

# Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan

Syafrulloh<sup>1</sup>, Hidayat Muchtar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

Email: <sup>2</sup>hidayat\_60@yahoo.com

\*Corresponding author

## ARTICLE INFO

## ABSTRACT

### Keywords

*Kepemimpinan;*

*Motivasi;*

*Pengawasan;*

*Kinerja Pegawai .*

Penelitian ini adalah mengenai Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengevaluasi seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial atau secara simultan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu jumlah dari populasi dijadikan sampel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Pengawasan (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25. Berdasarkan penelitian ini uji t pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) besarnya pengaruh yaitu 0,370 atau 37,0%. Kemudian pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan besarnya pengaruh yaitu 0,355 atau 35,5%. Selanjutnya pengaruh Pengawasan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan besarnya pengaruh yaitu 0,243 atau 24,3%. Sedangkan Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Pengawasan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,384 atau 38,4%.

This is an open access article under the [BY-NC-SA](#) license.

## PENDAHULUAN

Berdasarkan Survei Kepuasan Masyarakat di Ciputat didominasi olehkaryawan Swasta dan Ibu Rumah Tangga dengan total masing-masing sebanyak 114 responden, sementara itu responden di berbagai bidang pekerjaan cenderung tersebar merata yang menandakan bervariatifnya responden dalam mendapatkan pelayanan dari unit-unit terkait. Berdasarkan jenis kelamin data responden menunjukkan angka yang hampir sama yaitu sebanyak 400 responden dengan persebaran 202 responden berjenis kelamin Laki-Laki dan 198 responden lainnya berjenis kelamin Perempuan. Adapun responden dengan tingkat pendidikan SMA cenderung mendominasi pada pengamatan ini, yaitu sebanyak 239 responden.

Dari hasil survei dan observasi kepuasan masyarakat menunjukkan kepuasan pada tarif yang diberikan, karena beberapa kegiatan tidak dibayar. Namun pada bentuk hasil kerja yang diberikan oleh pegawai masih rendah. Kemudian sarana prasarana yang diberikan masih belum memuaskan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan administrasi yang diperlukan (Sumber: SKM Ciputat 2023).

Selain itu motivasi dan kurangnya pengawasan yang minim yang diberikan dan apresiasi atas prestasi yang dicapai oleh pegawai, salah satu contohnya kepada pegawai yang disiplin dan maksimal dalam berkerja hampir tidak ada. Kurangnya motivasi dan apresiasi ini menjadikan pegawai tidak lagi terlalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan meskipun sudah mendapatkan gaji.

Administrasi publik, sebagai jantung tata kelola pemerintahan, melibatkan proses kompleks dalam mengelola sumber daya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kepemimpinan yang efektif menjadi kunci dalam memastikan tercapainya tujuan-tujuan publik secara efisien dan efektif, Chandler dan Plano dalam Keban (2008:4). Kepemimpinan dalam administrasi publik tidak hanya

sebatas mengelola, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan visi organisasi dan membangkitkan semangat kerja sama menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan publik, Hasim A. Abdullah (2019:24)

Menurut Hasibuan (2014:170) Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Cara mempengaruhinya juga berbeda-beda tergantung pada pemimpin yang sedang memimpin semakin baik pendekatan kepada bawahan maka akan semakin tersampaikan maksud dan tujuannya.

Menurut Badeni (2013:2) Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015:410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Motivasi, yang merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan, berperan krusial dalam upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan dukungan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, sehingga tercipta sinergi antara kebutuhan individu dengan tujuan organisasi, A. H. Rahadian (2016:205) Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Adapun langkah-langkah untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan dari tujuan organisasi tersebut, Sugiyono (2013:134)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menurut Mulyadi (2016:9) pendekatan kuantitatif dibangun dari paradigma filsafat positivistic. Penganut filsafat positivistic berpendapat bahwa keberadaan sesuatu merupakan sesuatu yang telah ada di dunia dan besarnya yang dapat diukur.

Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang sudah ada (Arikunto, 2010:4). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ciputat.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Kecamatan Ciputat yang berstatus PNS dan honorer dengan pendidikan strata satu (sarjana) dan dikategorikan sebagai populasi terbatas (*finit*) dengan jumlah yang dapat di hitung yaitu 60 orang (data di peroleh berdasarkan database kepegawaian). Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa seluruh pegawai berhadapan langsung dengan masyarakat sehingga lebih tepat untuk diteliti.

