

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR DI NAS PEMADAM KEBAKARAN
KOTA PALOPO**

Lestari Patandung¹, Muhammad Kasran, S.E., M.M.², Dr. Duriani, M.Pd.I.³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRACT

This study aims to: (1) determine the effect of leadership style on employee performance at the Palopo City Fire Service Office, (2) determine the effect of motivation on employee performance at the Palopo City Fire Service Office, (3) determine the effect of work discipline on employee performance at the Palopo City Fire Service Office, (4) determine the effect of leadership style, motivation and work discipline simultaneously on the performance of employees at the Palopo City Fire Service Office. The population as well as the sample selected in the study were all 71 employees of the Palopo City Fire Service Office, which were taken using the census method. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that the leadership style had a significant effect on employee performance in the Palopo City Fire Service Office. Motivation has a significant effect on employee performance in the Palopo City Fire Service Office. Work discipline has a significant effect on employee performance at the Palopo City Fire Service Office. Leadership style, motivation and work discipline simultaneously influence the performance of employees at the Palopo City Fire Service Office.

Keywords: leadership style, motivation, discipline, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo, (2) mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo, (3) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo, (4) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo. Populasi sekaligus sampel yang dipilih dalam penelitian adalah semua pegawai Kantor Dinas Pemadaman Kebakaran Kota Palopo sebanyak 71 orang, yang diambil menggunakan metode sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo.

Kata Kunci: Modal Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Diera globalisasi saat ini setiap organisasi dituntut untuk melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk dapat bersaing. Salah satu strategi adalah memiliki sumber daya manusia yang baik dan mampu bersaing. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling murni, dan sulit diperkirakan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain karena sumber daya manusia adalah aset organisasi yang vital. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai manajer sistem.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk gaya kepemimpinan. Pemimpin memainkan peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga

dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan implementasi kualitas seperti yang diharapkan. Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi akan terbentuk jika seseorang memiliki keinginan atau minat dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin kerja dalam suatu organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tentu saja, setiap individu harus mematuhi setiap peraturan di lembaga pemerintah, tidak hanya untuk bawahannya tetapi juga pemimpin mereka, karena jika seorang pemimpin mematuhi peraturan di lembaga pemerintah, tentu saja sebagai bawahannya juga akan mengikuti seorang pemimpin.

2. TINJAUAN PUSTAKA.

GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang

pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2012). Goleman (2011) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika orang itu mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat. Pernyataan yang sama dikatakan oleh Thoha (2013) bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika orang itu mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat.

Jenis Gaya Kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan otoriter.

Gaya kepemimpinan otoriter/otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memfokuskan semua keputusan dan kebijakan yang diambil dari diri mereka secara penuh.

2. Gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan otoritas luas kepada

bawahan. Setiap kali ada masalah selalu sertakan bawahan sebagai satu tim.

3. Gaya kepemimpinan bebas/ *laissez faire*.

Tipe pemimpin ini hanya terlibat dalam jumlah kecil di mana bawahannya secara aktif menentukan tujuan dan memecahkan masalah yang dihadapi (Rivai, 2013).

Kepemimpinan bebas adalah kebalikan dari jenis atau gaya kepemimpinan otoriter. Dari segi perilaku ternyata gaya kepemimpinan ini cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (kompromi) dan perilaku kepemimpinan pembelot (*deserter*).

Indikator Gaya Kepemimpinan:

Indikator kepemimpinan yang diukur berdasarkan empat perilaku kepemimpinan menurut Robbins (2014) adalah arahan atau instrumental, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada pencapaian.

Definisi dari setiap perilaku kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan direktif adalah perilaku kepemimpinan di mana pemimpin memberi tahu bawahan apa yang diharapkan dari memberikan instruksi apa yang perlu dilakukan, dan menunjukkan kepada bawahan cara melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Kepemimpinan suportif, yaitu jenis kepemimpinan yang ramah, ramah, dan peduli terhadap status dan kebutuhan pekerja.
3. Kepemimpinan partisipatif adalah perilaku kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, meminta saran dari bawahan, mempertimbangkan saran-saran ini sebelum membuat keputusan.

