

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) PADA KANTOR KECAMATAN HUTABARGOT
KABUPATEN MANDAILING NATAL**

Oleh :

Utari Sarawit

Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

Email: utarisofras17@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada kantor kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Sampel penelitian berjumlah 23 ASN di Kantor Unit kantor kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal. Analisis data menggunakan uji t diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 4,406 lebih besar dari t_{tabel} 1,721 dengan nilai $sig < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,480 atau 48,0% artinya naik turunnya peningkatan kinerja ASN di kantor kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal, karena gaya kepemimpinan dapat diantisipasi melalui persamaan regresi tersebut, sedangkan sisanya 52 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja ASN, Hutabargot

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber

daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia. (Munafiah, 2011)

Sehubungan dengan peran, fungsi, dan kedudukan Aparatur Sipil Negara, sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan. Oleh karena itu, kepadanya perlu diberikan motivasi demi mencapai kinerja yang tinggi serta mencapai tujuan yang telah ditentukan. Rencana kebijaksanaan yang bagaimanapun idealnya, juga tidak disertai dengan kemampuan dan keterampilan Aparatur Sipil Negara, maka akan cenderung mengalami kegagalan. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan

organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. (Ridwan, 2002)

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Tenaga kerja diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam organisasi tersebut. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan

suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurung waktu tertentu dan dapat diukur. (Kartono, 2011)

Dalam pencapaian tujuan organisasi, banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan gaya kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya

dalam mencapai kinerja yang baik.

Kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu. Syarat untuk menimbulkan kinerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai akan memberikan hambatan, bahkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang seringkali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya. (Sedermayanti, 2007)

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan oleh peneliti di kantor kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal, bahwa kurangnya perhatian dan pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara, ini disebabkan karena Pimpinan Kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal sering melakukan perjalanan dinas ke luar kota. Dengan kurangnya perhatian dan

pengawasan dari Pimpinan Kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal ini, akibatnya Aparatur Sipil Negara menjadi semena-mena dalam bekerja dilihat dari Aparatur Sipil Negara yang masih asik mengobrol dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan jadi terbengkalai dan juga suka menunda-nunda pekerjaan seperti melewati jam istirahat dan datang terlambat.

Selain itu, pengamatan dari yang peneliti amati selama observasi yaitu perhatian dan pengawasan yang diberikan pimpinan kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal masih kurang, sebab pimpinan Kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal sangat sulit ditemui sehingga Aparatur Sipil Negara merasa tidak nyaman dalam bekerja, Aparatur Sipil Negara juga ingin di dengarkan keluhan mereka saat bekerja, Aparatur Sipil Negara juga ingin di ikut sertakan dalam pengambilan keputusan agar dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di kantor Kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal”.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, teknik pengumpulan data, meliputi: observasi non partisipan, wawancara terstruktur, dan kuesioner (angket) kepada 23 responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu, meliputi; jurnal, artikel, dan buku, teknik analisis data meliputi: uji validitas instrumen, uji realibilitas, regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden pada kantor

Kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; berdasarkan jenis kelamin dan usia. Secara lebih jelas disajikan dalam tabel-tabel di bawah ini :

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi
1.	Laki-laki	14
2.	Perempuan	9
Total		23

Sumber data: Kantor Kecamatan Hutabargot

Dilihat dari tabel, menunjukkan bahwa jumlah responden yang jenis kelamin laki-laki sebanyak 60,87 % atau 14 orang, dan jenis perempuan sebanyak 39,13% atau 9 orang.

