 57,7%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu variabel kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 57,7% sedangkan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Leadership, Motivation and Work Discipline on the Performance of the State Civil Service Personnel Agency and Human Resources Development District. East Luwu and the most dominant variable influencing the performance of the State Civil

Apparatus in the Human Resources and Human Resources Development Agency District of Luwu Timur.

This research approach using quantitative research using a questionnaire / questionnaire. This research was conducted at Human Resources and Human Resources Development Agency District Luwu Timur. When the research was conducted from June to July 2020. As for the sample in this study was the State Civil Apparatus in the scope of the Personnel Agency and Human Resources Development District of Luwu Timur of 45 people because the total population is below 100 then all populations are sampled as respondents while the data analysis methods and techniques used are Validity and Reliability Test, Analysis Prerequisite Test and Multiple Linear Analysis.

The results showed that: 1) the results of the t-test above showed that the t-value of the leadership variable was 1.988 while the t-table value was 2.019 then H_0 was accepted; the motivation variable is 1.686 while the t-table value is 2.019 then H_0 is accepted and the work discipline variable is 3.43 while the t-table value is 2.019 then H_0 is rejected. Thus the leadership and learning motivation variables do not have a significant effect on ASN performance, while the work discipline variable has a significant effect on ASN performance. 2) Based on the ANOVA or F test results, a Fcount value of 21.020 was obtained with a probability of 0,000. Therefore the probability is much smaller than 0.05; then it can be concluded that the regression coefficients of the three research variables namely leadership, motivation and work discipline are not equal to zero or all three research variables simultaneously (jointly) affect the ASN performance of the Human Resources and Human Resources Development Agency East Luwu Regency. 3) based on the results of the Determination analysis, it is known that the Adjusted R Square value is 0.577 or 57.7%. This shows that the three research variables namely leadership variables (X1), motivation (X2) and work discipline (X3) affect the performance of ASN by 57.7% while the remaining 42.3% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords : Leadership, Motivation, Work Discipline and Performance

PENDAHULUAN

Memasuki era revolusi industri 4.0 atau lebih dikenal dengan sebutan era digital 4.0 tentu menjadikan perubahan pada segala aspek pemerintahan baik pemerintahan pusat atau daerah mengalami perubahan yang begitu masif, terstruktur dan perkembangan yang semakin cepat. Perlu disadari bahwa memasuki era digital 4.0 ini tentu akan menjadi ancaman sekaligus menjadi tantangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada penyelenggaraan pemerintah daerah. Penyelenggaraan pemerintah daerah di Era Digital 4.0 akan menjadi ancaman jika pemerintahan daerah tidak dapat menyesuaikan tata kelola pemerintahannya dengan perkembangan teknologi sekarang ini, dan tentu akan menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah daerah yang terus ingin berevolusi dan berinovasi tata kelola pemerintahannya dengan pemanfaatan perkembangan teknologi saat ini.

Perlu disadari bahwa perkembangan teknologi yang semakin cepat akan berdampak pada suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah. Faktor yang terpenting dalam suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien (Rambe, 2016)

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting karena menentukan pencapaian tujuan instansi pemerintahan daerah. ASN sebagai sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi pemerintahan daerah dikarenakan ASN sebagai faktor penentu

dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien.

SDM aparatur adalah dimensi dan unik dibanding mengelola *resources* yang lain. Manusia memiliki sifat, karakter, motivasi dan emosi yang berbeda-beda sehingga memerlukan penanganan/ *manage* yang berbeda pula untuk setiap personalnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting pada setiap organisasi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumber daya- sumber daya lainnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik.

Kinerja atau *performance* merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu departemen yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negative suatu kebijakan operasional yang diambil. Kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada suatu kelompok (Sulianti, dkk, 2017).

Menurut Rahadi, (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan khususnya pelayanan kepada masyarakat, dalam ini pimpinan harus mampu memahami, melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya, sehingga bawahan akan merasa senang bekerja sehingga kinerja pemerintahan dapat tercapai secara maksimal (Hardiyana & Helwiyani, 2011: 88). Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin suatu organisasi dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan peran pegawai, maka pelaksanaan prinsip-prinsip komunikasi perlu lebih ditingkatkan dan gaya kepemimpinan perlu diperhatikan. Hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja. Karena tingkat kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai (Rohmatia & Anggraini, 2019).