MOTIVASI KERJA

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang muncul dari jiwa seseorang yang abstrak (tidak berwujud) tetapi efeknya bisa

dirasakan (Nugroho, 2011). Motivasi dapat dilihat sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan, dan didahului oleh respon terhadap adanya tujuan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja:

1) Faktor Internal.

1. Faktor organisasi.

Faktor organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja adalah pembayaran atau gaji, keamanan kerja, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

2. Faktor pribadi.

Faktor pribadi atau individu adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Saydam (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang (faktor

lingkungan).

3. Keinginan dan harapan pribadi.
Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.
4. Kebutuhan.
Kebutuhan biasanya proporsional dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan untuk bekerja keras.

2) Faktor Eksternal.

1. Kondisi lingkungan kerja.
Lingkungan kerja dalam keseluruhan fasilitas dan infrastruktur kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan itu dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat itu.
2. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai adalah alat motivasi paling kuat bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Upah rendah tidak akan membangkitkan motivasi pekerja.

3. Supervisi yang baik.
Seorang supervisor diperlukan untuk memahami sifat dan karakteristik bawahannya pengembangan karier bagi karyawan.
4. Ada jaminan karier.
Karier adalah serangkaian posisi yang terkait dengan pekerjaan yang ditempati oleh seseorang sepanjang hidupnya. Karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individu secara mendalam.

Indikator Motivasi Kerja:

Menurut George dan Jones (2010) mengungkapkan bahwa ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1. Tingkat usaha (*level of effort*), menjelaskan seberapa keras seseorang bekerja untuk

menunjukkan perilaku yang dipilih. Motivasi kerja dilakukan tidak hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

2. Arah perilaku (*direction of behavior*), yaitu perilaku yang seseorang pilih untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang karyawan pilih untuk ditunjukkan dari banyak perilaku potensial yang dapat mereka tunjukkan.
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*), yaitu perilaku yang dipilih oleh seseorang dalam menghadapi hambatan, menggambarkan upaya yang akan diambil oleh seseorang untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi atau upaya seseorang untuk membantu rekan kerja mereka dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

DISIPLIN KERJA

Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk karyawan dan untuk organisasi. Tujuan suatu organisasi akan terwujud lewat produktivitas kerja karyawan yang baik dimana didalamnya karyawan harus memiliki sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu disiplin kerja sangat penting dan dibutuhkan di dunia organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Selanjutnya menurut Wursanto (2010) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan hanya unsur paksaan.

Jenis – jenis disiplin kerja:

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 2013) terdiri dari:

1. *Self imposed discipline*, yaitu

kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

KINERJA

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan (Moehariono, 2012). Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja

yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Nawawi, 2013).

Kategori pengukuran kinerja:

Dessler (2015) menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, yaitu:

1. Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan atau informasi yang dia miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Keandalan adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat dipercaya saat menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal menindaklanjuti pekerjaan.
3. Ketersediaan, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu kegiatan yang diselesaikan oleh karyawan dan keakuratan

- catatan kehadiran karyawan,
4. Kemandirian adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari atasannya.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian.

Desain penelitian adalah metode yang digunakan oleh para peneliti untuk melakukan studi yang memberikan arah untuk program penelitian (Dharma, 2011). Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2012).

Populasi dan Sampel.

Populasi.

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang

diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2013). Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua pegawai Kantor Dinas Pemadaman Kebakaran Kota Palopo sebanyak 71 orang.

Sampel.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Hidayat, 2013). Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah pegawai Kantor Dinas Pemadaman Kebakaran Kota Palopo sebanyak 71 orang. Dalam penelitian ini sampel diambil menggunakan metode sensus, yaitu semua populasi sekaligus dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data yang digunakan dalam objek penelitian, sebagai berikut:

1. Data kuantitatif dalam bentuk data dalam bentuk angka yang dapat dihitung.
2. Data kualitatif berupa data dalam bentuk bukan angka yang mendukung data kuantitatif

sebagai informasi.

