

## Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen

Laila Mutia<sup>1</sup>, Endang Syahrhani<sup>2</sup>, Mirza Mirza<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen - Aceh  
email: lailamutia.sp@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia Bireuen - Aceh  
email: esyahrhani@yahoo.co.id

<sup>3</sup>Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia Bireuen - Aceh  
email: mirzastie@gmail.com

### Article history

Received:  
August 21, 2024  
Accepted:  
August 26, 2024  
Published:  
August 30, 2024

Page:  
66 – 73

**Keywords:**  
leadership, competence,  
work discipline,  
employee performance



© 2023  
Oleh authors. SingKite Journal;  
Management, Business and  
Entrepreneurship. Artikel ini  
bersifat open access yang didis-  
tribusikan di bawah syarat dan  
ketentuan Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International License.

**ABSTRACT:** The research aims to test hypotheses about the influence of leadership, competence and work discipline, partially and simultaneously on employee performance. The study was conducted at the Bireuen Regency Agriculture and Plantation Service. Data collection took the form of a survey through a questionnaire that was prepared and tested for validity and reliability. Carried out using an associative descriptive method with a path analysis approach. The research results prove that (1) there is a significant influence of leadership on the performance of Bireuen Regency Agriculture and Plantation Service employees, namely 43.01%. The influence of competence is 47.91% and the influence of work discipline is 43.41%. (2) Simultaneously, leadership, competence and work discipline contribute to increased performance by 47,5%. (3) There is a causal relationship between leadership and employee competency of 34.8%. The relationship between competency and employee work discipline is 48.3% and the relationship between work discipline and leadership is 41.4%.

**ABSTRAK:** Penelitian bertujuan menguji hipotesis tentang pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja, secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Studi dilakukan pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. Pengumpulan data berupa survei melalui kuesioner yang disusun dan diuji validitas - reliabilitasnya. Dilakukan dengan metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan analisis jalur. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) adanya pengaruh secara signifikans kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen yakni sebesar 43,01%. Pengaruh kompetensi sebesar 47,91% dan pengaruh disiplin kerja sebesar 43,41%. (2) Secara simultan kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja sebesar 46,5%, (3) Terdapat hubungan kausal kepemimpinan dengan kompetensi pegawai sebesar 34,8%. Hubungan kompetensi dengan disiplin kerja pegawai sebesar 48,3% serta hubungan disiplin kerja dengan kepemimpinan sebesar 41,4%.

### 1. Pendahuluan

Pemimpin merupakan motor penggerak bagi terciptanya optimalisasi faktor-faktor produksi, baik manusia, modal, mesin maupun metode dalam sebuah organisasi. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usahanya mencapai tujuan organisasi, sehingga organisasi dapat dikatakan sukses atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Kepemimpinan selalu diperlukan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan meng-arahkan tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa itu maka hubungan

perseorangan dengan tujuan organisasi akan menjadi lemah. Kepemimpinan memiliki kedudukan yang sangat vital dan menentukan dalam organisasi (Salawati & Konadi W., 2022).

Maka kegiatan penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian pegawai, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai maupun organisasi. Akan tetapi, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena banyak organisasi yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik ataupun kurang objektif (Edarni Y. & Azhari A., 2023).

Hal lainnya yang perlu di perhatikan oleh organisasi yaitu kompetensi. Konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah tidak dapat memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. Peningkatan kompetensi merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

Adapun dimensinya dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat yang pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno 2019).

Lebih lanjut Wibowo (2014) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Dalam suatu organisasi, mengharapkan pegawai yang berdedikasi tinggi ditandai dengan kedisiplinan dalam menjalankan kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif, karena semakin disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Peneliti memantau bahwa semakin hari kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen mengalami penurunan. Sehingga dugaan awal ada kaitan dengan faktor yang diungkapkan diatas, yakni kepemimpinan, kompetensi maupun faktor kedisiplinan pegawai.

Faktor kepemimpinan untuk hal pengambilan keputusan yang kurang tepat kadang ikut menentukan kerja yang diluar target, atau terhadi kerja banyak yang tidak *on point*. Juga jika dirasakan pimpinan kurang terbuka dan tidak mampu menggalang komunikasi dua arah, maka gagasan dan pesan kepada bawahannya tidak terjadi akselelasi yang harmonis sesuai perintah, atau bahkan bawahan kurang atau tidak dapat memahami maksud pesan dengan baik. Beberapa ahli manajemen sudah memberi sinyal pentingnya pemimpin yang berkemampuan, sebagaimana Terry (2016) menyatakan kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang dalam agar supaya bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Juga dari konsep Jacobs dan Jacques (2015) menyebut kepemimpinan sebuah proses memberi arti terhadap usaha kolektif, dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Dan Hemhiel dan Coons (2015), mengartikan kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang akan dicapai bersama (*shared goal*).

