

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, DEMOKRASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN PIDIE

Husaini Abdullah¹⁾ Arjuniadi²⁾ Aila Kusma³⁾

^{1,2,3)}Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur

husaini.sigli@gmail.com¹⁾

arjuniadi67@gmail.com²⁾

ailakusuma@gmail.com³⁾

Info Artikel	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Diterima: 28-12- 2022 Disetujui: 29-12- 2022 Dipublikasikan: 01-01-2023</p> <p>Nomor DOI : 10.47647/jeko</p> <p>Cara Mensitasi : Download Aplikasi Mendeley Kemudian Di Dalam Microsoff Word Klik References. Dibagian Mendeley Setting Style APA. Posisikan Kursol Pada Bagian Akhir Atau Awal Paragraf Yang Sudah Dikutip Kemudian Klik Insert Citation, Klik Go To Mendeley Dan Search Sumber Yang Sudah Di Kutib Tersebut.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie”. Dimana variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1), Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X_2) dan Kedisiplinan (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependennya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan Pusat Statistik kabupaten Pidie yang mana jumlahnya 34 Pegawai. Seluruh populasi dalam penelitian ini diambil sebagai Sampel dengan menggunakan teknik <i>Convinience Sampling</i>. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi: $Y = 3.529 + 0,316 X_1 + 0,236 X_2 + 0,364 X_3$. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Kedisiplinan (X_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 36,4 % terhadap Kinerja (Y) Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1), Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X_2) dan Kedisiplinan (X_3), terhadap Kinerja (Y) Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 98,5 % Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.</p> <p>Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Demokrasi Kedisiplinan, Kinerja Pegawai</p>

Article Info	ABSTRACT
<p><i>Article History :</i> Received: 28-12-2022 Accepted: 29-12- 2022 Published: 01-01-2023</p>	<p><i>This study aims to determine "The Influence of Authoritarian Leadership Style, Democratic Leadership Style and Discipline on Employee Performance at the Central Statistics Agency of Pidie Regency". Where the independent variables are Authoritarian Leadership Style (X1), Democratic Leadership Style (X2) and Discipline (X3), and Employee Performance (Y) as the dependent variable. The population in this study are employees who work at the Central Bureau of Statistics of the Pidie district, which has a total of 34 employees. The entire population in this study was taken as a sample using the Convenience Sampling technique. Based on the research results, the regression equation is obtained: $Y = 3.529 + 0.316 X1 + 0.236 X2 + 0.364 X3$. Based on the results of the analysis above, it can be concluded that of the two variables studied, it turns out that the Discipline variable (X3) has the most dominant influence of 36.4% on the Performance (Y) of Employees at the Central Statistics Agency of Pidie Regency. The relationship between the dependent and independent variables, namely each variable Authoritarian Leadership Style (X1), Democratic Leadership Style (X2) and Discipline (X3), on Employee Performance (Y) at the Central Statistics Agency of Pidie Regency with a correlation index of 98.5% This means that the relationship is very strong.</i></p> <p>Keywords:<i>Authoritarian Leadership Style, Disciplined Democratic Leadership Style, Employee Performance</i></p>
<p><i>DOI Number :</i> 10.47647/jeko</p> <p><i>How to cite :</i> Download The Mendeley Application, Then In Microsoft Word, Click On References. In The Mendeley Setting Style APA Section. Position The Cursor At The End Or Beginning Of The Cited Paragraph, Then Click Insert Citation, Click Go To Mendeley And Search For Sources That Have Been Quoted.</p>	

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya kedisiplinan dari pegawai. Kedisiplinan merupakan suatu sikap menghormati, mengkedisiplinani, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Kepemimpinan otoriter atau bisa disebut kepemimpinan otokratis atau kepemimpinan diktator adalah suatu kepemimpinan dimana seorang pemimpin bertindak sebagai diktator, pemimpin adalah penguasa, semua kendali ada di tangan pemimpin. Seorang diktator jelas tidak menyukai adanya rapat, apalagi musyawarah karena bagi seorang diktator tidak menghendaki adanya perbedaan dan pastinya suka dengan memaksakan kehendaknya.

