

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI PERAN MEDIASI (STUDI KASUS PADA BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM RI)

**Abdul Rahman Rambe<sup>1</sup>, Euis Bandawaty<sup>2</sup>, Farida Suldina Achmad<sup>3</sup>**  
**Universitas Islam As-Syafi'iyah**

[arboyrahman@gmail.com](mailto:arboyrahman@gmail.com), [euisbandawaty.feb@uia.ac.id](mailto:euisbandawaty.feb@uia.ac.id), [farida.syarwani@gmail.com](mailto:farida.syarwani@gmail.com)

### Abstrak

Bawaslu RI adalah lembaga penting dalam penyelenggaraan Pemilu untuk menghasilkan Pemerintahan yang demokratis. Kinerja Bawaslu RI akan berdampak pada kualitas demokrasi Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di Bawaslu RI, serta peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei kepada pegawai Bawaslu RI. Analisis data dilakukan dengan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun dimediasi oleh variabel motivasi. Sementara variabel kepemimpinan hanya berdampak signifikan saat dimediasi oleh variabel motivasi, variabel kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung.

**Kata Kunci : Bawaslu, Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai**

### Abstract

*The Indonesian Election Supervisory Agency (Bawaslu RI) is a crucial institution in organizing elections to create a democratic government. Its performance will impact the quality of Indonesian democracy. This study aims to determine the extent to which leadership and work discipline influence employee performance at Bawaslu RI, as well as the role of work motivation as a mediating variable in this relationship. This study employed a purposive sampling technique. The study employed a quantitative approach, collecting data through a survey of Bawaslu RI employees. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling (SEM) technique. The results showed that discipline significantly impacted employee performance, both directly and through a mediated motivational variable. While the leadership variable only had a significant impact when mediated by the motivational variable, the leadership variable was not significant on employee performance directly.*

**Keywords : Bawaslu, Leadership, Discipline, Work Motivation, and Employee Performance**

## 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut bisa dicapai jika semua pegawai dan pimpinannya memberikan yang terbaik kepada organisasi. Salah satu hal terpenting yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi mencapai tujuannya adalah kemampuan mejerial dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi. Menejemen sumber daya manusia yang baik akan membuat kontribusi semua anggota organisasi meningkat demi tercapainya tujuan

organisasi (Sri Lestari dan Euis Bandawaty, 2023). Organisasi yang mampu mengelola sumber dayanya akan mampu bersaing dan akan berkembang menjadi semakin besar (Ganis, 2022).

Salah satu upaya dalam optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia dalam budaya organisasi adalah memberikan motivasi. Tugas ini biasanya dilakukan pemimpin organisasi untuk memastikan tujuan organisasi tidak melenceng. Motivasi sendiri bisa menjadi sebab, kanal penyaluran sekaligus pendukung perilaku manusia untuk bekerja secara lebih optimal dan antusias (Muhammad Khukaim, 2017). Motivasi pada perkembangannya mengalami berbagai terobosan dalam berbagai bentuk yang tergolong dalam *reward* dan *punishment*.

Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia (Bawaslu RI) merupakan *auxiliary state organs*, atau bersifat lembaga negara yang ditambahkan sesuai kebutuhan. Bawaslu memiliki 5 (lima) Anggota dimana salah satunya dipilih menjadi Ketua. Setiap keputusan menjadi tanggungjawab Ketua dan semua Anggota. Ketua lebih bersifat administratif, sementara kedudukannya sama dengan Anggotanya. Kinerja pegawai Bawaslu RI secara langsung dan tidak langsung berdampak pada kualitas pengawasan pemilu dan demokrasi di Indonesia (Ilham Zikru, 2023).

Penelitian ini mencoba mencari tahu dampak kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal Bawaslu RI dengan Motivasi sebagai variabel mediasinya. Strategi dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin menjalankan fungsi sebagai anggota organisasi. Pemimpin harus mampu menempatkan diri sebagai orang dalam dan tidak dirasakan atau dilihat anggota kelompok sebagai orang luar. Strategi ini hanya akan dapat diwujudkan apabila pemimpin dalam menjalankan interaksi sosial dengan anggota kelompoknya, menunjukkan kemampuan memahami, memperhatikan dan terlihat dalam masalah-masalah dan kebutuhan organisasi dan anggotanya (Nawawi, 2012).

Peneliti telah melakukan beberapa kajian kepustakaan mengenai beberapa penelitian yang mempunyai topik serupa dengan judul penelitian ini. Salah satunya penelitian dari Selvi Devana dkk (2025) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi di SD SPK, menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan bisa berdampak signifikan kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasinya. Sementara penelitian dari Aziz dan Putra (2022) yang judulnya Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SD kartika 1-11 Padang menunjukkan hasil sebaliknya, bahwa kepemimpinan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja.

Terkait disiplin, Halimatus Sa'diyah Dkk (2024) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Manajemen Talenta, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, menunjukkan bahwa disiplin sangat berdampak secara signifikan bagi kinerja.

Menurut Any Isvandari (2018) penerapan aturan kerja yang jelas dan konsisten memberikan dampak signifikan dalam membentuk motivasi kerja yang stabil pada karyawan, karena tercipta lingkungan kerja yang tertata dan terarah.