Menurut Mulyadi (2016:106) menyebutkan sampel adalah sebagian dari populasi. Artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi. Menurut Sugiyono (2013:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah pegawai di Kecamatan Ciputat.

Menurut Sugiyono (2018:81) *Probability Sampling* atau sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel sampling. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 60 orang atau seluruh pegawai yang ada di Kecamatan Ciputat baik yang PNS ataupun yang Honorer.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### a. Uji Validitas

Ketentuan valid tidaknya variabel tersebut, menggunakan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Adapun untuk mengetahui  $r_{tabel}$  yang digunakan sebagai pengukuran valid atau tidaknya, berdasarkan

tingkat kepercayaan atau *degree of freedom* (df)  $\rightarrow 60 - 2 = 58$  dan tingkat signifikansi = 5% atau 0,05 dua sisi. Maka ketentuan valid pada penelitian ini dengan posisi  $r_{tabel}$  58 yaitu 0,214

Dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* dalam pertanyaan variabel Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid. Hal ini di karenakan rhitung  $> 0,3$ . Kemudian dikarenakan pada item-item pertanyaan, menunjukkan rhitung  $> r_{tabel}$  dengan nilai  $> 0,214$  pertiap item pertanyaan.

Dari data dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* dalam pertanyaan variabel Motivasi (X2) dinyatakan valid. Hal ini di karenakan rhitung  $> 0,3$ . Kemudian dikarenakan pada item-item pertanyaan, menunjukkan rhitung  $> r_{tabel}$  dengan nilai  $> 0,214$  pertiap item pertanyaan.

Dari data yang disajikan dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* dalam pertanyaan variabel Pengawasan (X3) dinyatakan valid. Hal ini di karenakan rhitung  $> 0,3$ . Kemudian dikarenakan pada item-item pertanyaan, menunjukkan rhitung  $> r_{tabel}$  dengan nilai  $> 0,214$  pertiap item pertanyaan

Dari data yang disajikan dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* dalam pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Hal ini di karenakan rhitung  $> 0,3$ . Kemudian dikarenakan pada item-item pertanyaan, menunjukkan rhitung  $> r_{tabel}$  dengan nilai  $> 0,214$  pertiap item pertanyaan.

#### b. Uji Reabilitas

Adapun ketentuan pada penelitian ini adalah, jika nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,6 dan mendekati 1 maka dapat dikatakan reliable. Daril yang disajikan dapat di lihat bahwa variabel Kepemimpinan dengan nilai 0,964, Motivasi dengan nilai 0,978, Pengawasan dengan nilai 0,786, dan Kinerja Pegawai 0,914 nilai-nilai tersebut menunjukkan angka yang lebih besar 0,6. Artinya variabel tersebut dikatakan reliable, dengan tingkat reliable yang kuat.

#### c. Uji Korelasi

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2014:61) Analisis korelasi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel dependen dengan variabel- variabel independen.

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 atau  $< 0,05$ . Nilai ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai *pearson corelation* diperoleh sebesar 0,608 yang berarti hubungan yang terjadi adalah searah dengan derajat hubungan kuat.

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 atau  $< 0,05$ . Nilai ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antara variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai *pearson corelation* diperoleh sebesar 0,595 yang berarti hubungan yang terjadi adalah searah dengan derajat hubungan sedang. Bisa dilihat di tabel IV.8 sebagai berikut:

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 atau  $< 0,05$ . Nilai ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antara variabel Pengawasan (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai *pearson corelation* diperoleh sebesar 0,493 yang berarti hubungan yang terjadi adalah searah dengan derajat hubungan sedang.

#### d. Uji Korelasi Berganda

Dari pengujian yang dilakukan nilai (Sig. F. Change)  $0,000 < 0,05$  maka dinyatakan memiliki korelasi. Koefisien Korelasi yang disimbolkan dengan huruf R sebesar 0,619 Nilai ini menunjukkan adanya hubungan searah yang positif antara variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Pengawasan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan derajat hubungan kuat.