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi

yang pelaksanaannya disebut pemimpin partisipasi (participative leadership). Kepemimpinan partisipasi adalah suatu cara pemimpin yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

Kantor Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen di Indonesia yang mempunyai fungsi pokok sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintah maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Setiap sepuluh tahun sekali, BPS menyelenggarakan sensus penduduk. Di samping itu, BPS juga melakukan pengumpulan data, menerbitkan publikasi statistik nasional maupun daerah, serta melakukan analisis data statistik yang digunakan dalam pengambilan kebijakan pemerintah. BPS juga terdapat di setiap provinsi, kabupaten dan kota di seluruh Indonesia. Dinamakan perwakilan BPS di daerah, karena BPS merupakan instansi vertikal, yakni instansi pemerintah pusat yang berada di daerah, sehingga bukan merupakan bagian dari instansi milik daerah, tugas lain BPS di daerah adalah melakukan koordinasi dengan pemerintah daerah dalam rangka penyelenggaraan statistik regional.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di Kantor Statistik Kabupaten Pidie, pada Oktober 2017, ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja, dan keluar kantor pada saat jam kantor.

Rendahnya etos kerja yang ditujukan oleh para pegawai Kantor Statistik Kabupaten Pidie tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Karena

kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Selain itu juga suasana kerja pada Kantor Statistik Kabupaten Pidie kurang baik dikarenakan para pegawai tersebut dalam bekerja masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja, dan juga masih ada pegawai yang mengobrol dengan teman kerja, sehingga suasana kerja pada Kantor Statistik Kabupaten Pidie kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak baik. Dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena kinerja pegawai berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan kedisiplinan yang kurang optimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Statistik Kabupaten Pidie ?
2. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Statistik Kabupaten Pidie ?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Statistik Kabupaten Pidie?

Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu;

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Demokrasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Statistik Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Statistik Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Statistik Kabupaten Pidie.

STUDI KEPUSTAKAAN

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyalur dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Arinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja pegawai, (Rivai dan Mulyadi, 2013:42)

Menurut Kartono (2008:34) Menyatakan sebagai berikut. “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Menurut Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa :“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau

bawahan”.

Menurut Kartono (2008: 34) menyatakan Indikator Gaya Kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi
Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi
Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar

tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional
Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut Rivai dan Mulyadi (2013:36) Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. (Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

Menurut Hasibuan (2007:170) Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan

kesejahteraan bawahan.

Menurut Tisnawati (2005:255) Ciri-ciri gaya kepemimpinan Otoriter yaitu:

- a) Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin
- b) Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin;
- c) Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin;
- d) Komunikasi berlangsung dalam satu arah dari pimpinan kepada bawahan;
- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara kredit;
- f) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat;
- g) Lebih banyak kritik dari pada pujian, menuntut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa
- h) syarat, dan cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman;
- i) Pimpinan menentukan semua keputusan yang bertalian dengan seluruh pekerjaan dan memerintahkan semua bawahan untuk melaksanakannya;
- j) Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan melakukan tugas;
- k) Adanya sanksi yang jelas jika seorang bawahan tidak menjalankan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Rivai dan Mulyadi (2013:37) Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. pemimpin memandang dan menempatkan orang-

orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Menurut Syafi'ie (2005:27-30) mengemukakan Gaya demokratis dalam kepemimpinan pemerintahan yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, begitu juga antara bawahan dibagi tugas secara merata dan adil, kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka, antar bawahan dianjurkan berdiskusi tentang keberadaanya untuk membahas tugasnya, baik bawahan yang terendah sekali pun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya,

Robbins (2009:168) mengemukakan bahwa terdapat beberapa ciri gaya kepemimpinan demokratis yang membedakan dengan gaya kepemimpinan lain yaitu:

1. Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan pemimpin
2. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih
3. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan

- pembagian tugas ditentukan oleh kelompok
4. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi
 5. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas
 6. Pemimpin adalah objektif dalam pujian dan kecambahannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan

Kedisiplinan

Menurut Hasibuan, (2007:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimis.