Sumber Data

Dalam penulisan proposal ini maka peneliti menggunakan data berupa:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh para peneliti dari lapangan dengan membagikan kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau penelitian arsip yang berisi peristiwa masa lalu. Data sekunder dapat diperoleh oleh peneliti dari jurnal, majalah, buku, dan dari internet.

Teknik Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (angket), wawancara, dan studi kepustakaan. Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Instrumen pertanyaan dalam kuesioner penelitian ditutup

karena jawaban alternatif disediakan. Sedangkan penelitian kepustakaan adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, tesis, tesis, dan sebagainya. Metode studi literatur dalam bentuk penelitian sebelumnya dan informasi lain digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Sedangkan metode wawancara digunakan untuk mengetahui jumlah karyawan Kantor Pemadam Kebakaran Kota Palopo.

4. ANALISIS DATA.

Uji Validitas Data.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.

Pernyataan	r- hitun g	r- tabel	Keteranga n
GK1	0,563	0,196	Valid
GK2	0,290	0,196	Valid
GK3	0,198	0,196	Valid
GK4	0,488	0,196	Valid
GK5	0,430	0,196	Valid
GK6	0,279	0,196	Valid
GK7	0,519	0,196	Valid
GK8	0,502	0,196	Valid
GK9	0,607	0,196	Valid
Pernyataan	r- hitun g	r- tabel	Keteranga n
M1	0,446	0,196	Valid
M2	0,250	0,196	Valid
M3	0,520	0,196	Valid

M4	0,413	0,196	Valid
M5	0,593	0,196	Valid
M6	0,386	0,196	Valid
M7	0,369	0,196	Valid
M8	0,539	0,196	Valid
M9	0,306	0,196	Valid
Pernyataan	r- hitun g	r- tabel	Keteranga n
DK1	0,273	0,196	Valid
DK2	0,405	0,196	Valid
DK3	0,577	0,196	Valid
DK4	0,509	0,196	Valid
DK5	0,400	0,196	Valid
DK6	0,471	0,196	Valid
DK7	0,577	0,196	Valid
DK8	0,498	0,196	Valid
DK9	0,669	0,196	Valid
Pernyataan	r- hitun g	r- tabel	Keteranga n
KP1	0,590	0,196	Valid
KP2	0,442	0,196	Valid
KP3	0,552	0,196	Valid
KP4	0,508	0,196	Valid
KP5	0,594	0,196	Valid
KP6	0,412	0,196	Valid
KP7	0,437	0,196	Valid
KP8	0,401	0,196	Valid
KP9	0,435	0,196	Valid

Sumber: Data Olah SPSS, 2020

Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas.

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,649	0,600	Reliabel
Motivasi	0,631	0,600	Reliabel
Disiplin kerja	0,659	0,600	Reliabel
Kinerja pegawai	0,690	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olah SPSS, 2020

Analisis: Tabel 4.10 menunjukkan

hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha sebesar 0,649; 0,631; 0,659; dan 0,690. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

Uji Parsial (Uji T).

Pengujian regresi secara parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan nilai profitabilitas dari masing-masing variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika profitabilitas lebih kecil dari <0,05 maka ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Sumber: Data Olah SPSS, 2020

Pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai t hitung gaya kepemimpinan(X1) adalah 4,266, nilai t hitung motivasi (X2) adalah 7,222 dan nilai t hitung disiplin kerja (X3) adalah 10,806. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian ($71 - 4 = 67$). Nilai signifikan pada $\alpha = 5\%$, sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 67, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,667.

Nilai t- hitung gaya kepemimpinan > t- tabel (4,266 > 1,692), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat kepercayaan 95% .

Nilai t- hitung motivasi > t- tabel

Tabel 4.11 Uji Parsial.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardi	t	Sg.
		Coefficients		zed		
		B	Std.	Coefficien		
			Error	ts		
				Beta		
1	(Constan	-	3.250		- .6	.510
	t)	2.150			62	
	Gaya	.510	.120	.457	4.26	.001
	Kepemim				6	
	pinan					
	Motivasi	.747	.103	.656	7.22	.000
					2	
	Disiplin	.781	.072	.793	10.8	.002
	Kerja				06	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(7,222>1,692), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel motivasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat kepercayaan 95% .