#### e. Uji Regresi Linier Berganda

Diperoleh persamaan regresi yaitu:  $Y = 14,371 + 0,443X1 + 0,059X2 + 0,199X3$ . Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta (k) = 14,371 menunjukkan besarnya Kinerja Pegawai. Jika Kepemimpinan, Motivasi,

dan Pengawasan sebesar nol, maka besarnya Kinerja Pegawai adalah sebesar 14,371.

- 2) Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,443 menunjukkan besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh searah terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti semakin baik Kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai.
- 3) Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,059 menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan positif berpengaruh searah terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti setiap adanya Motivasi akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai.
- 4) Koefisien regresi Pengawasan sebesar 0,199 menunjukkan besarnya pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Pengawasan berpengaruh searah terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti semakin baik Pengawasan akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai.

#### f. Uji Hipotesis

Diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,384. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau sebesar 38,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Signifikan ditentukan oleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dimana  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel distribusi t dengan taraf signifikan 5%. Sehingga diperoleh  $t_{tabel} = 2,000$ . Sedangkan  $t_{hitung}$  diperoleh dari pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS 25 seperti tabel berikut:

Diketahui nilai Sig. Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 5,839 > t_{tabel} 2,000$  sehingga bisa disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Diketahui nilai Sig. Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 5,645 > t_{tabel} 2,000$ , sehingga bisa disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Diketahui nilai Sig. Pengawasan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,314 > t_{tabel} 2,000$ , sehingga bisa disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pada uji F ini bertujuan untuk menguji apakah variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Pengawasan (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Ketentuan berpengaruh atau tidaknya antar variabel, dapat diketahui jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

$F_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel uji F signifikan dengan tingkat kepercayaan 5% (*two tail test*) atau 0,005. Untuk melihat  $F_{tabel}$  ditentukan terlebih dahulu *degree of freedom* (df) dan juga dalam  $F_{tabel}$  disimbolkan dengan  $N_2$ .

Maka ditentukan:  $df_1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df_2 = 60 - 1 = 59$ , maka bila di lihat pada  $F_{tabel}$  adalah 4,00. Sedangkan  $F_{hitung}$  diperoleh dari hasil perhitungan SPSS 25, yang terdapat pada tabel di bawah ini:

Diketahui bahwa nilai Sig. untuk pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Pengawasan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 11,622 > F_{tabel} 4,00$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} 5,839 > t_{tabel} 2,000$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu hasil uji hipotesis pertama layak dijadikan hasil akhir atau rujukan untuk penelitian selanjutnya.

Kedua variabel juga memiliki hubungan, di lihat dari nilai korelasi 0,608 dapat dikatakan mempunyai hubungan yang rendah. Persamaan regresi yang terbentuk dari kedua variabel tersebut adalah  $Y = 14,371 + 0,443X1$ .

Untuk koefisien Determinasi berdasarkan  $R^2$ , di dapat 0.370, nilai tersebut jika dipresentasikan sebesar 37,0%. Dengan kata lain Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 37,0% sedangkan sisanya 63,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini kepemimpinan memiliki pengaruh paling tinggi karena untuk membawa organisasi kepemimpinan sangat mempengaruhi organisasi tersebut.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} 5,645 > t_{tabel} 2,000$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu hasil uji hipotesis pertama layak dijadikan hasil akhir atau rujukan untuk penelitian selanjutnya.

Kedua variabel juga memiliki hubungan, di lihat dari nilai korelasi 0,595 dapat dikatakan mempunyai hubungan yang rendah. Persamaan regresi yang terbentuk dari kedua variabel tersebut adalah  $Y = 14,371 + 0,059X2$ .

Untuk koefisien Determinasi berdasarkan  $R^2$ , di dapat 0.355, nilai tersebut jika dipresentasikan sebesar 35,5%. Dengan kata lain Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 35,5% sedangkan sisanya 64,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## 3. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} 4,314 > t_{tabel} 2,000$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu hasil uji hipotesis pertama layak dijadikan hasil akhir atau rujukan untuk penelitian selanjutnya.

Kedua variabel juga memiliki hubungan, di lihat dari nilai korelasi 0,493 dapat dikatakan mempunyai hubungan yang rendah. Persamaan regresi yang terbentuk dari kedua variabel tersebut adalah  $Y = 14,371 + 0,199X3$ .

