

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN PASER

Arniah¹, Andi Setiawan²

^{1,2} Pascasarjana Universitas Terbuka Samarinda

Correspondent author: arniah7773@gmail.com

Jln. Yos Sudarso Gg. Ayah RT. 5. No 94 Senaken, Tanah Grogot, Kab. Paser, Kaltim 76211

Abstract

The aim of the research is to determine the influence of transformational leadership, discipline, motivation and work environment on employee performance at the Paser District Health Service. Using path analysis with the help of the PLS software program. The results of the analysis show that transformational leadership has a significant influence on the work motivation of employees at the Paser District Health Service. The work environment has a significant influence on the work discipline of employees at the Paser District Health Service. Work motivation has a significant influence on the performance of employees at the Paser District Health Service. Work discipline has a significant influence on the performance of employees at the Paser District Health Service. Transformational leadership has a significant effect on employee performance at the Paser District Health Service. The work environment has a significant influence on the performance of employees at the Paser District Health Service. Transformational leadership has a significant influence on employee performance at the Paser District Health Service with work motivation as mediation by television. The work environment has a significant influence on the performance of employees at the Paser District Health Service with work motivation as the mediating variable.

Keywords: Employee Performance; Transformational Leadership; Work Environment; Work Motivation; Work Discipline

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Paser. Menggunakan analisis jalur/path analysis dengan dibantu program software tPLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Paser. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Paser. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Paser. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Paser. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Paser. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Paser. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Paser dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Paser dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Kepemimpinan Transformasional; Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Kualitas kesehatan masyarakat sangat didukung oleh peran serta pemerintah dalam menyediakan layanan kesehatan yang baik dan terjangkau masyarakat di Kabupaten Paser. Adanya desentralisasi kesehatan secara prinsip menyerahkan urusan kesehatan ke pemerintah daerah. Dengandemikian dikhawatirkan, terdapat gap antara kebijakan tertulis dari pemerintah pusat dan implementasinya di pemerintah daerah. Kebijakan kesehatan dapat digunakan sebagai alat strategis dalam politik tanpa disertai kemampuan dalam menjalankannya, sehingga masyarakat menengah dan bawah menjadi pihak yang dirugikan. Oleh karena itu, berbagai tuntutan masyarakat tentang pelayanan yang cepat hingga biaya kesehatan yang murah diharapkan mampu direalisasikan pemerintah atas program-program kinerjanya.

Organisasi publik dan aparatur negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah disiplin kerja. Namun fenomena yang terjadi dalam hal disiplin kerja dapat dilihat dari kesadaran pegawai yang belum maksimal dalam menaati jam masuk dan jam pulang kerja.

Motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas pada kinerja seorang pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja (Putra dan Sudibya, 2019:3638). Dalam menghasilkan kinerja yang baik, pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Paser perlu memiliki motivasi kerja yang memadai.

Menurut Wasiti (2021:9) bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Pemimpin yang cakap harus memiliki kemampuan kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan yang luas tentang organisasi. Kemampuan-kemampuan utama yang harus dimiliki seperti kepemimpinan yang baik, komunikasi yang baik dan kemampuan dalam memecahkan masalah-masalah yang timbul dalam proses kegiatan, agar pemimpin dapat dengan mudah dalam mensosialisasikan ide, usulan, saran atau pikiran-pikiran yang dimilikinya kepada bawahannya. Oleh karena itu, pemimpin merupakan kepala organisasi yang harus bisa memberi contoh serta mampu mengayomi bawahan dan mampu mengendalikan fungsi kepemimpinannya.

Kepemimpinan transformasional selain berpengaruh terhadap kinerja, juga berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi pegawai dan motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai (Putra dan Sudibya, 2019:3621). Motivasi yang rendah membuat pegawai memiliki kinerja

yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi akan membuat pegawai mempunyai kinerja yang meningkat.

Upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan.