Menurut Euis Bandawaty dkk (2024) motivasi kerja bisa dibangkitkan dalam beberapa hal, hal ini perlu dilakukan karena dalam beberapa penelitian memang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik ini, diantaranya penelitian Rahmat Hidayat (2021) yang berjudul *Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja*, Rahmat penelitian

tersebut menunjukan bahwa motivasi berdampak pada kinerja. Sementara dalam penelitian Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022) dengan topik yang serupa, menunjukkan hasil sebaliknya, dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera) menunjukan bahwa motivasi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### Kepemimpinan

Nawawi (2017) mengemukakan bahwa seorang pemimpin adalah : Orang yang melaksanakan kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan atau sifat-sifat yang dimiliki oleh seseorang pemimpin. Jadi, pengertian kepemimpinan tidak lain adalah seseorang yang memiliki kemampuan atau sifat-sifat untuk menjadi pemimpin. Menurut Ermaya Suradinata dalam Sadikin & Har (2022) tugas utama pemimpin baik dalam organisasi swasta maupun pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Memberikan struktur yang jelas (*structuring the situation*). Pemimpin menunjukkan segala hal agar sesuatu nampak menjadi jelas, mana yang penting dan mana yang kurang penting, mana yang utama dan mana yang tidak, mana yang perlu prioritas dan mana yang boleh dibelakangkan.
2. Mengawasi individu (*controlling group behavior*). Tidak semua anggota kelompok persepsinya sama, tidak semua anggota ketaatan, kepatuhan atau gairahnya sama. Diantara anggota kelompok tentu ada yang mengalami deviasi negatif. Individu semacam itu sering mengekspresikan perilaku yang berupa penyimpangan-penyimpangan. Tugas pemimpin adalah mengendalikannya.
3. Menjadi juru bicara (*spokesman of the group*). Pemimpin mempunyai tugas untuk menyuarakan atau menjadi corong atau juru bicara mengenai segala hal yang mencerminkan kebutuhan kelompok, karena merupakan figur sentral, dimana ke dalam harus mampu menyuarakan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan keluar harus menginformasikan segala kelebihan perusahaan kepada konsumen atau pengguna jasa.

Dari beberapa kriteria tersebut peneliti akan menyaringnya menjadi 3 (tiga) indikator yang selanjutnya akan menjadi acuan penyusunan pertanyaan dalam kuesioner yaitu; kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan dan pendelegasian tugas.

### Disiplin

Menurut Rivai (2011:825) "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan". Menurut Moenir (2004) dalam penelitian Djumardin dan Woro Utari (2022) setiap pegawai harus mematuhi peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Semua pegawai yang menerapkan kedisiplinan di lingkungan kerja akan menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif dengan begitu kinerja pegawainya juga otomatis terdampak atau bisa dikatakan meningkat (Astadi P dan Putri I.S, 2016). Dari uraian tersebut peneliti akan menyaringnya menjadi 3 (tiga) indikator yang selanjutnya akan menjadi acuan penyusunan pertanyaan dalam kuesioner yaitu; Datang tepat waktu, Kepatuhan melaksanakan peraturan dan tanggung jawab; dan Ketepatan kerja.

## Motivasi Kerja

Motivasi kerja sendiri bisa didorong oleh faktor eksternal ataupun internal yang mendorong mereka untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Motivasi kerja dipercaya mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan berorientasi pada tujuan organisasi sehingga mereka akan bekerja sesuai target individu atau kelompok yang telah ditetapkan organisasi (Yoesana, 2013).

Harapan seorang pekerja dalam lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan teori Expectancy dari Vroom. Vroom melihat jika individu menginginkan hal dan harapan agar bisa mendapatkan hal tersebut cukup besar, maka individu tersebut akan punya dorongan lebih besar agar mendapatkan hal tersebut. Jika individu tersebut dalam menginginkan hal tersebut kecil, maka dorongan untuk melakukan aksi menuju hal tersebut juga akan rendah. Vroom sangat percaya jika motivasi adalah suatu hasil yang diakibatkan keinginan individu untuk mencapainya dan diiringi perkiraan individu tersebut bahwa apa saja yang sedang dikerjakannya akan mengarah ke hal yang diinginkannya tersebut.

Menurut Vroom, motivasi merupakan fungsi dari tiga faktor kunci: ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi. Ekspektasi mengacu pada keyakinan bahwa upaya akan menghasilkan kinerja, instrumentalitas mengacu pada keyakinan bahwa kinerja akan menghasilkan hasil, dan valensi mengacu pada nilai yang diberikan individu terhadap hasil tersebut. Dengan kata lain, individu termotivasi untuk berprestasi ketika mereka yakin bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan (Muhammad Iqbal, 2024). Merujuk pada teori Vroom di atas peneliti akan menyaringnya menjadi 3 (tiga) indikator motivasi yang selanjutnya akan menjadi acuan penyusunan pertanyaan dalam kuesioner yaitu; Ekspektasi, Instrumentalitas dan Valensi.

## Kinerja Pegawai

Menurut Robertson (2002) kinerja merupakan ilustrasi dari tingkat pengimplementasian kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Pelaksanaan hal tersebut didasarkan pada perencanaan strategis dan dilakukan baik oleh individu atau sekelompok anggota organisasi tersebut. Sementara penilaiannya harus didahului penetapan kriteria keberhasilannya terlebih dahulu, tanpa penetapan indikator keberhasilan kinerja maka hal tersebut tidak dapat diukur. Indikator keberhasilan ini biasanya tertuang menjadi target organisasi atau tujuan yang diidealkan oleh organisasi untuk diwujudkan (Mariana Kristiyanti, 2012).