Menurut Siagian (2006:305) kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Soejono, (2007:67) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan

peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Kinerja Pegawai

Definisi kinerja menurut Mangkunegara, (2006 : 129) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009 : 12). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dalam bahasa indonesia sebenarnya terjemahan secara bebas dari kata "*performance*". Kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*corporate performance*). Dengan kata

lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Pada dasarnya kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut menurut Mangkunegara (2012;13-14) adalah kemampuan dan motivasi :

- a. Faktor Kemampuan (*ability*)
Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi (*motivation*)
motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.
- c. Faktor Strategi (*atrategic*)
Strategi merupakan suatu bentuk sasaran dari kinerja untuk dapat mengetahui dan mengukur sejauh mana keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan susunan strategi yang dimilikinya.

Menurut wibowo (2014:85) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

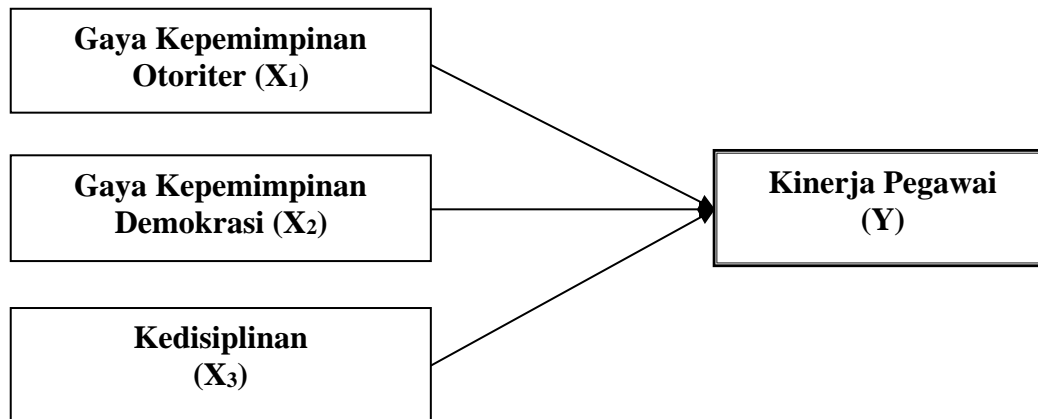
1. Tujuan, merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang diinginkan dimasa yang akan datang. Tujuan merupakan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2. Standar, kinerja seorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau yang disepakati bersama antara bawahan dan atasan.
3. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau sarana, merupan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifikasi tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
5. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan.
6. Motif, adalah alasan untuk mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang, pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Kerangka Pemikiran

Setelah masalah penelitian dirumuskan, maka langkah kedua dalam proses penelitian (kuantitatif) adalah mencari teori-teori, konsep-konsep dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian (Sugiyono, 2010: 52). Maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran untuk penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan perumusan masalah maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Kedisiplinan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Statistik Kabupaten Pidie

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Statistik Kabupaten Pidie. Sedangkan Objek Penelitian ini akan membahas tentang deskripsi perusahaan, deskripsi responden, dan analisis indeks jawaban responden pervariabel independen dan dependen.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Statistik Kabupaten Pidie yang berjumlah 34 Pegawai.

Menurut Sudjana (2012: 6), sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi atau sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Untuk melakukan sebuah penelitian, tidak harus diteliti keseluruhan anggota populasi yang ada.

Menurut Arikunto (2008: 116) “Penentuan pengambilan Sample sebagai berikut :

Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- 1) Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- 2) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- 3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Dengan itu penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui.