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang
S2	1
S I	11
SMA	9
SMP	2
Total	23

Sumber : UPT PUPR Kecamatan Hutabargot

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat tingkat pendidikan kategori S2 berjumlah 1 responden, S1 berjumlah 11 responden, SMA berjumlah 9 responden sedangkan tingkat pendidikan untuk SMP berjumlah 2 responden. Dapat disimpulkan bahwa dari total 23 responden, yang memiliki tingkat pendidikan S1 adalah responden yang paling banyak, yaitu sebanyak 11 responden dari 23 responden.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto, 2013). Pengujian validitas kuesioner ini penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *product moment* dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal dianggap valid pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$)

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,586	0,413	Valid
2	0,483	0,413	Valid
3	0,719	0,413	Valid
4	0,459	0,413	Valid
5	0,633	0,413	Valid
6	0,688	0,413	Valid
7	0,546	0,413	Valid
8	0,607	0,413	Valid
9	0,440	0,413	Valid
10	0,617	0,413	Valid
11	0,483	0,413	Valid
12	0,546	0,413	Valid
13	0,551	0,413	Valid
14	0,415	0,413	Valid
15	0,426	0,413	Valid
16	0,425	0,413	Valid
17	0,719	0,413	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa 17 pernyataan kepemimpinan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} , maka seluruh item pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,559	0,413	Valid

2	0,608	0,413	Valid
3	0,426	0,413	Valid
4	0,665	0,413	Valid
5	0,564	0,413	Valid
6	0,454	0,413	Valid
7	0,560	0,413	Valid
8	0,426	0,413	Valid
9	0,488	0,413	Valid
10	0,589	0,413	Valid
11	0,740	0,413	Valid
12	0,636	0,413	Valid
13	0,726	0,413	Valid
14	0,608	0,413	Valid
15	0,596	0,413	Valid
16	0,560	0,413	Valid
17	0,503	0,413	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa 17 pernyataan variabel kinerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} , maka seluruh item pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu suatu data dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 **Sugiyono (2018:220)**. Semakin tinggi hasil yang diperoleh berbanding lurus dengan reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	17

Sumber : Hasil Data Olahan 2023

Hasil pengujian tersebut terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach Alpha* sebesar 0,841. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari Gaya Kepemimpinan teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	17

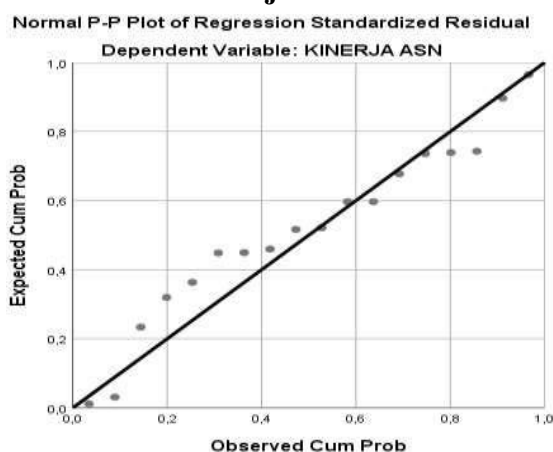
Sumber : Hasil Data Olahan 2023

Hasil pengujian tersebut terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach Alpha* sebesar 0,860. Hal ini

dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari kinerja teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

Uji normalitas adalah alat yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi telah terdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas ini dapat dideteksi dengan menggunakan plot normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara menguji total nilai dari setiap responden pada variabel motivasi maupun variabel kinerja ASN secara bersama-sama. Berdasarkan plot yang terlihat pada gambar. Berikut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas



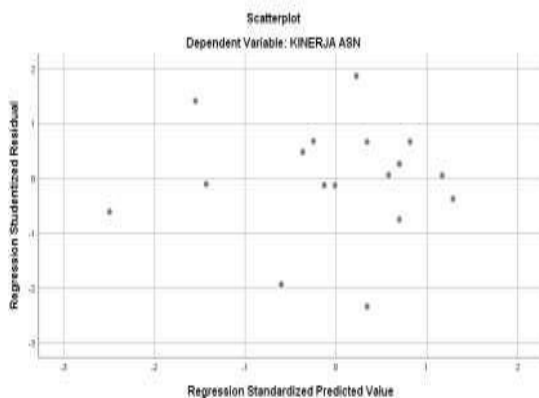
sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Plot diatas terdapat grafik dengan garis diagonal yang diikuti dengan titik-titik yang mendekati garis diagonal tersebut, bahkan banyak titik-titik yang menempel pada garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Sebaliknya, hasil titik-titik yang ada membentuk sebuah pola dan menyebar atau jauh dari garis diagonal yang ada, maka data tidak berdistribusi secara normal.