Di dalam Mangkunegara (2011), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Berdasarkan uraian di atas peneliti menyaring 3 (tiga) indikator yang akan dijadikan acuan menyusun pertanyaan kuesioner: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja dan Kerjasama Tim.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai peran mediasi di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia (Bawaslu RI). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel secara numerik dan menganalisis data yang diperoleh secara statistik. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) yaitu penelitian dengan pendekatan analisis data yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model struktural, terutama ketika data tidak memenuhi asumsi normalitas atau ukuran sampel kecil.

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan atau individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Sementara sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Sunyoto, 2013). Populasi dalam penelitian ini sejumlah 527 pegawai dan dengan memperhatikan saran Hair Dkk (2019) maka sampel ideal untuk penelitian ini berjumlah 100 sampai dengan 200 pegawai. Peneliti sendiri menggunakan 184 responden dengan metode *Purposive Sampling* dan terbagi ke semua Staf Biro yang ada di dalam Deputy Bidang Administrasi dan semua Staf Biro yang ada di dalam Deputy Bidang Dukungan Teknis serta Staf dari Pusat Penelitian, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan (Puslitbangdiklat) dan Staf dari Pusat Data dan Informasi.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga data yang diperoleh dapat dikatakan sah. Penelitian ini menggunakan validitas konstruk (*construct validity*) yang dianalisis dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* antara skor butir pertanyaan dengan skor total variabelnya.

Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 22 menggunakan data dari 30 responden. Suatu butir dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah responden ( $N = 30$ ), maka derajat kebebasan ( $df = n - 2 = 28$ ). Berdasarkan distribusi nilai  $r$  tabel, maka diperoleh  $r$  tabel = 0,374.

Hasil perhitungan nilai korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) dari 26 butir pernyataan yang terdiri dari variabel Kepemimpinan (KP1–KP6), Kedisiplinan (DP1–DP6), Motivasi Kerja (MT1–MT6), dan Kinerja Pegawai (KN1–KN8), ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 01. Hasil Uji Validitas Instrumen Kuesioner**

<b>Kode Pertanyaan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>KP1</b>	0,604	0,374	Valid
<b>KP2</b>	0,637	0,374	Valid
<b>KP3</b>	0,654	0,374	Valid
<b>KP4</b>	0,608	0,374	Valid
<b>KP5</b>	0,585	0,374	Valid
<b>KP6</b>	0,561	0,374	Valid
<b>DP1</b>	0,459	0,374	Valid
<b>DP2</b>	0,556	0,374	Valid
<b>DP3</b>	0,486	0,374	Valid
<b>DP4</b>	0,421	0,374	Valid
<b>DP5</b>	0,585	0,374	Valid
<b>DP6</b>	0,478	0,374	Valid
<b>MT1</b>	0,537	0,374	Valid
<b>MT2</b>	0,511	0,374	Valid
<b>MT3</b>	0,476	0,374	Valid
<b>MT4</b>	0,472	0,374	Valid
<b>MT5</b>	0,555	0,374	Valid
<b>MT6</b>	0,528	0,374	Valid
<b>KN1</b>	0,502	0,374	Valid
<b>KN2</b>	0,557	0,374	Valid
<b>KN3</b>	0,537	0,374	Valid
<b>KN4</b>	0,535	0,374	Valid
<b>KN5</b>	0,523	0,374	Valid
<b>KN6</b>	0,563	0,374	Valid
<b>KN7</b>	0,538	0,374	Valid
<b>KN8</b>	0,497	0,374	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan dari keempat variabel penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,374), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran reflektif meliputi beberapa hal seperti; *Outer Loading*, *Composite Reliability*, *Cronbachs Alpha*, AVE dan Validitas Diskriminan yang mencakup Nilai *Cross Loading*, *Fornell Lacker* dan HTMT. Peneliti telah menghitung melalui Aplikasi SEMPLS dan telah menyalin perhitunganya pada tabulasi tabel berikut beserta penjelasan singkatnya:

**Tabel 02. Average Variance Extracted**

Variabel	AVE	Keterangan
Kepemimpinan	0,732	Valid
Disiplin	0,658	Valid
Motivasi Kerja	0,644	Valid
Kinerja Pegawai	0,635	Valid

**Tabel 03. Cronbachs Alpha**

Variabel	Cronbachs Alpha
Kepemimpinan	0,926
Disiplin	0.870
Motivasi Kerja	0,860
Kinerja Pegawai	0,917

**Tabel 04. Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability
Kepemimpinan	0,942
Disiplin	0,906
Motivasi Kerja	0,900
Kinerja Pegawai	0.933

Model pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari model pengukuran reflektif dimana variabel Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja diukur secara reflektif. Merujuk pada Hair Dkk (2021) evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari *loading factor*  $\geq 0,70$ , *Composite realibility*  $\geq 0,70$ , *Cronbachs alpha*  $\geq 0,70$  dan *average variance* (AVE)  $\geq 0,50$ . Sementara untuk evaluasi diskriminannya mensyaratkan *fornell* dan *lacker* serta *Heterotrait Monotrait Ratio* dibawah 0,90 dan *Cross Loading* dari variabel yang diukur menunjukkan angka lebih besar dengan korelasi variabel lainnya.