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat riset atau survey yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, bertujuan mendapatkan tanggapan dari kelompok orang.

b. Wawancara / Interview

Wawancara / Interview adalah Proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara).

c. Observasi

Observasi ialah metode atau cara-cara yang menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung

Peralatan Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda Umar (2008: 256).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel

X_1 = Kepemimpinan Otoriter
 X_2 = Kepemimpinan Demokrasi
 X_3 = Kedisiplinan
e = error

Pengujian Hipotesis

H0 : Variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Otoriter Demokrasi dan Kedisiplinan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) Pegawai Kantor Statistik Kabupaten Pidie.

Ha : Adanya pengaruh variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Otoriter Demokrasi dan Kedisiplinan) secara signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) Pegawai Kantor Statistik Kabupaten Pidie.

Untuk menguji Hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan uji F dan uji t yaitu pada tingkat keyakinan (*convindend interval 95%*) atau tingkat kesalahannya (*alpha*) α sebesar 0.05. Pada tingkat keyakinan (*convinded interval 95%*) atau tingkat kesalahan (*alpha*) α sebesar 0,05 maka apabila nilai signifikan < dari nilai alpha (5%) maka Ha di terima dan sebaliknya apabila nilai signifikan > dari nilai alpha (5%) maka Ha di tolak.

Untuk mempercepat perhitungan dalam penelitian ini digunakan alat bantu komputer melalui software SPSS (*statistic package for social science*) versi 21.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas butir-butir dari kuisisioner ini dilakukan secara statistik, yaitu menggunakan metode korelasi *product moment*, dengan kriteria penentuan jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar dari pada koefisien dari tabel nilai-nilai kritis r, yaitu pada taraf

signifikan 5%, instrumen tes yang diujicobakan tersebut dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} untuk penelitian ini adalah 0.329. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya

jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5%(30)	Ket
X ₁	X1.1	0.870	0.329	Valid
	X1.2	0.788	0.329	Valid
	X1.3	0.736	0.329	Valid
	X1.4	0.870	0.329	Valid
	X1.5	0.866	0.329	Valid
X ₂	X2.1	0.883	0.329	Valid
	X2.2	0.879	0.329	Valid
	X2.3	0.831	0.329	Valid
	X2.4	0.888	0.329	Valid
	X2.5	0.856	0.329	Valid
X ₃	X3.1	0.870	0.329	Valid
	X3.2	0.719	0.329	Valid
	X3.3	0.683	0.329	Valid
	X3.4	0.865	0.329	Valid
	X3.5	0.883	0.329	Valid
Y	Y1	0.884	0.329	Valid
	Y2	0.892	0.329	Valid
	Y3	0.867	0.329	Valid
	Y4	0.913	0.329	Valid
	Y5	0.912	0.329	Valid

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} pada masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} (0,329), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian kehandalan ditunjukkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Tinggi

rendahnya keandalan digambarkan melalui koefisien reliabilitas dalam suatu rangka tertentu. Dalam pengujian kehandalan digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap sekelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut.

Nilai koefisien alpha bervariasi mulai dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dan untuk nilai alphanya = 0,60 atau kurang memberi indikasi bahwa alat ukur tersebut kurang keandalannya.

Tabel 2. Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha

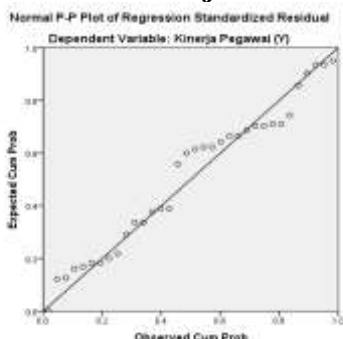
No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1)	5	0,879	Handal
2	Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X_2)	5	0,908	Handal
3	Kedisiplinan (X_3)	5	0,847	Handal
4	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,936	Handal

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,879, dan Variabel Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,908, Variabel Kedisiplinan (X_3) diperoleh nilai alpha sebesar 0,847 serta variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,936.