Uji heterokedastitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan kepengamatan lainnya, model regresi yang baik adalah yang heterokedastisitas, yakni variance residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya. Kegunaan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan kepengamatan lainnya, model regresi yang baik adalah yang

heterokedastisitas, yakni variance residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya. (Ghozali, 2011). Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas, begitu pula sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas diperoleh berdasarkan pengolahan data penelitian yang diambil dari jawaban responden yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 25. Terlihat titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah dan

tidak berbentuk pola maka dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dan jika titik-titiknya berbentuk pola yang tertur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

Uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan *spss* versi 25. Tujuan uji ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X dan variabel Y Sugiyono (2017). Adapun hasil analisis data regresi sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,281	14,850		2,712	,013
	Gaya Kepemimpinan	,616	,140	,693	4,406	,000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Berdasarkan uji regresi linier sederhana melalui program SPSS diatas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut: Tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh dari persamaan regresi antara variabel X dan Y yaitu

$$Y=40,281+0,616X.$$

Uji persial (Uji T) merupakan suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (kualitas pelayanan) secara parsial atau individual menerangkan variabel (kepuasan konsumen) berdasarkan tabel (Haslia dan Mustafa 2013). maka hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,281	14,850		2,712	,013
	Gaya Kepemimpinan	,616	,140	,693	4,406	,000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Dari hasil perhitungan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai sebesar t_{hitung} 4,406 lebih besar dari t_{tabel} 1,721 dan signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y).

Uji determinasi digunakan untuk menentukan sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN (Blomono, 2015). Berdasarkan uji regresi yang dilakukan diperoleh nilai determinasi sebagai berikut :

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 ^a	,480	,456	4,878

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 25

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas bahwa besar koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 48 %. Sedangkan sisanya sebesar 52 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam mendorong ASN dalam bekerja. Hal ini menunjukkan tanpa gaya

kepemimpinan yang baik, kinerja ASN tidak berjalan dengan baik, semakin sering ASN mendapatkan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja ASN pun akan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan yang tidak baik berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja dari ASN. Setelah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara maka organisasi atau pemerintah bisa menetapkan kebijakan dalam menentukan syarat calon pemimpin dalam pemerintahan salah satunya yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik, sehingga bisa meningkatkan kinerja ASN. Kinerja Aparatur Sipil Negara yang meningkat akan berhubungan dengan hasil pekerjaan instansi pemerintahan. Apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang mempunyai persamaan, dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil

Negara.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada kantor Kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal. Sebelum menentukan persamaan analisis regresi sederhana, dilakukan uji validitas pada semua pernyataan kuesioner dari variabel X (Gaya Kepemimpinan) dan variabel Y (Kinerja ASN). Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode SPSS 25. Untuk memastikan item-item kuesioner gaya kepemimpinan dan kinerja ASN juga dilakukan Uji Reabilitas. Hasilnya menunjukkan bahwa item-item dari variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (Kinerja ASN) dipastikan reliabel, karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Setelah itu dilakukan juga Uji Normalitas, pengujian ini dilakukan dengan cara menguji total nilai dari setiap responden pada variabel motivasi kerja dan variabel kinerja ASN secara bersama-sama dan hasilnya menunjukkan bahwa

data berdistribusi normal karena terdapat pada grafik menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang sangat mendekati dan sejajar dengan garis diagonal, bahkan banyak titik-titik yang menempel pada garis diagonal. Dan dilakukan juga uji Heteroskedastisitas, pengujian ini juga dilakukan sama seperti Uji Normalitas yaitu dengan cara menguji total nilai dari setiap responden pada variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel kinerja ASN, hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena terlihat titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah dan tidak berbentuk pola.