METODE

Lokasi studi untuk penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Paser pada tahun 2021 dengan jumlah populasi aparatur sebanyak 86 orang yang terdiri dari 50 orang ASN dan 36 orang Pegawai Tidak Tetap (PTT). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan metode *saturation sampling* (sampel jenuh) yakni teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dengan syarat populasi tidak banyak. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian diperoleh dari pengumpulan hasil observasi dan hasil kuesioner. Metode analisis data yang akan dipergunakan pada penelitian ini, untuk menguji hipotesis menggunakan model persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Tabel 1. Hasil Analisis *t-test* untuk Pengaruh Langsung

No	Konstruk	Estimate	<i>t-test</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
1	(X1) → (Y1)	0.367	5.520	0.000	Diterima
2	(X2) → (Y2)	0.665	15.484	0.000	Diterima
3	(Y1) → (Z)	0.157	2.850	0.005	Diterima
4	(Y1) → (Z)	0.347	6.942	0.000	Diterima
5	(X1) → (Z)	0.175	4.373	0.000	Diterima
6	(X2) → (Z)	0.404	6.929	0.000	Diterima

Sumber: Data *Primer* diolah dengan *Smart-PLS 3*

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja adalah signifikan dengan *t-test* sebesar ($5,520 > 1,96$). Nilai *estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,367 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja adalah searah

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja adalah signifikan dengan *t-test* sebesar ($15,484 > 1,96$). Nilai *estimate* adalah

positif yaitu sebesar 0,665 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja adalah searah.

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah signifikan dengan *t-test* sebesar (2,850 > 1,96). Nilai *estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,157 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah searah.

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah signifikan dengan *t-test* sebesar (6,942 > 1,96). Nilai *estimate* adalah negatif yaitu sebesar 0,347 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah searah.

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dengan *t-test* sebesar (4,373 > 1,96). Nilai *estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,175 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai adalah searah.

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dengan *t-test* sebesar (6,929 > 1,96). Nilai *estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,404 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah searah.

2. Hasil Uji Pengaruh Mediasi

Tabel 2. Hasil Analisis *t-test* untuk Pengaruh Mediasi

Konstruk	<i>Estimate</i>	<i>t-test</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
(X ₁) → (Y ₁) → (Z)	0.057	2.460	0.015	Diterima
(X ₂) → (Y ₂) → (Z)	0.230	6.227	0.000	Diterima

Sumber: Data *Primer* diolah dengan *Smart-PLS 3*

Hasil analisis mediasi diatas menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi menghasilkan nilai *t-test* sebesar (2,460 > 1,96). Hasil analisis mediasi diatas menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi menghasilkan nilai *t-test* sebesar (6,227 > 1,96).

Hasil dari nilai *estimate* pada konstruk model penelitian 1 maka diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0,367, dan lingkungan kerja sebesar 0,665. Pada konstruk model penelitian 2 diperoleh nilai *estimate* motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,157, disiplin kerja sebesar 0,347; kepemimpinan transformasional sebesar 0,175 dan lingkungan kerja sebesar 0,404. Lebih lanjut, dari konstruk pengaruh langsung yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang paling besar

pengaruhnya adalah lingkungan kerja karena mempunyai nilai *estimate* tertinggi sebesar 0,665 dibandingkan konstruk yang lain.

Hasil dari nilai *estimate* pada pengaruh mediasi diperoleh bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh mediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,230, dan kepemimpinan transformasional dengan pengaruh mediasi motivasi kerja sebesar 0,057. Hal ini menjelaskan bahwa mediasi disiplin kerja lebih baik dari motivasi kerja karena mempunyai nilai *estimate* tertinggi sebesar 0,230 dibandingkan konstruk yang lain. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan konstruk yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Paser sebesar 0,404. Sedangkan konstruk yang paling kurang adalah motivasi kerja dengan *estimate* terkecil sebesar 0,157.

Analisis Nilai Prediktor (*Effect Size (f²)*) yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. *Effect Size (f²)*

Variabel	F-Square
Kinerja Pegawai	0.450
Disiplin Kerja	0.246
Motivasi Kerja	0.155

Sumber: Data *Primer* diolah dengan *Smart-PLS 3*.

Menunjukkan hasil nilai dari *f-square*. Variabel kinerja pegawai termasuk kedalam efek besar dengan nilai sebesar 0,450. Kemudian semua variabel kinerja pegawai, disiplin kerja dan motivasi kerja termasuk kedalam efek yang medium. Sehingga sudah memenuhi syarat penilaian *f-square* adalah sebagai berikut : $0,15 \leq f \leq 0,35$ semua variabel.

1. Kepemimpinan Transformasional Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai

Teori kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen inti yang selalu melekat di dalamnya, yaitu pengaruh yang diidealkan (*kharisma*), motivasi yang inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pengaruh yang diidealkan dalam hal ini berarti pemimpin berperilaku dengan cara mempengaruhi pengikut mereka sehingga pengikut dapat mengagumi dan menghormati pemimpinnya. Motivasi yang inspiratif dalam hal ini pemimpin transformasional memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang disekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Stimulasi intelektual berarti pemimpin mendorong upaya pengikut untuk menjadi inovatif dan kreatif sehingga dapat menyelesaikan masalah lama dengan perspektif baru. Pertimbangan individual dalam hal ini pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing individu untuk dapat berkembang dan berprestasi dengan bertindak sebagai mentor, pelatih, ataupun fasilitator.