Analisis Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dari sampel yang diambil normal atau tidak. Residual variabel yang terdistribusi normal yang akan terletak di sekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari garis diagonal). Berdasarkan P-Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut :

Gambar 1. Grafik Uji Normalitas



Normalitas dapat juga dilihat melalui uji Kolmogorov-smirnov Z, apabila probabilitas Kolmogorov-Smirnov

$Z > 0,05$, maka data penelitian mempunyai distribusi normal. Berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov Z, menunjukkan bahwa probabilitas Kolmogorov-Smirnov $Z > 0,05$. Ini berarti data penelitian ini mempunyai distribusi normal dengan perinciannya sebagai berikut:

1. Variabel (X_1) dengan probabilitas Kolmogorov-Smirnov $Z 0,673 > 0,05$.
2. Variabel (X_2), dengan probabilitas Kolmogorov-Smirnov $Z 0,971 > 0,05$.
3. Variabel (X_3), dengan probabilitas Kolmogorov-Smirnov $Z 0,951 > 0,05$.
4. Variabel (Y) dengan probabilitas Kolmogorov-Smirnov $Z 0,638 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Bila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas atau nonmultikolinearitas artinya data yang diteliti tidak terdapat pengaruh variabel luar yang dapat merusak kualitas data yang diperoleh. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3. Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1)	4.898	Non Multikolinearitas
Variabel Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X_2)	3.250	Non Multikolinearitas
Variabel Kedisiplinan (X_3)	4.897	Non Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian, karena diperoleh nilai multikolinearitas berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflating Faktor*) lebih kecil dari nilai 10.

Uji Heteroskedastisitas

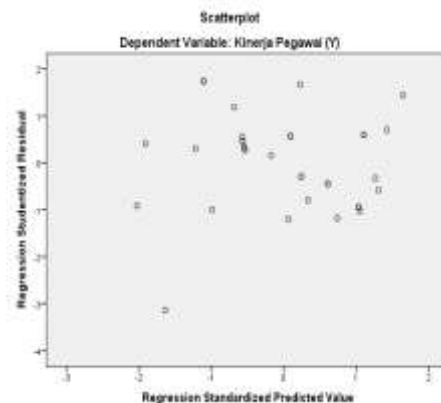
Pengujian heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*.

Jika ada pola tertentu, seperti titik - titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi Nheteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka

tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat sebagai berikut :

Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas terlihat bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie, maka dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda. Dimana hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t_{hitung}	t_{tabel}	Sign
Konstanta	3.529	0.490		7.207	1,69666	.000
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X ₁)	0.316	0.064	0.347	4.966	1,696	.000
Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X ₂)	0.236	0.048	0.280	4.922	1,696	.000
Kedisiplinan (X ₃)	0.364	0.061	0.416	5.947	1,69666	.000
Koefisien Korelasi (R)	=0.985					
Koefisien Determinasi (R ²)	=0.970					
Adjusted R Squares	=0.967					
F _{hitung}	=323.853					
F _{tabel}	= 3.30					
Sign F	= 0,000					

Dari output SPSS diatas dengan dipergunakan model regresi berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.529 + 0,316X_1 + 0,236X_2 + 0,364 X_3$$

Dari persamaan regresi linear bergandadi atas dapat dijelaskan sebagaiberikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,529 artinya jika Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁), Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X₂) dan Kedisiplinan (X₃) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie adalah sebesar 3,529 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie dapat dikatakan sangat baik.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Otoriter sebesar 0,316 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁), akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,316 %. Ini berarti terjadi peningkatan Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie.

3. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Demokrasi sebesar 0,236 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X₂), akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,236 %. Ini berarti terjadi peningkatan Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie.

4. Nilai koefisien regresi Kedisiplinan sebesar 0,364 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Kedisiplinan (X₃), akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,364 %. Ini berarti terjadi peningkatan Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel Kedisiplinan (X₃), mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 36,4% terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie.