Nilai t- hitung disiplin kerja > t- tabel (10,806>1,692), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat kepercayaan 95% .

236.384	3	78.795	79.873	.00
66.095	67	.986		0 ^b
302.479	70			
: Kinerja Pegawai				
nstant), Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya				

Sumber: Data Olah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 40,819 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,33 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $40,819 > 3,33$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis terima, dapat disimpulkan bahwa variabel Modal Sendiri (X_1) dan Modal Pinjaman (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Profitabilitas (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2). Uji ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu Modal

Tabel 4.12 Uji Simultan.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig

Sendiri dan Modal Pinjaman terhadap Profitabilitas, koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom *R square*, yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Uji *R square*.

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.884 ^a	.781	.772

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Olah SPSS, 2020

Tabel dapat dilihat R-square adalah 0,781 atau 78,1% yang berarti variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja pegawai sebesar 78,1%, sedangkan sisanya sebesar 21,9% (100% - 78,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam

model penelitian ini.

3. PENUTUP.

Simpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo.

Saran.

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan:

1. Kantor Pemadam Kebakaran Kota Palopo harus mempertahankan disiplin kerja yang telah ada sekarang seperti peraturan-peraturan agar kinerja pegawai tetap baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Alma, Buchari. 2013. *Kewirausahaan untuk Umum dan Mahasiswa*. Alfabeta. Bandung.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Clarisa. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono Medan*.
- Daryanto, M. 2011. *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Gava Media. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Dharma, Kusuma Kelana. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: TransInfo Media.
- Fatma, 2017. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tbk Rayon Selatan Cabang Makassar*. Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin. Makassar.
- Gachengo. 2017. *Influence of Motivation on Employee Performance: a Case of National Bank of Kenya*
- George, J.M., dan Jones, G.R. 2010. *Memahami dan Mengelola Perilaku Organisasi*. Upper Saddle River. New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2012. *Pengembangan Analisis Multivariate dengan program SPSS UNDI P*. Semarang.
- Goleman, D. 2011. *Kecerdasan Emosional*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Handoyo. 2015. *The Influence of Leadership Styles on Employee's Performance Through Work Motivation (an Organizational Study at Four Hotels in Malang)*.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Alimul AA. 2013. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis*

- Data. Jakarta: Salemba Medika. *Mona Regency.*
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasmir. 2012. *Analisis Laporan Keuangan.* Raja Grafindo. Jakarta.
- Makawimbang, H. J. 2012. *Supervisi Klinis.* Alfabeta. Bandung.
- Mariam. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.*
- Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Ghalia. Surabaya.
- Nawawi, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif.* Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Nugroho, M. A. S. 2011. *Kewirausahaan Berbasis Spriritual.* Kayon. Yogyakarta.
- Odunlami. 2017. *The Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: a Study Of Selected Private Universities in Ogun State, Nigeria.*
- Ogen. 2018. *The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Apparatus' Performance in Police Resort of*
- Pratama. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastransos Boyolali.*
- Rivai, Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2014. *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat. Jakarta
- Rohmat. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan.* Cipta Media Aksara. Yogyakarta.
- Saryono. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.* Nuha Medika. Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro.* Dj ambaran. Jakarta.
- Shulkhan, M. 2013. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah.* Sukses Offset. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* STIE YKPN Yogyakarta. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana.* Bumi Aksara. Jakarta.

- Spahutar. 2018. *Pengaruh Kepuasan dan Kemampuan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stie Al Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah)*. *Leadership Styles on Employee's Performance*.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group. Jakarta.
- Suwatno & Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Tamarindang, Billy. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado*. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*.
- Tampubolon, B. D. 2012. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal Standardisasi No 9*.
- Terry, G.R. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Veliu. 2017. *The Influence of*
- Wursanto, I.G. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Pustaka. Jakarta.