Di sisi lain juga faktor internal pegawai ikut menentukan kinerjanya, terutama kemampuan profesionalisme kerja yang kemudian disebut kompetensi, dan tidak ditunjang dengan kepatuhan dan disiplin kerja sesuai SOP atau aturan yang mengikat. Sepengetahuan peneliti kompetensi pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen juga perlu disorot karena sifat dari pegawai yang kurang rasa memiliki kerja dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Penelitian Rahmat et al, (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Disamping itu diakui, memang ada sebagian pegawai belum memiliki pengetahuan yang baik saat bekerja, dikarenakan kurangnya *training* dan latihan yang dilaksanakan untuk menambah wawasan dan keterampilan atau *skill* pegawai.

Hasil riset Ahmadi dan Sulistyono (2018) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor, menyimpulkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal senada juga ditemukan penelitian Muslim & Kamaruddin K. (2022), bahwa variabel kompetensi didukung dengan pengetahuan dan pengalaman kerja pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kompetensi atau pengetahuan, disiplin kerja dan upaya mengevaluasi diri dan hasil kerjanya. Jadi faktor-faktor ini setidaknya dapat menjamin akan baiknya kinerja seorang pegawai dan kinerja keseluruhan dalam organisasi bersangkutan (Muslim & Kamaruddin K., 2022).

## 2. Metode Penelitian

### a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bireuen dan penelitian dilaksanakan pada Bulan Mei sampai dengan Agustus 2024. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif. Metode asosiatif untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Marwan, dkk, 2023). Pengumpulan data dilakukan dengan metode instrumen kuesioner yang memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Adapun kuesioner disusun dari indikator variabelnya yang dijabarkan dalam dimensi berikut:

**Tabel 1. Konsep Variabel dan Dimensi**

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan (Sumber: Siagian, 2007)	Inovator	Kemampuan inovasi Kemampuan konseptual
	Komunikator	Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan
	Motivator	Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggungjawabnya Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi
	Kontroler	Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya
Kompetensi (Sumber: Spencer yang dikutip oleh Moehariono, 2014)	Pengetahuan	Pengetahuan Faktual. Pengetahuan Konseptual. Pengetahuan Prosedural.
	Keterampilan	Keterampilan Administratif. Keterampilan Manajerial. Keterampilan Teknis. Keterampilan Sosial.
	Motif	Dorongan Ekonomi. Dorongan Sosial. Dorongan Psikologis
	Sifat Citra Diri	Sikap 1. Kepercayaan Diri 2. Nilai-nilai Pribadi
Disiplin Kerja (Sumber: Hasibuan, 2014)	Tujuan Kemampuan	Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja
	Tingkat Kewaspadaan	Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja Menjaga dan merawat peralatan kerja
	Ketaatan pada setandar kerja	Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya Bekerja sesuai jam kerja
	Ketaatan pada peraturan kerja	Pemahaman pegawai atas peraturan kerja Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja
	Etika kerja	Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja
Kinerja Pegawai	Kuantitas	Jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
	Kualitas	Persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan
	Waktu	Aktivitas diselesaikan pada awal waktu
	Biaya	Anggaran yang didukung untuk menunjang kegiatan

## b. Objek Penelitian

Peneliti merupakan studi kasus dengan jumlah sampel sebanyak 104 orang pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten yang dijadikan responden.

## c. Alat Analisis

Analisis masalah menggunakan statistik inferensia dengan model analisis jalur, dengan 3 variabel eksogen yang saling berhubungan kausal yakni kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja, yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Data diperoleh melalui kuesioner, maka perlu dilakukan pengecekan keabsahan instrument dengan uji validitas dan reliabilitasnya. Dan karena menggunakan statistik inferensial, maka dilakukan mengujian atas asumsi klasik dalam memenuhi model analisis. Yakni asumsi normalitas, tidak terjadi multikoleniaritas dan bebas dari heteroskedastisitas (Marwan, et al., 2023).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a) Hasil Penelitian

#### (1). Hasil Deskriptif Penelitian

Karakteristik sampel pegawai yang diteliti bervariasi berdasarkan jenis kelamin, setatus pernikahan, usia dan pendidikan terakhir, sebagai di dskripsikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Diskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	33,7
	Perempuan	69	66,3
Setatus Perkawinan	Belum Menikah	21	20,2
	Menikah	71	68,2
	Janda / Duda	12	11,6
Usia	20 – 30 Tahun	33	31,7
	31 – 40 Tahun	36	34,6
	41 – 50 Tahun	24	23,2
	> 50 Tahun	11	10,5
Pendidikan	SLTA	17	16,4
	Diploma	7	6,7
	Sarjana	78	75
	Pascasarjana	2	1,9
<b>Total</b>		<b>104</b>	<b>100,0</b>

Dan hasil jawaban responden setiap variabel dan setiap pilihan responden sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 2 sehingga dapat dihitung skor pencapaian dari setiap variabel.

