JURNAL EKONOMI GLOBAL
Volume 1 No. 4 (2022) April
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: https://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota PROPAM POLDA Sulawesi Selatan

Muh. Azhar. R[1], Serlin Serang[2], Baharuddin Latief[3]

[1] Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia.
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Propam Polda Sulawesi Selatan. Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan kinerja Anggota Propam Polda Sulawesi Selatan. sejumlah 59 orang, dan seluruhnya menjadi responden dengan menggunakan model analisis regresi linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Anggota Propam Polda Sulawesi Selatan. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor Lingkungan Kerja Yang Memiliki Pengaruh Signifikan Yang Paling Dominan Terhadap kinerja Anggota Propam Polda Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Anggota Propam.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi (Hasibuan, 2003: 56). Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2003; 13). Kinerja karyawan memegang peranan sebagai media untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan usaha tersebut. Kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang baik. tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. kinerja pegawai dapat diukur dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Berdasarkan Renja Bidpropam Polda Sulsel T.A. 2021, Bidpropam Polda Sulsel dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai keberhasilan sesuai sasaran strategis berikut indikator kinerjanya dapat terlaksana dan mencapai hasil dengan baik. Sebagai tolak ukur capaian kinerja Bidpropam dengan mengacu pada indikator kinerja persentase penyelesaian komplian masyarakat terhadap pelayanan Polri maka penanganan kasus yang dapat dikategorikan pelanggaran sebagai berikut: tidak menyelesaikan laporan masyarakat; tidak profesional dalam penanganan kasus; dan berpihak pada kasus yang sedang ditangani. Berdasarkan pernyataan kinerja sasaran strategis dilakukan dengan analisis capaian kinerja pada Bidpropam Polda Sulsel maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja

Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Terwujudnya peningkatan pelayanan prima kepada masyarakat dengan berorientasi pada kearifan lokal yaitu Sipakatau, Sipakalebbi, dan Sipakainge	Persentase penyelesaian komplain masyarakat terhadap pelayanan prima	75%	78%	104%

