

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PADA KANTOR KECAMATAN POLONG
BANGKENG SELATAN KABUPATEN TAKALAR**

Muhammad Nur^{*1}, Muhammad Hidayat², Andi Djalante³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}muhammadnur@gmail.com , ²hidayat@stienobel-indonesia.ac.id ,

³andidjalante@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi dan kepemimpinan secara sendiri-sendiri (Parsial) terhadap kinerja ASN pada kantor kecamatan polongbangkeng selatan kabupaten Takalar. Untuk menganalisis pengaruh a kemampuan, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Untuk menganalisis pengaruh variabel apa yang paling dominan mempengaruhi kinerja ASN pada kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Penelitian ini dilakukan pada Pada Kantor pada kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik simple random sampling* (acak) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian didapatkan nilai F statistik sebesar 64,008 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, bahwa secara simultan berpengaruh signifikan antara penempatan pegawai, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Secara parsial Pengaruh *kemampuan* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$, artinya *kemampuan* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, *motivasi* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$, artinya *motivasi* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, *kepemimpinan* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya *kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar, dan variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of ability, motivation and leadership individually (partially) on the performance of ASN in the sub-district office of Polongbangkeng Selatan, Takalar district. To analyze the influence of ability, motivation and leadership together on the performance of ASN at the Polongbangkeng Selatan Subdistrict Office, Takalar Regency. To analyze the influence of what variables most dominantly influence the performance of ASN at the Polong Bangkeng Selatan Subdistrict office, Takalar Regency. This research was conducted at the office at the

PolongBangkeng Selatan subdistrict office, Takalar Regency. Sampling in this study using simple random sampling technique (random) with sampling using the Slovin formula. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results showed that the statistical F value of 64.008 with a significance value of 0.000 is less than 0.05, that simultaneously has a significant effect on employee placement, career development and motivation on employee performance in the PolongBangkeng Selatan District Office, Takalar Regency. Partially the influence of ability on employee performance obtained a significance value of 0.049 <0.05, meaning that ability has a positive effect on employee performance, motivation on employee performance at the Polong Bangkeng Selatan Subdistrict Office, Takalar Regency, obtained a significance value of 0.024 <0.05, meaning that motivation has an effect. negative on employee performance, leadership on employee performance obtained a significance value of 0.000 <0.05, meaning that leadership has a positive effect on employee performance at the Polong Bangkeng Selatan District Office, Takalar Regency, and leadership variables have a dominant effect on employee performance at the PolongBangkeng Selatan District Office, Takalar Regency .

Keywords : Ability, Motivation, Leadership, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi diantaranya adalah kemampuan, motivasi dan kepemimpinan, dari ketiga variable ini kiranya dapat mengembangkan kinerja yang Masih belum maksimal, hingga kinerja aparat kecamatan Polongbangkeng Selatan dapat dilihat dari kualitas pelayanan administrasi pemerintahan yang juga masih perlu untuk ditingkatkan fakta menunjukkan bahwa kualitas pelayanan pegawai kecamatan masih rendah dengan banyaknya pegawai yang mangkir, kurang motivasi, minimnya sumber daya manusia Aparat, jauhnya jarak tempat tinggal dengan kantor dan lain-lain.

Disamping itu aparat sering terlambat hadir di kantor serta pengurusan surat yang lebih lama dari waktu yang semestinya sudah selesai. Sehingga untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, dan untuk mencapai target kinerja yang diberikan oleh pimpinan, sungguh amatlah sulit untuk dicapai, sehingga menjadi masalah dan sekaligus menjadi tantangan yang menuntut perlunya seorang pimpinan unit kerja untuk melahirkan inovasi – inovasi baru dalam menyusun strategi manajemen kinerja dalam pencapaian kinerja, dengan itu ketiga variable independen kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan tentunya menjadi permasalahan yang menarik untuk diteliti sehingga diharapkan hasilnya dapat memberikan sumbangsih yang positif dalam upaya peningkatan kinerja aparat padakantor Kecamatan Polongbangkeng.

Berdasarkan landasan teori yang dijabarkan secara ringkas diatas, maka dapat ditarik masalah serta tujuan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara kemampuan, motivasi dan kepemimpinan secara sendiri-sendiri (Parsial) terhadap kinerja ASN pada kantor kecamatan polongbangkeng selatan kabupaten Takalar.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara kemampuan, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Selatan Kabupaten Takalar.

3. Untuk menganalisis pengaruh variabel apa yang paling dominan mempengaruhi kinerja ASN pada kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar.