Tabel 2. Deskripsi Pegawai Tentang Variabel Independen

Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban setiap Pilihan				
	(STS)	(TS)	(S)	(SS)	(SSS)
<b>Kepemimpinan</b>	-	2	151	495	185
Jumlah Skor Penelitian = 3329					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 8 butir kuisisioner x 104 responden = 4160					
Persentase Pencapaian Kepemimpinan = 80,02%					
<b>Kompetensi</b>	-	3	248	623	167
Jumlah Skor Penelitian = 4164					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisisioner x 104 responden = 5200					
Persentase Pencapaian Kompetensi = 80,07%					
<b>Disiplin kerja</b>	-	4	234	615	192
Jumlah Skor Penelitian = 4180					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisisioner x 104 responden = 5200					
Persentase Pencapaian Disiplin Kerja = 80,38%					

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel kepemimpinan menurut persepsi pegawai melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 80,302% hal ini masuk kategori baik.
- Variabel Kompetensi menurut persepsi pegawai, sudah dikelola dengan baik, mencapai 80,07%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel disiplin kerja diketahui pencapaiannya sebesar 80,38%, hal ini dianggap baik.

## (2). Hasil Pengujian

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji coba validitas instrumen penelitian ini dilakukan terhadap jawaban responden dengan mengkorelasikan skor butir terhadap totalnya. Dan uji realibilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

Hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut:

- Instrumen variabel kepemimpinan, menggunakan 8 butir pernyataan atas dasar dimensinya yakni Inovator, Komunikator, Motivator dan Kontroler, diperoleh semua butir valid dengan nilai korelasi maksimum 0,738 dan terendah 0,466.
- Instrumen variabel kompetensi, menggunakan 10 butir pernyataan dari dimensi Pengetahuan, Keterampilan, Motif, Sifat dan Citra Diri. Semua butir valid dengan nilai korelasi maksimum 0,569 dan terendah 0,333.
- Instrumen variabel disiplin kerja, menggunakan 10 butir pernyataan dari dimensi tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, dan ketaatan pada peraturan kerja. Terbukti semua butir valid dengan nilai korelasi maksimum 0,691 dan terendah 0,431.

Sedangkan hasil uji reliabilitas dinyatakan berikut ini:

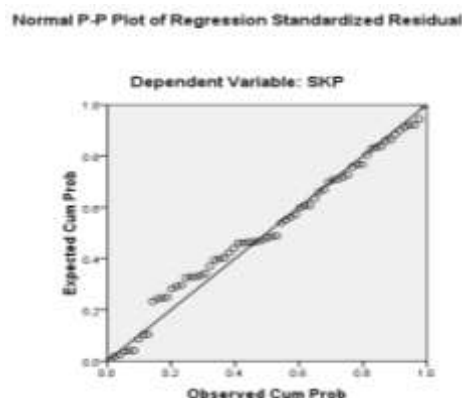
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Jumlah item	Ket.
1	Kepemimpinan	0,749	8	Realible
2	Kompetensi	0,672	10	Realible
3	Disiplin Kerja	0,705	10	Realible

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk *variable* memiliki nilai  $> 0,60$ . Maka disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang diteliti reliabel.

### Uji Asumsi Model

Ada 3 asumsi dalam model regresi yang perlu di uji. Dimulai dari uji normalitas yang hasilnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Uji Normalitas

Memenuhi asumsi normalitas karena pada grafik normal P-Plot terlihat titik – titik mendekati garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal dan menunjukkan hasil yang sangat signifikan.

Lalu uji Multikolinearitas, dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

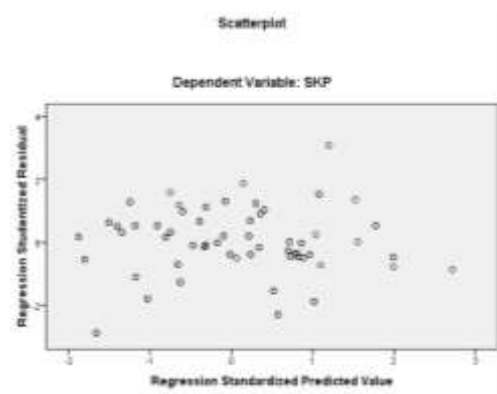
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	.846	1.182
Kompetensi	.828	1.208
Disiplin Kerja	.930	1.075