2. Lingkungan Kerja Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai

Lingkungan kerja sangat penting dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam membentuk pegawai agar disiplin dalam bekerja. Menurut Wibowo Putra dan Aprianti, (2020:23) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

3. Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Paser

Motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini menimbulkan dampak jika semakin banyak motivasi yang diberikan. Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja (Kurnia dan Nugraha, 2019:367). Dengan demikian, motivasi akan mempengaruhi kinerja seseorang karena dengan adanya motivasi dapat memberikan dampak salah satunya semangat dalam bekerja.

4. Disiplin Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karena dapat dilihat dari pengertian di atas bahwa disiplin kerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Jika karyawan semakin disiplin, maka semakin baik pula kinerjanya dengan tidak mensia-siakan waktu yang ada dengan memanfaatkannya. Disiplin kerja yaitu tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan yang ada didalam perusahaan. Disiplin juga lebih mengenakan kesahadaran diri atas individu untuk mentaati peraturan yang berlaku baik yang tertulis dan tidak tertulis agar tercapainya kinerja yang baik untuk mencapainya tujuan perusahaan

5. Kepemimpinan Transformasional Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi". Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan Bersama (Hasibuan, 2016:185). Terdapat beberapa dimensi kepemimpinan transformasional yaitu berkharisma (*idealized influence*) ialah pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. Pegawai dibangkitkan sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra, motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) yaitu pemimpin

transformasional selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan.

6. Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Didalam perusahaan/instansi tidak akan berarti jika para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi kantor yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang di laksanakan oleh perusahaan/instansi yang bersangkutan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Winardi (2007) dalam Budianto dan Katini (2015:112) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

7. Kepemimpinan Transformasional Mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi

Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Semakin baik kepemimpinan yang diperkuat oleh motivasi dalam bekerja, maka dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bana (2016) bahwa kepemimpinan transformasional secara tidak langsung yaitu dimediasi oleh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang tepat dapat menciptakan tingkat motivasi kerja yang tinggi pada pegawai untuk menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi pula. Motivasi kerja memiliki peran yang efektif sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

8. Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Semakin baik lingkungan kerja yang diperkuat oleh motivasi dalam bekerja, maka dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dengan fasilitas yang memadai dan kondisi lingkungan yang menyenangkan memicu kinerja yang tinggi dan dengan kedisiplinan yang

tinggi, kinerja pegawai meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerjanya dengan senang hati dan penuh gairah dalam melaksanakan tugas sesuai aturan-aturan yang ada dalam organisasi. Dengan demikian, bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh antara lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai penelitian yang dilakukan Wasati (2021) bahwa disiplin kerja dapat memediasi antara pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Paser, dengan motivasi kerja dan disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi. Untuk meningkatkan kinerja, dianjurkan pemberian tujuan yang jelas, insentif, kepemimpinan yang inspiratif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Disiplin kerja juga penting melalui ketegasan aturan dan umpan balik yang konstruktif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja. Yogyakarta
- Adami. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Malikusaleh. Lokseumawe
- Amirin, M. Tatang, 2000. Menyusun Rencana Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2000. Manajemen Penelitian, Rineka Cipta. Jakarta
- Bana, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. Vol. 3 No. 1, Januari 2016
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Bryson, M John, 2000, Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Budianto dan Katini, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. Vol. 3, No. 1
- Farida dan Handoko. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Umpo press. Penorogo
- Hamdi, Muchlis, 2002. Bunga Rampai Pemerintahan, PT Yasrif Watampone, Jakarta.
- Hasibuan, 2003. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sie YKpn
- Hery, 2017. Pengantar Manajemen. Gava Media. Yogyakarta.
- Ike Kusdyah Rachmawati, 2007. Manajemen Sumber daya Manusia. Andi. Yogyakarta
- Indrajaya A I, 2002. Pelaku Organisasi. Sinar Bayu Algensindo. Semarang
- Indrasari. 2017. Kepuasan Kinerja Karyawan, Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Ismail Nurdin, 2019. Kualitas Pelayanan Publik. Sahabat Cendekia. Surabaya