Variabel kepemimpinan telah diukur dengan enam (6) item pengukuran dan dinyatakan valid. Hasil pengukuran valid variabel kepemimpinan ini ditandai dengan *outer loading* antara 0,794-0,883, dengan begitu angka tersebut mencerminkan

pengukuran variabel kepemimpinan dinyatakan valid. Hasil yang ditunjukkan oleh pengukuran *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* juga dinyatakan valid mengingat nilainya lebih besar atau sama dengan 0,70, dengan begitu nilai internal consistennya terpenuhi. Sementara syarat validitas konvergenya juga terpenuhi dengan hasil pengukuran AVE menunjukkan angka  $0,732 > 0,50$ . Variasi item pengukuran yang terdapat dalam variabel kepemimpinan mencerminkan validitas konvergen yang baik dan mencapai angka 73,2%.

Kita bisa melihat dari variabel kepemimpinan ada enam item pengukuran dimana KP1 dan KP4 merupakan dua item pengukuran yang memiliki angka *outer loading* paling besar. Hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan dalam menyampaikan disposisi pekerjaan dan dalam mendistribusikan pesan terkait target pekerjaan sudah berjalan dengan baik. Pimpinan di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia (Bawaslu RI) sudah mampu membantu pegawainya memahami apa yang harus mereka kerjakan dengan bahasa yang mudah dipahami. Hal yang tidak kalah penting, pimpinan harus tetap mempertahankan gaya kepemimpinannya dalam mengambil setiap keputusan yang didasarkan kepada data dan fakta dibandingkan aspek emosional mereka. Hal ini bisa dimaklumi mengingat tekanan politik yang dimiliki pimpinan di tengah masa Pemilu dan Pemilihan pasti sangat besar, dan keprofesionalitasan (mengambil putusan berdasarkan data dan fakta) terbukti berdampak bagus dalam pengukuran ini.

### Validitas Diskriminan

Angka yang tersusun secara diagonal dalam tabel *Fornell Lacker* merujuk pada akar AVE. Evaluasi Validitas diskriminan perlu dilakukan dengan melihat kriteria *fornell* dan *lacker*, ini merupakan bentuk evaluasi yang tujuannya memastikan bahwa setiap variabel secara teori berbeda dan terbukti secara empiris. Kriteria dalam pengukuran ini.

diharuskan akar AVE variabel lebih besar dari korelasi antara variabel. Sesuai tabel data di bawah menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki akar AVE sebesar 0,811 dan ini valid karena lebih besar korelasinya dibanding kepemimpinan yang nilainya 0,772, dan lebih besar korelasinya dibanding dengan kinerja pegawai dan motivasi kerja yang berturut-turut angkanya 0,786 dan 0,760.

**Tabel 0.5. Validitas Diskriminan *Fornell Larcker***

	Disiplin	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Disiplin	0.811			
Kepemimpinan	0.772	0.855		
Kinerja Pegawai	0.786	0.693	0.797	
Motivasi Kerja	0.760	0.708	0.760	0.802

Begitu juga variabel kepemimpinan, nilai akar AVE yang dimilikinya sebesar 0,855. Angka akar AVE kepemimpinan lebih besar korelasinya dibanding dengan kinerja pegawai dan motivasi kerja yang berturut-turut angkanya sebesar 0,693 dan 0,708. Variabel kinerja pegawai juga terbukti sama, angka akar AVE yang dimilikinya 0,797 dan korelasinya lebih besar dibanding akar ave motivasi kerja yang angkanya 0,760. Semua



variabel dalam pengukuran ini dengan begitu bisa dinyatakan validitas diskriminannya terpenuhi. Artinya item pengukuran untuk setiap variabel bekerja dengan baik untuk mengukur variabel yang diukur. Dengan kata lain item variabel disiplin fokus melakukan pengukuran terhadap variabel disiplin dan rendah dalam mengukur variabel lainnya.

#### **HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations*)**

HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations*) adalah salah satu kriteria yang digunakan dalam analisis PLS-SEM untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Nilai HTMT yang lebih rendah dari 0.90 umumnya dianggap menunjukkan validitas diskriminan yang baik antara konstruk dalam model. Dalam *SmartPLS*, nilai HTMT dinormalisasi antara 0 dan 1, sehingga tidak ada masalah dengan korelasi negatif. Merujuk pada Hair Dkk (2019) direkomendasikan bahwa untuk HTMT dinilai lebih akurat untuk mendeteksi validitas diskriminan. Menurut angka pengukuran harus di bawah ambang batas 0,90. Merujuk pada tabel di atas bisa dipastikan semua variabel mencapai validitas diskriminannya.

**Tabel 06 . *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations***

	<b>Disiplin</b>	<b>Kepemimpinan</b>	<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>Motivasi Kerja</b>
Disiplin				
Kepemimpinan	0.858			
Kinerja Pegawai	0.873	0.749		
Motivasi Kerja	0.870	0.788	0.850	

#### ***Cross-Loading***

*Cross-loading* dalam *SmartPLS* mengacu pada nilai korelasi antara indikator (variabel teramati) dengan konstruk (variabel laten) yang berbeda. Dalam analisis validitas diskriminan, *cross-loading* digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu indikator lebih terkait dengan konstruk yang seharusnya (konstruk induk) daripada konstruk lain dalam model. Jika nilai *cross-loading* indikator pada konstruk lain lebih tinggi daripada pada konstruk induknya, maka ada indikasi masalah validitas diskriminan. Angka *Cross-Loading* bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 07. *Cross-Loading***