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

Lalu uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil uji berikut ini:

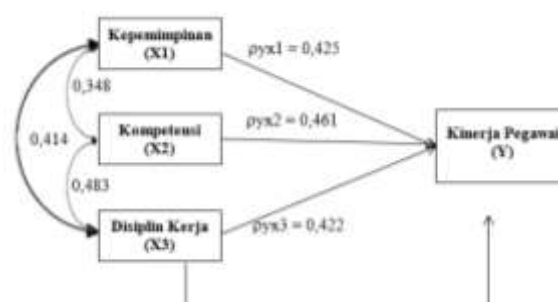


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model regresi sehingga asumsi heterosidasitas dicapai artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada model.

### c). Pembahasan

Analisis jalur digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel dependen (terikat). Hasil pengolahan data ditemukan model jalur berikut:



Gambar 3. Model Struktural antar Variabel Penelitian

Berdasarkan Informasi yang terdapat model struktural diatas, maka:

#### (1). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan besaran koefisien jalur ( $p_{yx1} = 0,425$ ), maka diperoleh 18,06%.

Besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kompetensi dan disiplin kerja dinyatakan:

Pengaruh kepemimpinan melalui kompetensi sebesar  $(0,425)(0,348)(0,461) \times 100\% = 12,34\%$

Pengaruh kepemimpinan melalui disiplin kerja sebesar  $(0,425)(0,414)(0,422) \times 100\% = 12,61\%$   
Maka pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,01%

## (2). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,461$ ), maka didapat 21,25%

Besarnya pengaruh tak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja dinyatakan:

Pengaruh kompetensi melalui kepemimpinan sebesar  $(0,461)(0,483)(0,425) \times 100\% = 13,69\%$

Pengaruh kompetensi melalui disiplin kerja sebesar  $(0,461)(0,414)(0,422) \times 100\% = 12,97\%$

Besarnya pengaruh total kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 47,91%

## (3). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,422$ ), maka diperoleh 17,80%

Besarnya pengaruh tak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan disiplin kerja dengan variabel kepemimpinan dan kompetensi dinyatakan:

Pengaruh disiplin kerja melalui kepemimpinan sebesar  $(0,422)(0,483)(0,425) \times 100\% = 13,3\%$ .

Pengaruh disiplin kerja melalui kompetensi sebesar  $(0,422)(0,348)(0,461) \times 100\% = 12,31\%$ .

Maka besarnya pengaruh total disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh 43,41%

## (4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:  $Y = 0,425 X_1 + 0,461 X_2 + 0,422 X_3$

Hubungan antar variable sebesar 0,674 yang menyatakan cukup erat.

**Tabel 4.** Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.674 <sup>a</sup>	.475	.147	1.027

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

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,475 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen sebesar 47,5%.

## 4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan pada penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen yakni sebesar **43,01%**.
- Juga terbukti terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar **47,91%**.
- Dan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yakni **43,41%**.
- Secara simultan kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh dan memberi kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireuen, sebesar 47,5%.
- Hasil analisis korelasi juga menemukan antar variabel eksogen atau independent berhubungan kausal yakni hubungan kepemimpinan dan kompetensi sebesar 0,348, hubungan kausal antar variabel kompetensi dan disiplin kerja sebesar 0,483 serta hubungan kausal antar variabel disiplin kerja dan kepemimpinan sebesar 0,414, nilai korelasi tersebut menyatakan signifikans dengan kategori sedang.

**Daftar Pustaka**

- Ahmadi dan Sulistyono (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor, *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* Vol. 15 No. 02, p-ISSN 1858-1048 e-ISSN 2654-9247
- Edarni Y. & Azhari A. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan* 12(24): 9-17, e-ISSN: 2722-3191.
- Hemhill dan Coons. (2001). *Teori Organisasi Struktur: Desain dan Aplikasi*. Ed 3. Alih bahasa oleh Yusuf, Jakarta: Arcan.
- Hemhill dan Coons (2010). *Leadership Behavior*, USA Press, USA
- Siagian, Sondang (2007). *Fungsi-fungsi manajerial* edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Jacobs and Jacques (2014). *Renaissance of Leadership, Mount Adams and Manifest: The Chryzinium Era*, Kansas City.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2016). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Jakarta: SalembaEmpat.
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Muslim dan Kamaruddin K. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan* 11(21): 1-7, e-ISSN: 2722-3191.
- Moeheriono (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Nurjanah (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang*
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121-132.
- Salawati & Konadi W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan* 11(21): 64-71, e-ISSN: 2722-3191.
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- Terry, George R. (1999). *The Leadership: A Function*, America Press, USA.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. (2015). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.