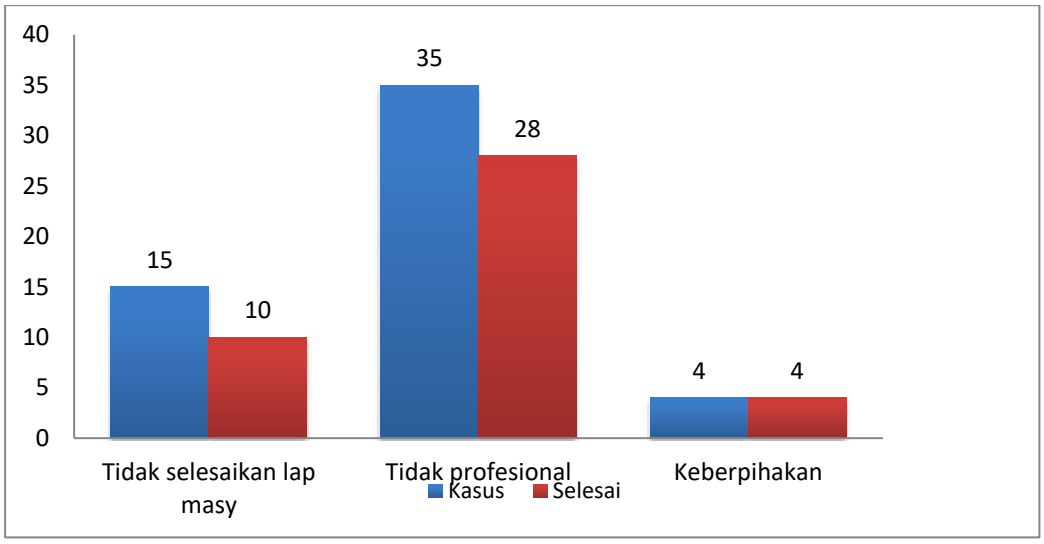
Sumber: Propam Sulawesi Selatan 2022

Data tersebut di atas menggambarkan bahwa penyelesaian komplain masyarakat terhadap pelayanan Polri yang ditangani Bidpropam dan jajaran yang meliputi 1) tidak menyelesaikan laporan masyarakat, 2) tidak profesional dalam penanganan kasus, 3) berpihak pada kasus yang ditangani dapat diselesaikan dengan baik. Target pada tahun 2021 sebesar 75% dengan realisasi adalah 90% atau hasil capaian 120%. Pengaduan masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan Polri dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Komplain Masyarakat Terhadap Pelayanan Polri

No	Jenis Pelanggaran	Laporan	Selesai	Capaian
1	Tidak menyelesaikan laporan masyarakat	15	13	87%
2	Tidak profesional dalam penanganan kasus	33	30	91%
3	Berpihak pada kasus yang sedang ditangani	1	1	100%
	Jumlah	49	44	90%

Sumber: Propam Sulawesi Selatan 2022



Grafik 1. Komplain Masyarakat Terhadap Pelayanan Polri (Sumber: Propam Sulawesi Selatan 2022)

Dari tabel dan grafik di atas, menunjukkan bahwa komplain masyarakat terhadap pelayanan Polri sebagai berikut:

a) tidak menyelesaikan laporan masyarakat dengan jumlah pengaduan/kasus sebanyak 15 kasus dengan penyelesaian sebanyak 13 kasus atau dengan hasil 87%
b) tidak profesional dalam penanganan kasus dengan jumlah pengaduan/kasus sebanyak 33 kasus dengan penyelesaian sebanyak 30 kasus atau dengan hasil 91%.
c) berpihak pada kasus yang ditangani dengan jumlah pengaduan/kasus sebanyak 1 kasus dengan penyelesaian sebanyak 1 kasus atau dengan hasil 100%.

Dari data tersebut hasil yang dicapai dalam penyelesaian komplain masyarakat terkait dengan komplain masyarakat terhadap pelayanan Polri adalah jumlah pengaduan/kasus sebanyak 49 kasus dengan penyelesaian 44 kasus atau dengan hasil 90%.Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para anggota yaitu menerapkan suatu strategi Propam secara umum adalah membina dan menyellenggarakan fungsi pertanggungjawaban profesi dan pengamanan internal termasuk penegakan disiplin dan ketertiban di lingkungan POLRI dan pelayanan pengaduan masyarakat tentang adanya penyimpangan tindakan anggota/ PNS POLRI.

Martoyo (2009) dan penelitian terdahulu (Iswara & I Nyoman Sudharma, 2013; Sugiyatmi, dkk, 2016) menyimpulkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan disiplin kerja, namun terkadang harapan masyarakat dengan kenyataan berbeda, harapan masyarakat adalah anggota dapat melayani dengan baik, namun kenyataannya adalah tidak maksimalnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. terlihat jarang adanya pembagian waktu dinas keluar untuk beberapa anggota atau dapat dikatakan jarang adanya yang menjaga kantor sehingga masyarakat yang datang ke kantor bertujuan untuk menanyakan keperluan mereka, harus pulang dengan tangan kosong, hal ini terjadi bisa dikarenakan kurangnya pengawasan pimpinan sehingga sebagian anggota bekerja tidak sesuai peraturan, juga masih adanya absen tanpa keterangan, serta masih adanya pegawai datang diatas pukul 07.30 WITA dan pulang sebelum waktunya, hal tersebut terjadi bisa dikarenakan kurang mendukungnya suasana ruangan untuk melakukan pekerjaan sehari-hari. Mengingat betapa pentingnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau lembaga kepolisian dalam rangka meningkatkan kinerja anggotanya, maka penulis tertarik untuk mengambil judul"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Propam Polda Sulawesi Selatan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1). Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Anggota Propam Sulawesi Selatan; 2). Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Anggota Propam Sulawesi Selatan; 3). Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Anggota Propam Sulawesi Selatan; 4). Variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Anggota Propam Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan bagi pimpinan Propam Sulawesi Selatan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja anggota. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya peneliti lain yang berminat mengadakan penelitian dalam bidang yang sama dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dalam mengaplikasikan ilmu di tempat kerja dan dimasyarakat nantinya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Menurut Torang (2014:74) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

2.2. Gaya kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015:150). Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. (Zainal et al., 2017:42).