Motivasi dapat diartikan sebagai aktualisasi diri daya kekuatan dalam diri individu yang dapat mengaktifkan dan mengarahkan perilaku yang merupakan perwujudan dan interaksi terpadu antara *motif dan need* dengan situasi yang diamati dan dapat berfungsi untuk mencapai tujuan yang diharapkan individu, yang berlangsung dalam suatu proses yang dinamis (Prihartanta, 2015: 2). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi organisasi dalam hal ini pemerintahan daerah. Secara umum motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu (Nurkholis, dkk, 2018). Selanjutnya menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Karunia, 2017).

Pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja ini dikemukakan juga oleh Yekti (2012), dalam penelitiannya berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Timur*, dimana Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Putri (2018), juga bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disamping kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor lain yang penting diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia di instansi/organisasi adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN dalam suatu instansi. Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tanpa adanya disiplin dan motivasi, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Karunia, 2017).

Pentingnya disiplin kerja ini dikemukakan oleh Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016), dalam penelitiannya berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Luwu Timur merupakan unsur penunjang pemerintah di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Daerah. Tugas Pokok BKPSDM yaitu membantu Bupati dalam memimpin dan melaksanakan urusan pemerintah bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Fenomena menunjukkan bahwa disiplin kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur masih rendah, masih ada pegawai yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang menunjukkan lemahnya disiplin kerja sehingga membawa konsekuensi negatif dan dapat merusak pola peraturan instansi dalam melayani masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari rekap absensi 3 (tiga) tahun terakhir. Hasil rekap absensi menunjukkan bahwa 3 (tiga) tahun terakhir terjadi peningkatan ketidakhadiran pegawai, seperti terlihat pada table berikut.

Tabel 1. Tingkat kehadiran pegawai BKPSDM Kabupaten Luwu Timur

NO	TAHUN	JUMLAH ASN		SAKIT	IZIN	CUTI	TANPA KETERANGAN	JUMLAH HADIR	JUMLAH TIDAK HADIR
		PN S	HONORER						
1	2017	27	15	5	4	1	2	30	12
2	2018	30	15	3	2	1	1	34	11
3	2019	35	17	2	8	1	3	38	14

Kondisi yang terjadi di Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Timur terkait kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja masih kurang maksimal, motivasi kerja ASN masih rendah, hal ini terlihat dari tugas-tugas yang menjadi tupoksinya terkadang lambat diselesaikan. Oleh sebab itu peran pimpinan masih perlu ditingkatkan dalam memberikan motivasi kepada ASN, sekaligus memberikan punishment kepada ASN yang malas masuk kantor, diharapkan ASN mempunyai disiplin yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggung jawab yang ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan sehingga tugas dan tanggung jawab sebagai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dapat meningkat, sehingga menghasilkan kinerja

yang baik.

Bertolak pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengkaji permasalahan tersebut dalam usulan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk metode penelitian asosiatif. Menurut Echdar (2017), "bahwa Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih". Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur yang secara keseluruhan berjumlah 45 orang.

Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Mei sampai Tahun 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Timur yang berjumlah 45 orang, terdiri dari 28 orang yang berstatus PNS dan 17 orang berstatus upah jasa/honor. Karena jumlah populasi di bawah 100 orang, maka semua populasi dijadikan sebagai sampel (sampel jenuh). Jadi sampel penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu 45 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Angket penelitian ini memuat pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur (Y), diukur dengan skala *likert*. Data yang telah terkumpul akan di analisis menggunakan dua macam teknik statistik, yaitu teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	6.861	4.046		1.696	.098
	Kepemimpinan(X1)	.333	.167	.217	1.988	.053
	Motivasi(X2)	.253	.150	.225	1.685	.100
	Disiplin_Kerja(X3)	.530	.153	.486	3.457	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_ASN(X4)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,616 + 0,634X_1 + 0,327X_2 + 0,048X_3 + 0,183X_4$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 6,861 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur mempunyai nilai sebesar 6,861.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_2) sebesar 0,333 berarti ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur sebesar 0,333 sehingga apabila skor kepemimpinan memiliki nilai 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur sebesar 0,333 point.
3. Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,253 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur sebesar 0,253 sehingga apabila skor motivasi memiliki nilai 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur sebesar 0,253 point.
4. Nilai koefisien regresi kinerja ASN (X_3) sebesar 0,530 berarti ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur sebesar 0,530 sehingga apabila skor disiplin kerja memiliki nilai 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur sebesar 0,530 point.