	<b>Disiplin</b>	<b>Kepemimpinan</b>	<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>Motivasi Kerja</b>
<b>DP2</b>	0.822	0.615	0.666	0.614
<b>DP3</b>	0.851	0.630	0.625	0.606
<b>DP4</b>	0.787	0.603	0.584	0.552

<b>DP5</b>	0.772	0.607	0.573	0.576
<b>DP6</b>	0.823	0.669	0.722	0.713
<b>KN1</b>	0.591	0.546	0.701	0.585
<b>KN2</b>	0.667	0.574	0.843	0.623
<b>KN3</b>	0.593	0.512	0.809	0.551
<b>KN4</b>	0.634	0.511	0.835	0.587
<b>KN5</b>	0.616	0.604	0.796	0.676
<b>KN6</b>	0.699	0.607	0.824	0.645
<b>KN7</b>	0.643	0.527	0.805	0.588
<b>KN8</b>	0.551	0.520	0.750	0.578
<b>KP1</b>	0.664	0.883	0.673	0.601
<b>KP2</b>	0.635	0.857	0.516	0.626
<b>KP3</b>	0.706	0.863	0.627	0.588
<b>KP4</b>	0.637	0.877	0.571	0.586
<b>KP5</b>	0.643	0.854	0.593	0.630
<b>KP6</b>	0.672	0.794	0.565	0.601
<b>MT1</b>	0.589	0.485	0.511	0.753
<b>MT2</b>	0.702	0.674	0.679	0.872
<b>MT4</b>	0.626	0.603	0.683	0.835
<b>MT5</b>	0.561	0.529	0.566	0.817
<b>MT6</b>	0.555	0.524	0.589	0.726

Merujuk pada Hair Dkk (2019) maka data pada tabel di atas sudah menunjukkan validitasnya. Secara sederhana kita bisa melihat bahwa angka *cross-loading* dari item pengukuran disiplin misal, baik dari DP2-DP6 nilainya lebih tinggi dibanding dengan variabel lainnya. Begitu juga variabel kepemimpinan yang angkanya lebih tinggi dibanding dengan variabel lainnya. Dalam tabel kita bisa melihat bahwa DP2 angkanya 0,822, artinya dia berkorelasi lebih tinggi dengan variabel disiplin dan berkorelasi lebih rendah dengan variabel lainnya (Kepemimpinan 0,615, Motivasi Kerja 0,614 dan Kinerja Pegawai 0,666).

Bisa disimpulkan semua item pengukuran yang ditujukan untuk mengukur setiap variabel terbukti validitas diskriminannya, karena semua item disiplin berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya dan berkorelasi rendah dengan variabel lainnya. Begitu juga pada item pengukuran pada variabel yang lain.

### Evaluasi Model Struktural

Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Merujuk pada Hair Dkk (2021) evaluasi model struktural berkaitan dengan pengujian hipotesis pengaruh antar variabel yang sedang diteliti. Pemeriksaan evaluasi model struktural dilakukan dalam tiga tahap yaitu pertama memeriksa tidak adanya multikolinier antara variabel dengan ukuran *Inner Collinearity statistics* (VIF). Nilai *Inner Model* VIF di bawah 5 (lima) menunjukkan tidak adanya multikoliner antara variabel yang diteliti.

Pengujian ini penting dilakukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis model struktural. Berdasarkan tabel di atas angka menunjukkan bahwa angka VIF masih di bawah 5 sehingga bisa disimpulkan hasil estimasi parameternya bersifat *robust* atau bisa disebut tidak mengalami bias pengukuran.

**Tabel 08. Collinearity Statistics (VIF) - Inner Model**

	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Disiplin	3.191	2.471
Kepemimpinan	2.704	2.471
Motivasi Kerja	2.587	
Kinerja Pegawai		

Berdasarkan tabel di atas bisa dinyatakan bahwa estimasi parameter penelitian ini dinyatakan valid dan tidak bias pengukuran karena semua angka hasil pengukuran menunjukkan  $< 5$ .

### Model Fit

Model Fit merujuk pada sejauh mana model struktural dan model pengukuran yang dikembangkan sesuai atau cocok dengan data yang diperoleh. Indikator *Normed Fit Index* (NFI) adalah salah satu indikator dalam model fit yang menunjukkan peningkatan kecocokan model dibandingkan dengan model dasar. Nilai hasil dari pengukuran NFI berada pada rentang 0-1, menurut Ghazali (2014) semakin nilainya mendekati angka 1 maka semakin baik tingkat kesesuaian model. Pada penelitian kali ini NFI yang dihasilkan di angka 0,841 dan bisa dinyatakan tergolong baik.

**Tabel 09. Indikator Normed Fit Index (NFI)**

	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>
SRMR	0.058	0.058
d_ULS	1.010	1.010
d_G	0.557	0.557
<i>Chi-square</i>	546.222	546.222
NFI	0.841	0.841

### R Square

Model struktural (*inner model*) pada *SmartPLS* dapat dievaluasi menggunakan  $R^2$  pada variabel dependen dengan nilai koefisien path pada variabel independen. Nilai signifikansinya bisa dilihat pada nilai *t-statistic* pada masing-masing jalur hubungan yang ada. Karena sesuai pengukuran sebelumnya sudah dinyatakan memenuhi *discriminant validity*, maka selanjutnya penulis melakukan pengukuran *goodness-of-fit* sebagai manifestasi penilaian terhadap kekuatan antar variabel (Ghozali, 2009). Berikut tabel pengukuran *R Square*:

**Tabel 10. Pengukuran R Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.685	0.680
<b>Motivasi Kerja</b>	0.613	0.609

Merujuk pada hasil pengukuran di atas kita bisa menggunakan pendapat Hair dkk (2010) bahwa angka 0,75 dikategorikan tinggi, angka 0,50 dianggap sebagai moderat dan angka 0,25 dianggap rendah. Dengan begitu kita bisa menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang moderat.