- Karim, 2010. *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*. UIN-Maliki. Malang
- Kumaladewi, Sakung dan Yusuf. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah*. Vol. 7 No. 1, Juli 2017
- Margaretta. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Baru*. Tesis. Universitas HKBP Nommensen
- Megheirkouni, Majd. 2017. *Leadership styles and organizational learning in UK forprofit and non-profit sports organizations*. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol. 25 Issue: 4, pp.596-612, Tahun 2017.
- Muhajir, Asmony dan hermanto. 2022. *Influence of Transformational Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and Ready to Change at The Medical Faculty of Al-Azhar Islamic University*. Volume 9, Issue 12 December, 2022
- Nizam dan Shah, 2015. *Impact of Employee Motivation on Organizational Performance in Oil and Gas Sector of Pakistan*. *International Journal of Managerial Studies and Research*
- Nur, Yusuf dan Rusman. *Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap*. Vol. 4, No. 2, Mei 2021
- Pangarso dan Ramadhyanti. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*. *Kinerja*, Volume 19, No.1, Th. 2015
- Pasolong dan Harbani, 2008, *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung
- Peraturan Bupati Paser Nomor 55 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas Fungsi Dinas-Dinas Daerah
- Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Paser
- Prasojo, Eko. 2006. *Kinerja Pelayanan Publik (persepsi masyarakat terhadap kinerja, keterlibatan dan partisipasi masyarakat dalam pelayanan bidang pendidikan, kesehatan dan kependudukan)*. YAPPIKA. Jakarta
- Putra dan Sudibya. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan*. Vol. 8, No. 6, 2019
- Rangkuni dan Fredy. 2006. *Analisi SWOT: Teknik Membedah Kaus Bisnis*, Ikrar Mandiri Abadi, Jakarta.
- Ratminto dan Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan, Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Riadi. 2019. *Analisis Fungsi Kepemimpinan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Cimahi)*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 6 No. 1 Februari 2019
- Rizal dan Radiman. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. Vol. 2, No. 1, Maret 2019
- Robbins dan Judge. 2013. *Organisasi Behavior*. Edition 15. New Jersey. Pearson Education
- Saptadi Bagastawa. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*, Amara Books. Yogyakarta
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika. Aditama Eresco

- Setiyadi dan Wartini. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* 5 (4) (2016). ISSN 2252-6552
- Sihaloho dan Siregar, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 9, No. 2, 2019
- Silalahi. 2010. *Meode Penelitian Sosial*. PT. Rafika Aditama. Bandung
- Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai, Graha Ilmu*. Yogyakarta
- Soedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Revika Aditama. Bandung
- Soetjipto. (2012). *Seri Bimbingan Organisasi dan Administrasi Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Penerbit Usaha Nasional. Surabaya.
- Soesilo. 2000, *Reformasi Pembangunan Dengan Langkah-Langkah Manajemen Strategik, Managemen Perencanaan dan Kebijakan Publik*. FE-UI. Jakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Luantitatif*. CV Alfa Beta. Bandung
- Sukmalama. 2010. *Perencanaan SDM (Konsep, Proses, Strategi danImplementasi)*, Pusat Pengembangan Bisnis dan Manajemen dan PT. Intermedia Personalia Utama. Jakarta
- Supriatna dan Tjahya. 2000. *Akuntabilitas Pemerinthan Dalam Administrasi Publik*, CV. Indra Prahasta. Bandung
- Susanto dan Ely. 2000. *Otonomi Daerah Peluang Dan Problematikanya dalam Pembangunan Birokrasi Daerah*. Yokyakarta
- Suwandi dan Made. 2003. *Pokok-Pokok Pikiran Konsep Dasar Otonomi Daerah Indonesia (Dalam Upaya Mewujudkan Pemerintah Daerah yangDemokratis Dan Efisiensi*. Jakarta
- Thoha, Mifah. 2012: *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Tjokowinoto. 2001. *Biokrasi Dalam Polemik*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Tun Huseno. 2016. *Kinerja Pegawai, Media Nusa Kreatif*. Yokyakarta
- Undang Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang ASN
- Undang-Undang Nomor 23Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.
- Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
- Wasiati. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Mediasi. Vol. 5 No. 1 Juni 2021
- Wasistiono, Sadu,. 2001. *Kapita Selektta Manajemen Pemerintahan Daerah*. Alqaprint. Jatinangor
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Depok
- Widodo, Joko. 2001. *Good Governmance Telaan dari Dimensi : Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Insan Cendekia. Surabaya
- Wukir. 2013. *Manajemen Suber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo
- Yuwono. 2002. *Petunjuk Praktis Penyusunan Balance Scorecard: Menuju Organisasi yang Berfokus Pada Strategi*. Gramedia. Jakarta