Pengujian hipotesis secara parsial

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur (Y).

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pemimpin menunjukkan nilai t = 1,988 sedangkan nilai t tabel untuk n 45 adalah sebesar 2,019 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga tidak terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel pemimpin dengan kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, dengan nilai signifikansi sebesar 0,053 > 0,05. Dengan nilai signifikansi di atas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur (Y).

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t = 1,685 sedangkan nilai t tabel untuk n 45 adalah sebesar 2,019. Dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga tidak terbukti bahwa terdapat pengaruh

antara variabel motivasi dengan kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, dengan nilai signifikansi sebesar $0,100 > 0,05$. Dengan nilai signifikansi di atas $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur (Y).

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel disiplin kerja ¹⁷ menunjukkan nilai $t = 3,457$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 45$ adalah sebesar $2,019$. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel kepemimpinan, variabel motivasi, variabel disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 5.17 berikut ini :

Tabel 5.17 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.662	3	71.221	21.020	.000 ^a
	Residual	138.916	41	3.388		
	Total	352.578	44			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja(X_3), Kepemimpinan(X_1), Motivasi(X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja_ASN(Y)

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = $21,020$ sedangkan F tabel untuk $n = 45$ dengan $df_1 = k - 1 = 3$ dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan $df_2 = n - k = 41$ dimana n adalah sebanyak 45 dikurang dengan k (4) adalah pada titik nilai F tabel sebesar $2,832$ hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja ASN).

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah $0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur

¹⁵ Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien

determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 5.18 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.577	1.841

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja(X3), Kepemimpinan(X1), Motivasi(X2)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,577. Hal ini berarti 57,7 % kinerja ASN Keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu 42,3% kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan dari tiga variabel X yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur sementara dua variabel X lainnya yaitu kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Nurkholis, dkk (2018), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara UIN Raden Fatah Palembang. Selanjutnya penelitian dari Pattynama, Kojo & Repi (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak dapat dilakukan hanya melalui variabel gaya kepemimpinan, perlu ada variabel-variabel yang lain yang dapat sinergi dengan kepemimpinan agar ASN dapat meningkatkan kinerja.

Demikian pula dengan variabel motivasi dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ditolak, artinya bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Sejalan dengan hasil penelitian dari Julianry, Syarief & Affandi (2017), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif langsung terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan variabel keajaiban dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hestisani, Bagia & Suwendra (2014), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Wariati, Dahniar & Sugiati (2015), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Begitupun penelitian

yang dilakukan oleh Widia & Rusdianti (2018), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Yulianty, Hendriani & Maulida (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Namun, secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN BKPSDM Kabupaten Luwu Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nurkhamsa, Berlian & Lestiawati (2018), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Rambe (2016), menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Selanjutnya penelitian dari Hamid & Kurniawaty (2020), menyatakan bahwa semua variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja ASN diperlukan ketiga variabel tersebut yaitu kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja ASN dipengaruhi oleh adanya faktor dari kepemimpinan dalam suatu organisasi/instansi, selanjutnya faktor dari motivasi ASN itu sendiri baik motivasi internal atau motivasi eksternal, selain dari faktor kepemimpinan dan motivasi, tidak terlepas dari faktor disiplin kerja. Meskipun demikian bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja ASN yang tidak diamati dalam variabel penelitian ini.

Besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, secara simultan dapat diketahui dari nilai R^2 yaitu nilai *Adjusted R Square* dengan nilai 0,577. Besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap ASN secara simultan disimpulkan sebesar 57,7% dan sisanya 42,3% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, dengan nilai t-hitung 1,988 < t-tabel 2,019. Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, dengan nilai t-hitung 1,685 < t-tabel 2,019. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, nilai t-hitung 3,4457 > t-tabel 2,019. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (*simultan*) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, dengan nilai F-hitung 21,020 > F-tabel 2,83

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta Indonesia.
- Arum Janie. D. N. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press

- Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori & terapan/Journal of Theory and Applied Management* 9 (2) 2016.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Prenadamedia Group. Jakarta.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Ganta, Vinay Chaitanya. 2014. *Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance. International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences. Vol. 2 Issue 6*.
- Hakim, Abdul & Hadipapo Anwar. 2015. Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Wawotobi. *Ekobis (online) Vol.16 No.1 Januari 2015*.
- Hasim, Djamil. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor. Penerbit Qiara Media.
- Hardiyana Aan & Helwiyani Farina. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (Online) Vol.5 No.2*. (<http://www.stiepas.ac.id>, diakses 17 Maret 2020)
- Heriyanto & Hidayati, Sitti Noor. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur. Vol VI, No.1*. (Diakses 01 Mei 2020).
- Hestisani Hindria, Bagia I Wayan & Suwendra I Wayan. 2014. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Diakses 19 Maret 2020.
- Karunia, Nina. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara. *Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta*.
- Margono, S. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Muhtor. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia

- Nugraha, Nanang. 2018. Korelasi Motivasi Peserta Dalam Diklat Teknis Pelayanan Publik. *Jurnal Inspirasi Volume 9 No.1 Februari 2018:19-39*. Diakses 13 Maret 2020.
- Nurhayati, Tati. 2012. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja. *Jurnal Eduksos Vol.1 No.2* ([http://www. Syeknurjati.ac.i](http://www.Syeknurjati.ac.i), dDiakses 01 Mei 2020)
- Nurkholis, M, Kgs., Berlian Zarnial & Listiawati. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *I-Economic (Online). Vol.4 No.2 Desember 2018*.
- Purba, Nora Utami, Nurheni & Sukmawati Anggraini .2016. Pengaruh Kelas Jabatan (JOB GRADE) dan Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja PNS pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pasca Panen Pertanian. *Neo-Bis, 10 (1), 78-90, 2016*.
- Pangarso, Astadi & Susanti Putri Intan. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan. Tahun 9. No.2* (diakses 21 Maret 2020)
- Pattynama JV, Kojo Christoffel & Repi Agusta L. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Journal EMBA Vol.4No.1* (Diakses 30 April 2020).
- Prihantoro, Agung. 2015. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. Penerbit: Deepublish CV Budi Utama. Sleman
- Prihartanta, Widayat. 2015. Teori-teori Motivasi. *Jurnal Adabiya, Vol.1 No.83 (Online)*.(Diakses 28 April 2020)
- Purnomo, Eko & Saragih, Herlina JR. 2016. *Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*. Penerbit: Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Putri, Winda Adinda. 2018. Determinasi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat. *Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta*.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Tunggul Mandiri Publishing.
- Rambe, Anna Rachmaniah. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretaria Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen. *Program Pascasarjana Universitas Terbuka*.
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Penerbit: UB Media. Malang