### Hasil Hipotesis

Berdasarkan hasil uji perhitungan maka didapati tabel hipotesis sebagai berikut, yang mencakup hipotesis pengaruh langsung dan tabel *Confident Interval*:

**Tabel 11. Path Coefficient- Confidence Interval**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>2.5%</b>	<b>97.5%</b>
Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0.301	0.300	0.130	0.473
Disiplin -> Motivasi Kerja	0.528	0.526	0.336	0.704
Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0.106	0.107	0.053	0.253
Disiplin -> Kinerja Pegawai	0.435	0.430	0.257	0.592
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.355	0.356	0.187	0.532

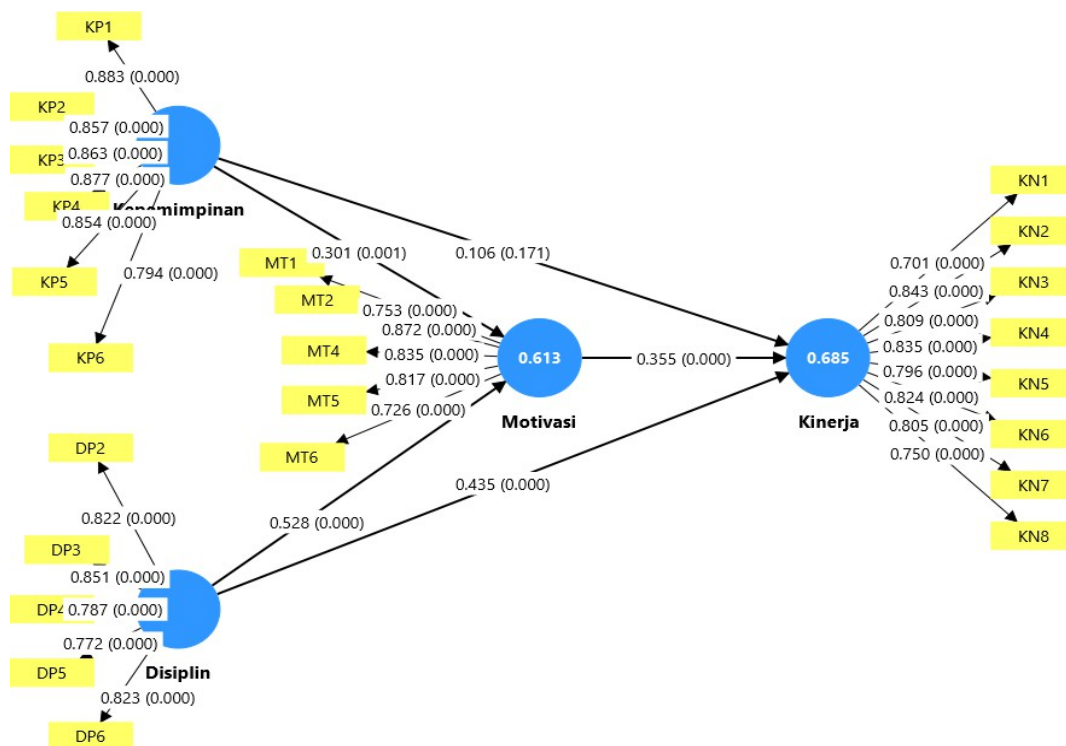
**Tabel 12. Hipotesis Pengaruh Langsung**

<b>Hipotesis</b>	<b>Path Coefficient</b>	<b>P-Value</b>	<b>Keterangan</b>
H1. Kepemimpinan - Motivasi Kerja	0,301	0,001	Signifikan

H2. Disiplin - Motivasi Kerja	0,528	0,000	Signifikan
H3. Kepemimpinan - Kinerja Pegawai	0,106	0,171	Tidak Signifikan
H4. Disiplin - Kinerja Pegawai	0,435	0,000	Signifikan
H5. Motivasi Kerja - Kinerja Pegawai	0,355	0,000	Signifikan

Tabel 13. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	P-Value	Keterangan
H6. Kepemimpinan - Motivasi Kerja - Kinerja Pegawai	0,110	0,001	Signifikan
H7. Disiplin - Motivasi Kerja - Kinerja Pegawai	0,173	0,008	Signifikan

Gambar 1. Hasil *Boostrapping*

1. Hipotesis pertama (H1) mengenai hubungan Kepemimpinan - Motivasi Kerja, dinyatakan bisa diterima dan dinyatakan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai *path coefficient* senilai 0,301 dan memiliki nilai *P-Value* 0,001. Dengan begitu bisa dijelaskan bahwa jika ada kebijakan yang mengarah pada perubahan kepemimpinan akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja. Angka 0,301 sebenarnya bukan

angka tunggal karena jika ada perbaikan kebijakan dalam kepemimpinan maka motivasi kerja bisa meningkat dengan batas maksimal sebesar 0,473 atau malah sebaliknya, jika ada kemunduran dalam kepemimpinan maka angka motivasi kerja akan turun di angka 0,130.