Berdasarkan uji regresi linier sederhana melalui program SPSS diatas, menunjukkan hasil yang diperoleh dari persamaan regresi antara variabel X dan Y yaitu $Y=40,281+0,616X$. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai sebesar t_{hitung} 4,406 lebih besar dari t_{tabel} 1,721 dan signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y).

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa besar koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 48 %. Artinya kinerja ASN pada kantor Kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal sebesar 48 % sedangkan sisanya sebesar 52 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan Trihandini (2015) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Di Kantor Camat Semarang. Kemudian Fahmi (2019) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada SPBU Pandang Semarang. Dan peneliti Syafrizal Helmi (2003) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Administrasi Kependudukan di

Kecamatan Cianjur.

Ahmad Tramizi (2022) yang menemukan bahwa Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Perbaungan Perda Serdang Bedagai, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN dengan nilai $0,000 < 0,05$.

4. REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman : Aswaja.
- Arikunto, 2013. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. RinekaCipta
- Bernardin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:
- Kencana Djaliah, 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahmi, 2009. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap kepuasan kerja Pegawai pada SPBU Pandang Semarang Universitas Diponegoro Semarang, Indonesia*
- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IMB PSS Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Herujito. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Jerry Harbour. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga.
- John minner, 2009. *Kebijakan dan Strategi Manajemnt Jakarta: Erlangga*
- Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT.

- Rajawali grafindo PersadaMalayu
- Kartono. 2011. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka,Jakarta
- Mahsum.M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ripka cipta.
- Munafiah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, PT.Gramedia Pustaka Umum
- Ridjal, S. 2010. *Teori Motivasi dan Kinerja Karyawan : Studi Industri Besar Di Sulawesi Selatan*. Makassar: Fahmis Pustaka.
- Ridwan. 2002. *Perilaku Organisasional*. Edisi 1. Andi. Yogyakarta.
- Rivai, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawalipers.
- Rummler & Brache, 2008. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Sanjaya, Rido.2018 *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perpektif Ekonomi Islam*. Lampung.
- Sanusi,Eddy.2020 *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*.Yogyakarta: Media Pustaka.
- Sari Kirana, Putra Udayana Bagus dan Amerta Made Suniastha Anteseden. 2021 *Kinerja Pegawai*.Surabaya: Media Pustaka.
- Sari Maya Pilinang, Samakmur dan Tanjung Abdi.2021 *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Badiri*.Vol 4. No 3. Jurnal misi institut pendidikan.
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas*. Bandung: Ilha Java.
- Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Supardo, 2006. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Soepandi Amun, Mardiana Sri, Anismadiyah Vega, 2020. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota*

Tangerang Selatan.Vol 8.No 2.
Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen
Universitas Pamulang.

Sudayarna Bambang, Agusiady Ricky.
2022 *Metodologi Penelitian
Kuantitatif*, Yogyakarta: CV Budi
Utama.

Sugeng, Bambang. 2022 *Fundamental
Metodologi Penelitian Kuantitatif
(Eksplanatif)*.Yogyakarta: Cv Budi
Utama.

Sugiyono. 2018 *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
Bandung: Alfabeta.

Sumanto. 2022 *Metode Penelitian
PendekatanKuantitatif*. Yogyakarta:
CV Andi.

Tim Redaksi BIP.2017 *Undang-Undang
Aparatur Sipil Negara (ASN)*.
Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.

Tua Raja Maruli. 2021 *Pengaruh
Komunikasi Antarpribadi Pimpinan
Terhadap Motivasi Kerja*.Surabaya:
Media Pustaka.

Wahyuni Ni Wayan Sri Asih, Sitiari Ni
Wayan dan Sara made 2021
*Kinerja Pegawai Pada Dinas
Kependudukan Dan Pencatatan
Sipil*. Surabaya: Media Pustaka.