Untuk koefisien Determinasi berdasarkan  $R^2$ , di dapat 0,243, nilai tersebut jika dipresentasikan sebesar 24,3%. Dengan kata lain Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 24,3% sedangkan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## 4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Keputusan ini diperoleh  $t_{hitung} (11,622) > (4,00)$  oleh karena itu hasil uji hipotesis ketiga layak dijadikan hasil akhir atau rujukan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan untuk koefisien Determinasi dari ketiga variabel tersebut, diperoleh  $R^2$  sebesar 0,619. Nilai tersebut jika dipresentasikan sebesar 61,9%, dengan kata lain pengaruh variabel  $X1$ ,  $X2$ , dan  $X3$  terhadap  $Y$  secara bersama-sama sebesar 61,9% sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap data hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ciputat, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa di ketahui Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya pengaruh sebesar 0,370 atau 37,0% di Kecamatan Ciputat.
2. Berdasarkan hasil analisis di ketahui Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya pengaruh 0,355 atau 35,5% di Kecamatan Ciputat.

3. Berdasarkan hasil analisis di ketahui Pengawasan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya pengaruh 0,243 atau 24,3% di Kecamatan Ciputat.
4. Berdasarkan hasil analisis di ketahui Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya pengaruh 0,384 atau 38,4% di Kecamatan Ciputat.

Berdasarkan hasil penelitian, perlu dilakukan peningkatan kondisi Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan yang baik agar terciptanya Kinerja Pegawai, maka ada beberapa saran bagi pimpinan dan pegawai di Kecamatan Ciputat. Peningkatan Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ciputat dengan upaya-upaya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan sebaiknya ditingkatkan agar dapat mengarahkan anggotanya dalam mewujudkan visi dan misi, misalnya dengan melakukan diskusi atau rapat terlebih dahulu dalam mengambil keputusan.
2. Motivasi sebaiknya ditingkatkan salah satunya dengan memberikan apresiasi terhadap pegawai yang kerjanya bagus dan hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan.
3. Pengawasan sebaiknya lebih ditetapkan aturannya sanksi bagi yang melanggar agar setiap pegawai lebih taat dan terhadap aturan yang ditetapkan.
4. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukannya inovasi baru serta evaluasi dalam bekerja. Seperti dengan memberikan pelatihan kepada pegawai agar kerjanya lebih baik.

## Daftar Pustaka

### Sumber Buku:

- Abdullah, Hasim A. 2019. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pelayanan Publik*.
- Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan M. dan I Wayan Mudiarta U. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal. 134, 179, 181, 193.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Bandung: PT. Gelora Aksara Pratama, Erlangga.
- Badeni, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Edisi kesatu) Bandung: Alfabeta.
- Engkoswara & Komariah, Aan. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta. Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke Enam. Jakarta: Pradana Media Group.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas-asas Manajemen*. Depok. Katalog Dalam Terbitan (KDT). Gibson, JL., Ivanevich, JM., & Donnelly, JH. 2016. *Organization's Behavior Structure, Processes*. New York: McGraw Hill.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (Edisi 7)*. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasanah, Atsa Nur. 2016. *Analisis Korelasi Ganda*. Surabaya. Universitas Surabaya.
- Herdiansyah, dan Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kartini Kartono. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teoridan Isu*. Yogyakarta: Gramedia.
- Manullang, M. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan ke sepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2016. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- M. Ngalim Purwanto. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan ke-2. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito Alex, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Tiga Raksa. Pasalong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktek*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veitzhal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2016. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-5. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Siagian, Sondang P. 2014. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lija Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasinya)*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sondang P. Siagian. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta. Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoyo Danang. 2012. *Teori, Kuisiner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Syafi'I, Inu Kencana, dkk. 1999. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Rineka Cipta. Syafri, Wirman. 2012. *Studi tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Yukl, Gary. 2011. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Edisi ke-4 PT. Raja Grafindo Persada.

**Jurnal:**

Ahmad Ramadhan Siregar, Taufan Maulamin, dan Irkham Arifianto. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan*

*dan motivasi terhadap kinerja karyawan perpustakaan nasional indonesia. Jurnal Transparansi: Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI.*

A. H. Rahadian. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Eektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan SukaMakmur Kabupaten Bogor.* Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi. ISSN 2085 1162.

Bambang Irawan. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian.* Jurnal Reformasi Administrasi. ISSN 2355-309.