Pengaruh antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁), Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X₂) dan Kedisiplinan (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi

sebesar 98,5 % Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.

Kemudian indeks determinasi masing-masing Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1), Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X_2) dan Kedisiplinan (X_3) sebesar 97,0%, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie yaitu sebesar 3,0% yang dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Pembuktiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	287.505	3	95.835	323.853	3,30	0,000
	Residual	8.878	30	0.296			
	Total	296.382	33				

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 323.853 > F_{tabel} 3,30$. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1), Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X_2) dan Kedisiplinan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan

terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Uji t

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign
Konstanta	3.529	0.490		7.207	1,696	.000
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1)	0.316	0.064	0.347	4.966	1,696	.000
Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X_2)	0.236	0.048	0.280	4.922	1,696	.000
Kedisiplinan (X_3)	0.364	0.061	0.416	5.947	1,696	.000

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) diperoleh $t_{hitung} 4,966 > t_{tabel} 1,696$, sehingga Hipotesis Nol (H_o) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari

hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai

- (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} 4,922 > t_{tabel} 1,696$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie.
 3. Variabel Kedisiplinan (X_3) diperoleh $t_{hitung} 5,947 > t_{tabel} 1,696$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie” adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 323.853 > F_{tabel} 3,30$. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1), Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X_2) dan Kedisiplinan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) diperoleh $t_{hitung} 4,966 > t_{tabel} 1,696$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} 4,922 > t_{tabel} 1,696$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie.
4. Variabel Kedisiplinan (X_3) diperoleh $t_{hitung} 5,947 > t_{tabel} 1,696$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie.

Saran

Adapun saran yang dapat saya sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie, pihak atasan harus lebih memperhatikan variabel-variabel yang bisa membuat pegawainya agar mampu menunjukkan kualitas mereka dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan

kinerja mereka melalui gaya kepemimpinan dan kedisiplinan.

2. Untuk kemajuan Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie, para pegawai sebaiknya memikirkan dan melakukan serangkaian cara dalam meningkatkan Kinerja agar Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie dapat menjadi sebuah organisasi yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2006), *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.
- _____. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- _____. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. (2012) *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung : Refika Aditama.
- Ahmad Daud (2009) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Demokrasi Terhadap motivasi kerja Pegawai Kantor Bupati Pidie Jaya*.
- Arikunto (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Proyek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Armstrong, dan Baron, A. (2009). *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Bernardin and Russel. 2011. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Dharma, Surya. 2008. *Strategi Pembelajaran dan Pemilihannya*, Jakarta : Direktorat
- Ernawati. (2009). *Buku Saku Komunikasi Keperawatan Aplikasi dalam Pelayanan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.Fathoni (2006).
- Tisnawati, (2005). *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Kencana.
- Fathoni (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.
- Ghozali, (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan H. Malayu, (2006) *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat M. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Grasindo. Jakarta.
- Istijanto (2006) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ibson (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Grasindo. Jakarta
- Kartono (2008) *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Agung. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Martoyo, Susilo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.Yogyakarta.
- Prawirosentono (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*”. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari teori Ke Praktek. Rajawali Pers; Jakarta
- Rivai, Veithzal, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

- Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins (2009) *Manajemen.terjemahan* T. Hermaya, Jakarta: Prenhalindo
- Sedarmayanti (2009) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian (2011) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekanto, Soerjono. (2007). *Sosiologi suatu Pengantar*. Jakarta: P.T.Raja Grafindo.
- Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*.Bandung : Alfabeta
- Susilo Supardo, 2006, *Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. CV. Andi offset. Yogyakarta.
- Sudjana. (2012). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supranto, 2011, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafi'ie, Inu Kencana. 2005. *Kepemimpinan pemerintahan Indonesia*. Bandung : PT. Refika Utama.
- Thoha, Miftah,(2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Umar (2008) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, (2011). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.