- Rohmatiah, Ahadiati & Anggarini, N. S. 2019. Analisis Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pengawasan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Kota Mojokerto. *Yustisia Merdeka Jurnal Ilmu Hukum (Online) Vol. 5 No. 1 Maret 2019*. (<http://www.yustisia.unmermadium.ac.id>, Diakses 16 Maret 2020).
- Rumondor, Vico Wentri. 2013. Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal Emba, Vol.1 No,4* (ejournal.unsrat.ac.id, Diakses 24 Maret 2020)
- Septiady Adrian, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. *Psimakom Vol.12 No.1 Januari 2018*. (<http://jurnal.steyassananggana.ac.id>, Diakses 19 Maret 2020).
- Siregar, Syofian. 2015. Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sopa Ikhwan. 2011. Manajemen Pikiran dan Perasaan. Penerbit Zaman. Jln. Kemang Timur Raya No.16.
- Suci, Masasti & Ismiyati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang, Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. *Economic Education Analysis Journal. (Online)*. (<http://journal.unnes.ac.id>, Diakses 07 Mei 2020)
- Suekarso & Putong, Iskandar. 2015. Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis.
- Try Astuti, An Ras. 2019. *Manajemen Organisasi (Teori dan Kasus)*. Pare-pare: Nusantara Pres.
- Utari, Khiki. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kinerja Pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif, Vol3. No.1* (<http://www.ejournal.pin.or.id>, Diakses 01 Mei 2020)
- Wardhani AP, Leonardo Budi H, & Maria MM. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management. Vol.2 No.2* (<http://www.jurnal.unpand.ac.id>, diakses 01 Mei 2020)
- Wibowo. 2011. *Teori Kepemimpinan. Badan Kepegawaian Daerah*. Kota: Yogyakarta.
- Widhiarso, Wahyu. 2010. Pengembangan Skla Psikologi: Lima Kategori Respons ataukah Empat Kategori Respons. *Pengembangan Skala Psikologi* (<http://www.whidiarso.staff.ugmac.id>, diakses 13 Mei 2020)
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta : BP-FKIP UMS.

Yekti, Sundoro. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma, (Online) Vol.1 No.2 Desember 2012*. (<http://e-journals.unmul.ac.id/>, Diakses 13 Maret 2020).

Yulianti, R N, Hendriani, S & Maulida Yusni. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau *Procuratio (Online) Vol. 5, No. 2, Juni 2017*.

Yoesana, Umy. 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integratif, Volume 1, Nomor 1, 2013-13-27 (Online)*, (<http://www.ejournal.pin.or.id>, diakses 01 Mei 2020)

"PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LUWU TIMUR"

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	diskominfo.kukarkab.go.id Internet Source	1%
2	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	1%
3	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to iGroup Student Paper	1%
5	vibdoc.com Internet Source	1%
6	www.samarinda.lan.go.id Internet Source	1%
7	adoc.tips Internet Source	1%
8	www.e-jurnal.com Internet Source	1%

9	Azulaidin Azulaidin, Enita Rosmika. "PENGARUH KOMPETENSI GURU, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU", Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 2021 Publication	1 %
10	id.scribd.com Internet Source	1 %
11	Devi Isma Wulayanti. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO) PABRIK GULA "PAGOTTAN" MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2013 Publication	1 %
12	dinkes.luwutimurkab.go.id Internet Source	1 %
13	musdalifababuddin.blogspot.com Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1 %
15	Fahmi Kamal, Widi Winarso, Wastam Wahyu Hidayat. "PENGARUH ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN KOMUNIKASI	<1 %

DAN INFORMATIKA", Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen, 2020

Publication

16

digilib.uns.ac.id

Internet Source

<1 %

17

Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia

Student Paper

<1 %

18

Submitted to Universitas Negeri Manado

Student Paper

<1 %

19

Yuslaini Yuslaini, Bambang Supeno. "Exploring Performance and Traceability Environment on Dept. of Housing Settlement and Lands", IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 2020

Publication

<1 %

20

www.ibookread.net

Internet Source

<1 %

21

Submitted to Bellevue Public School

Student Paper

<1 %

22

Submitted to Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Student Paper

<1 %

23

Venny Ardita, Enie Novieastari, Dewi Gayatri. "Effectiveness of assertive communication training in efforts to increase on work

<1 %

motivation affiliation nurse practitioner at regional general hospitals in Southeast Sulawesi", AIP Publishing, 2019

Publication

24	dpmpptsp.samarindakota.go.id Internet Source	<1 %
25	gosulut.com Internet Source	<1 %
26	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
27	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1 %
28	es.scribd.com Internet Source	<1 %
29	law.uii.ac.id Internet Source	<1 %
30	online-journal.unja.ac.id Internet Source	<1 %
31	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %

34

sumbawabaratkab.go.id

Internet Source

<1 %

35

www.bidikfakta.com

Internet Source

<1 %

36

www.lap-publishing.com

Internet Source

<1 %

37

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

38

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

39

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1 %

40

skripsijitu.wordpress.com

Internet Source

<1 %