Menurut pengamatan penulis, gaya kepemimpinan yang ada di Sekretariat Jenderal Bawaslu RI sudah berjalan cukup bagus. Gaya kepemimpinan tersebut terbukti telah mampu meningkatkan pegawainya untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini bisa dilihat dari instrument penelitian variabel kepemimpinan yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang ada sudah menerapkan Gaya Transformasional. Gaya tersebut bisa diindikasikan dari pembagian tugas yang sudah dibagi sesuai bidang dan kompetensi pegawai, dengan begitu setiap pegawai semakin mudah untuk beraktualisasi dan mengembangkan dirinya (termotivasi).

2. Hipotesis kedua (H2) mengenai hubungan Disiplin - Motivasi Kerja, dinyatakan bisa diterima dan dinyatakan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai *path coefficient* senilai 0,528 dan memiliki nilai *P-Value* 0,000. Dengan begitu bisa dijelaskan bahwa jika ada kebijakan yang mengarah pada perubahan kedisiplinan maka akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja. Angka 0,528 sebenarnya bukan angka tunggal karena jika ada perbaikan kebijakan dalam kepemimpinan maka motivasi kerja bisa meningkat dengan batas maksimal sebesar 0,704 atau malah sebaliknya, jika ada kemunduran dalam kepemimpinan maka angka motivasi kerja akan turun di angka 0,336.

Kedisiplinan di Sekretariat Jenderal Bawaslu RI sudah diatur dalam produk hukum dimana diatur *punishment* berupa potongan nilai tunjangan kinerja jika telat hadir ke kantor, dan juga *reward* yang berupa uang tambahan jika bekerja di luar jam kantor biasa. Salah satu instrument penelitian dalam variabel motivasi kerja mengenai kenyamanan finansial, artinya payung hukum mengenai kedisiplinan membuat mereka terbantu untuk tetap terus termotivasi dalam bekerja. Roy Johan Dkk (2014) dalam penelitiannya juga melihat hal seperti yang terjadi dalam penelitian ini.

3. Hipotesis ketiga (H3) mengenai hubungan Kepemimpinan - Kinerja Pegawai, dinyatakan bisa diterima tetapi dinyatakan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai *path coefficient* senilai 0,106 dan memiliki nilai *P-Value* 0,171. Angka 0,106 sebenarnya bukan angka tunggal karena jika ada perbaikan kebijakan dalam kepemimpinan maka kinerja pegawai bisa meningkat dengan batas maksimal sebesar 0,253 atau malah sebaliknya, jika ada kemunduran dalam kepemimpinan maka angka kinerja pegawai akan turun di angka 0,053. Pengaruh gaya kepemimpinan yang tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai telah banyak ditemukan dalam beberapa literatur, diantaranya Setawan (2015) dan Tomy Sun Siagiab (2018). Puncak Pimpinan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia (Bawaslu RI) diisi jabatan politik seperti posisi Menteri, dimana mereka memimpin secara periodik selama 5 (lima) tahun, sementara sebagai ASN pimpinan tertinggi pegawai adalah Sekretaris Jenderal (PNS) yang merupakan Pejabat Pembina Kepegawaian. Dengan sistem disiplin yang sudah diatur dan dijadikan produk hukum dalam memberikan *Reward* dan *Punishment*, pegawai tetap bisa bekerja baik meskipun pimpinan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia (Bawaslu RI) berganti-ganti. Dengan begitu tata kelola pekerjaan di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia (Bawaslu RI) sudah tertata rapi sehingga dipimpin oleh siapapun pegawainya tetap bisa mengikuti arahan pimpinan tanpa berdampak besar pada kinerja mereka. Pengaruh gaya kepemimpinan yang tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai telah banyak ditemukan dalam beberapa literatur, diantaranya Setawan (2015) dan Tomy Sun Siagiab (2018).

4. Hipotesis keempat (H4) mengenai hubungan Disiplin - Kinerja Pegawai, dinyatakan bisa diterima dan dinyatakan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai *path coefficient* senilai 0,435 dan memiliki nilai *P-Value* 0,000. Dengan begitu bisa dijelaskan bahwa jika ada kebijakan yang mengarah pada perubahan kedisiplinan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja. Angka 0,435 sebenarnya bukan angka tunggal karena jika ada perbaikan kebijakan dalam kepemimpinan maka motivasi kerja bisa meningkat dengan batas maksimal sebesar 0,592 atau malah sebaliknya, jika ada kemunduran dalam kepemimpinan maka angka motivasi kerja akan turun di angka 0,257.
5. Hipotesis kelima (H5) mengenai hubungan Motivasi Kerja - Kinerja Pegawai, dinyatakan bisa diterima dan dinyatakan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai *path coefficient* senilai 0,355 dan memiliki nilai *P-Value* 0,000. Dengan begitu bisa dijelaskan bahwa jika ada perubahan motivasi kerja maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Angka 0,35 sebenarnya bukan angka tunggal karena jika ada perubahan pada motivasi kerja maka kinerja pegawai bisa meningkat dengan batas maksimal sebesar 0,532 atau malah sebaliknya, jika ada penurunan motivasi kerja maka angka kinerja pegawai akan turun di angka 0,187.
6. Hipotesis keenam (H6) mengenai hubungan Kepemimpinan - Kinerja Pegawai yang dimediasi dengan Motivasi Kerja, dinyatakan bisa diterima dan dinyatakan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai *path coefficient* senilai 0,110 dan memiliki nilai *P-Value* 0,000.
7. Hipotesis ketujuh (H7) mengenai hubungan Disiplin - Kinerja Pegawai yang dimediasi dengan Motivasi Kerja, dinyatakan bisa diterima dan dinyatakan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai *path coefficient* senilai 0,173 dan memiliki nilai *P-Value* 0,008.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis model penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi dan dinyatakan kepemimpinan bisa berhubungan langsung dengan motivasi;
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga kepemimpinan tidak bisa berhubungan langsung dengan kinerja pegawai;
3. Disiplin berpengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi dan dinyatakan disiplin bisa berhubungan langsung dengan motivasi;
4. Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan bisa berhubungan langsung meski tanpa dimediasi oleh motivasi;
5. Motivasi berpengaruh langsung secara signifikan dengan kinerja, dan dinyatakan bahwa motivasi bisa berhubungan secara langsung dengan kinerja;
6. Motivasi Kerja memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai karena kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, maka dikatakan bahwa motivasi kerja memediasi penuh terhadap hubungan kepemimpinan dan kinerja pegawai; dan
7. Motivasi Kerja memediasi Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dan disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, maka dikatakan bahwa motivasi kerja memediasi penuh terhadap hubungan disiplin dan kinerja pegawai artinya bisa