2.3. Disiplin kerja

Siagian dalam Riyanto (2016), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlau dalam perusahaan. Dan menurut Gie, disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi, tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang.

2.4. Lingkungan kerja

lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Parlinda dan Wahyudin yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

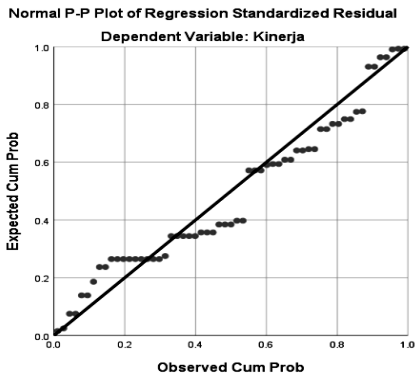
a) perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.
b) Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya peyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.
c) Kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.
d) Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

3. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah deskriftif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Adapun sifat penelitian adalah deskriktif explanatory, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota propam Polda Sul_sel yang berjumlah 59 orang. Penarikan sampel dengan metode strified sampling. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji normalitas, uji multikoliniearitas, uji heteroskedastisitas dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak. Hasil uji kolmogorov smirnov test terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,946 dan diatas nilai signifikansi (0,5) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal. Kemudian pada Uji Heteroskedastisitas Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar.1 grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja. Setelah melakukan uji asumsi klasik maka dilakukan uji regresi liniear berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat kinerja. Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS Statistics 25.0 for windows.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.614	.501		-1.226	.225
	Gaya kepemimpinan	.364	.122	.289	2.975	.004
	Disiplin	.314	.097	.306	3.227	.002
	Lingkungan kerja	.527	.084	.521	6.239	.000
a. Dependent Variable: Kinerja anggota						

Tabel 3 menunjukkan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu Y =-0,614 + 0,364X1 + 0,314X2 + 0,527X3+ e. Berdasarkan persamaan tersebut dapat di uraikan sebagai berikut: nilai konstanta menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi, rekruitmen dan kompensasi adalah positif, berarti menunjukkan bahwa jika variable gaya kepemimpinan,disiplin dan lingkungan kerja meningkat akan diikuti peningkatan kinerja. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien variabel disiplin kerja ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (gaya kepemimpinan,disiplin dan lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan adalah 2.975dan t tabel bernilai 2.76 sehingga t-hitung > t tabel (2,975> 2.76), kemudian apabila dilihat dari angka sig kompetensi 0,00 lebih kecil dari 0,02 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota propam Pold Sul-Sel. Nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 3,227 dan t tabel bernilai 3,227 sehingga t hitung > t tabel (3.227 > 2.76) , kemudian apabila dilihat dari angka sig 0,02 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota propam Polda Sul-Sel. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah 6.239 dan t tabel bernilai 5.997 sehingga t hitung > t tabel (6.239 > 2.76) , kemudian jika dilihat dari angka sig lingkungan kerja 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja angota. Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama–sama (serentak) pengaruh dari variabel yaitu (X1, X2, X3) berupa variabel Gaya kepemimpinan,disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Y).

Tabel 4. Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.192	3	3.397	32.137	.000[b]
	Residual	5.814	55	.106		
	Total	16.007	58			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant),), Lingk Kerja, Disiplin, Gaya Kepemimpinan						

Berdasarkan Anova (Tabel 4) didapatkan nilai F hitung sebesar 32.137 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000a. Jadi F hitung > F tabel (32.137 > 2,76) atau signifikansi (Sig.) < 5 % (0.000 < 0.05) artinya bahwa variabel Gaya kepemimpinan,disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja anggota propam Polda Sul-Sel yang berarti bahwa Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota. Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3)) terhadap variable terikat (kinerja). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu (0 < R2 < 1). Jika R2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika R2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program SPSS Statistics 25.0 for windows dapat terlihat pada Tabel 5.