direkomendasikan bahwa disiplin ini bisa dijembatani oleh motivasi kerja atau bisa berhubungan langsung terhadap kinerja pegawai.

### Saran

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini belum sempurna karena keterbatasan wilayah kajian dan hal lainnya. Peneliti ingin memberi saran penelitian bagi akademisi atau pegiat kepemiluan atau organisasi yang tertarik pada kajian yang temanya serupa dengan judul penelitian ini. Saran tersebut berupa:

1. Mengingat kompleksitas dan multikulturalisme yang ada di lingkungan kerja Sekretariat Jenderal Bawaslu RI, penelitian selanjutnya bisa menjadikan pemahaman pegawai dengan latar belakang daerahnya berbeda atau latar belakang kebudayaan yang berbeda yang dimiliki pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal Bawaslu RI;
2. Sampel penelitian yang menyasar pegawai dengan pengalaman masa kerja lebih dari satu tahun, pada penelitian selanjutnya bisa dibandingkan dengan pegawai yang baru masuk ke bekerja di Sekretariat Jenderal Bawaslu RI dengan masa kerja kurang dari satu tahun;
3. Motivasi pegawai terkait keamanan finansial hanya digali secara umum, pada penelitian selanjutnya bisa saja dikomparasi antara pegawai di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia (Bawaslu RI) yang telah menikah dengan pegawai yang belum menikah terkait motivasinya dalam meningkatkan kinerjanya;
4. Penelitian ini dilakukan beririsan dengan tahapan Pemilu dan Pemilihan yang memiliki intensitas dan bobot kerja yang lebih berat dibanding tahun non-tahapan, sehingga perbedaan waktu penelitian bisa dijadikan komparasi.
5. Penelitian ini bisa ditujukan untuk Lembaga atau Organisasi lain yang model kepemimpinannya berbeda, baik beda tipe atau masa periodisasinya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada sd kartika 1-11 Padang*. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(2), 1276-1284.
- Bandawaty, E. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kimia Farma Tbk. Plant Jakarta (Studi Kasus Divisi Supporting)*. Kinerja, 6(02), 224-236.
- Barkhowa, M. K., Lukiasuti, F., & Sutanto, H. A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Kedisiplinan Karyawan sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Magisma, 5(1), 24-37.
- Devana, S., Bukhori, M., & Murtianingsih, M. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi di SD SPK*. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 8(3), 3560-3567.
- Djumardin, D., & Utari, W. (2022). *Peningkatan Disiplin Kerja Guru Di Smk Nusantara Balikpapan Kalimantan Timur*. Jurnal Manajerial Bisnis, 5(3), 169-181.
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. and Ringle, C.M. (2019), *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. European Business Review, Vol. 31 No. 1, pp. 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>



- Hasibuan, M. I. (2024). Motivasi orangtua dan santri memasuki pendidikan ke pondok pesantren di Kabupaten Padang Lawas (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan).
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja*. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 5(1), 16-23.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang*. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 12(1), 17-22.
- Kristiyanti, M. (2012). *Peran indikator kinerja dalam mengukur kinerja manajemen*. Majalah Ilmiah Informatika, 3(3).
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)*. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 5(2), 1119-1130.
- Nawawi, A. (2017). *Modul Pembelajaran Kepemimpinan*.
- Nawawi, Hadari dan Martini, (2012), *Kepemimpinan yang Efektif* (Cet-6), Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 9(2), 145-160.
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). *Literature view pengorganisasian: SDM, tujuan organisasi dan struktur organisasi*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(3), 286-299.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Romadhon, I. Z. (2023). *Upaya Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Dalam Meningkatkan Fungsi Pengawasan Pada Penyelenggaraan PEMILU Tahun 2019 Di Jakarta Barat* (Bachelor's thesis, Program Studi Ilmu Politik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Sadikin, A., & Har, M. S. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Prabumulih*. Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang, 11(2), 113-122.
- Sadikin, Ali, & Har, Muhammad Senen. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Prabumulih*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 11(2).
- Sa'diyah, H., Sumartik, S., & Andriani, D. (2025). *Pengaruh Manajemen Talenta, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jambura Journal of Educational Management, 1-13.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisi Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service

Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal pemerintahan integratif*, 1(1), 13-27.