Tabel 45 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.798[a]	.637	.617	.32514
a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan,disiplin kerja,lingkungan kerja				

Pembahasan

1. *Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap kinerja anggota propam Polda Sul-Sel*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Dengan demikian berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja anggota. Artinya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh anggota memberikan dampak yang positif terhadap kinerja anggota. Artinya semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan untuk berbagai kondisi dan situasi maka akan secara langsung mempengaruhi kinerja anggota. 0leh karena itu sejalan dengan penelitian Imelda Talahatu (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kineja Karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distibution Cabang Ambon", hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berupa (gaya otoriter, demokratis, dan bebas) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah dan Chandyka Bagus Utomo (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam", hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam.

2. *Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja anggota propam Polda Sul-Sel*

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan tanggapan responden yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja anggota propam Polda Sul-Sel. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari persentase pengaruhnya masih ada sekelompok anggota yang memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sehingga masih memerlukan adanya upaya perbaikan dan peningkatan kesadaran secara kontinyu dan berkesinambungan. Dengan adanya upaya tersebut diharapkan akan mampu menciptakan peningkatan disiplin yang dapat meningkatkan penguatan pemberdayaan anggota pada propam Polda Sul-Sel.

3. *Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja anggota propam Polda Sul-Sel*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja yang diperoleh para anggota sepenuhnya dapat mendorong semangat kerja dalam rangka peningkatan kinerja anggota. Dasar pertimbangannya adalah bahwa Lingkungan kerja baik langsung maupun tidak langsung seperti perlengkapan kerja, pelayanan, kondisi kerja, dan hubungan personal, meskipun demikian masih ada anggota memberikan tanggapan yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja seperti peralatan yang digunakan sudah harus dilakukan pembaharuan/penggantian.

5. Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Propam Sulawesi Selatan. Hal ini disebabkan karena adanya kesesuaian dengan visi dan misi organisasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja dengan kinerja anggota Propam Sulawesi Selatan Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja anggota Propam Sulawesi Selatan. Lingkunga kerja adalah variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja anggota Propam Polda Sul-Sel.

Daftar Pustaka

Arifin, Anwar, 2000. Kinerja dan Pelayanan Publik. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Bangun (2005) yang berjudul "Disiplin, penghargaan dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wijaya Karya Beton Cabang Sumatera Utara

Djafar Esfa (Tesis 2004) yang berjudul "Pengaruh Disiplin,Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Pinrang

Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Penerbit : Andi, Yogyakarta.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja." JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74

Hasibuan, Malayu, S.P. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta

Igiriza, Miftahunnisa. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017

Lensufiie, Tikno. Leadership untuk professional dan mahasiswa. Jakarta: Esensi, 2013.

Maha, Kumaran. Leadership In Libraries: a focus in etnic minority librarians. Oxford:Chandos Publishing. 2012.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2005.Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 10. Jakarta: Salemba Empat.

Nawi, Hadari. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2003

Panggabean, Mutiara S., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Pernerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta

Porsioe E.Whitmore J., 1991. Coaching For Performance, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta

Rivai, Veithzal, Sagala, Jauvani, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk

Said, Mas'ud. Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif. Malang: UIN Maliki Press,2010.

Sinollah. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Motivasi Kerja

Karyawan" CV. Duta Bangsa Pasuruan.Jurnal OTONOMI Vol. 10, No.2. 201

Simamora, Henry, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama edisi ke dua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta

Yuki, Gary. Kepemimpinan Dalam Organisasi.Jakarta: Indeks, 2009.

Yuli Sri Budi Cantika, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : UMM Press, Malang