Tindak lanjut dari latar belakang masalah maka dipandang perlu untuk diperluas dalam tinjauan teori terkait dengan variabel independen kemampuan. Karena kemampuan identik dengan pengertian kreativitas, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda, seperti dinyatakan oleh Supriadi (2010:16) bahwa "setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda." Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kemampuan atau kreativitas, dan yang diperlukan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas (kemampuan) tersebut.

Dikemukakan oleh Devito (2012) bahwa "kreativitas merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang lahir dengan potensi kreatif, dan potensi ini dapat dikembangkan atau dipupuk. Dengan nada yang sama, Piers (2012) mengemukakan, "All individuals are creative in diverse ways and different degrees." Karya kreatif yang menuntut kecakapan, keterampilan, dan motivasi yang kuat. Ada tiga faktor yang menentukan prestasi kreatif seseorang, yaitu: motivasi atau komitmen yang tinggi, keterampilan dalam bidang yang ditekuni, dan kemampuan kreatif.

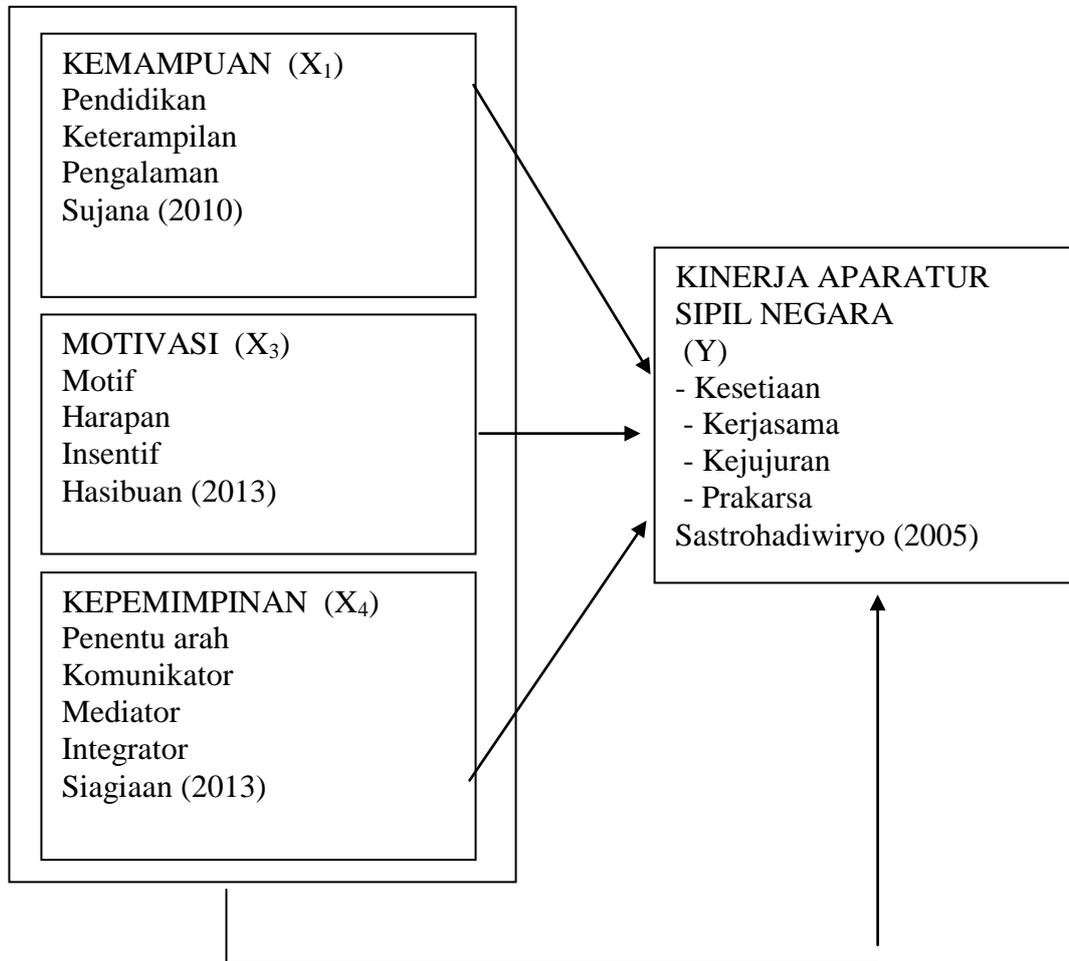
Variabel lain yang ingin diketahui memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah motivasi, dimana Motif (*motif*) adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Siagian dalam Sedarmayanti mendefinisikan: "Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Selanjutnya adalah faktor kepemimpinan sebab fungsi dan tugas pemimpin dapatlah dinyatakan bahwa keberhasilan organisasi atau perusahaan juga sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpin dengan kepemimpinannya dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. Salah satu tugas dan fungsi pemimpin yang sangat strategis adalah "memberikan motivasi kerja kepada pegawai/bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan produktif dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Dilihat dari pandangan pengaruh ketiga variabel bebas antara kemampuan, motivasi, kepemimpinan, bahwa kinerja atau performance adalah Merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Untuk lebih terarah dan dapat diketahui capaian dari penelitian ini dapat digambarkan kerangka konsep yang berkaitan dengan variabel dan indikator variabel dalam melaksanakan penelitian ini. Adapun model kerangka konsep yang dimaksud dapat dilihat seperti gambar dibawah ini:

Tabel 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Dengan melihat kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Terdapat pengaruh antara kemampuan aparat, motivasi aparat dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pada kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar.
2. Diduga Terdapat pengaruh antara kemampuan aparat, motivasi aparat dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pada kantor Kecamatan Polongbangkeng Selatan Kabupaten Takalar.
3. Kemampuan aparat merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Selatan Kabupaten Takalar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi

tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. lokasi penelitian dilaksanakan pada kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar, Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik simple random sampling* (acak) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin.

Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*) dipergunakan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pada kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Dimana pengujian hipotesis dilakukan satu persatu dari setiap variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda yang diolah melalui program IBM SPSS 25. Adapun model analisis dari Regresi Linear Berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Dimana :

Y	=	Kinerja ASN kecamatan
X ₁	=	Kemampuan
X ₂	=	Motivasi
X ₃	=	Kepemimpinan
β ₀	=	Intercept
β ₁ , β ₂ , β ₃ , β _n	=	Koefisien regresi
e _i	=	Faktor Pengganggu (random error)

HASIL PENELITIAN

Uji Parsial

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kemampuan, motivasi dan kepemimpinan) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar pada tingkat signifikansi α=5 persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 1. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	3,720	3,472	0.001
Kemampuan (X ₁)	0,691	2,017	0.049
Motivasi (X ₂)	-0,996	2,335	0.024
Kepemimpinan (X ₃)	1.041	5.693	0.000

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *kemampuan* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,049 < 0,05, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kemampuan* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar
- 2) Pengaruh *motivasi* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,024 < 0,05, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *motivasi* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar

- 3) Pengaruh *kepemimpinan* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya *kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar.

Uji Simultan

Pada tabel pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel penempatan pegawai, pengembangan karir dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	108,534	3	36,178	65,638	0,000
Residual	27,559	50	0,551		
Total	136,093	53			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel, didapatkan nilai F statistik sebesar 64,008 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara penempatan pegawai, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893	.798	.788	0.742

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Output SPSS pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,798, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kemampuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,798 atau 79,8% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN**1. Pengaruh secara parsial**

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar

Hasil analisis terhadap pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Hidayah (2012), Edy Sudiro (2012) yang menemukan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan tindakan atau perwujudan untuk melakukan pekerjaan adalah penting dilakukan. Sebab kemampuan sebagai ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bila terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Yang pada akhirnya kemampuan dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan problemnya juga keindahannya. Stein yang dikutip oleh Sujana (2010:98) menyatakan bahwa

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk melihat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian sebelumnya mendukung hasil penelitian ini diantaranya yaitu Edi Sofiantho (2010), Nur Hidayah (2012) dan Edy Sudiro (2012)

Gitosudarmo (2001) bahwa motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk melihat Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian sebelumnya mendukung hasil penelitian ini diantaranya yaitu Edi Sofiantho (2010), dan Nur Hidayah (2012)

Kepemimpinan seorang pemimpin pada umumnya ingin merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya. Selanjutnya dipaparkan beberapa pendapat dari beberapa penulis tentang tugas dan fungsi kepemimpinan antara lain Kartini Kartono (2013) menyatakan : fungsi kepemimpinan ialah : memandu, menuntun, memimpin, membangun, memberi, atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, dan

membawa para pengikutnya ke sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

2. Pengaruh kemampuan, motivasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kemampuan, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kemampuan, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan, motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar.

3. Faktor yang Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kemampuan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel kepemimpinan (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik terutama camat akan sangat meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan adalah sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu, proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Berhasil tidaknya seseorang pemimpin di suatu perkantoran pemerintahan, yang dapat dilihat indikatornya pada memberikan inspirasi kepada bawahan, melaksanakan dan mengembangkan, memberikan petunjuk pelaksanaan, menerima tanggung jawab dan menyelesaikan persoalan.

KESIMPULAN

Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai akan semakin meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar, hal ini menunjukkan bahwa motivasi akan berpengaruh negative terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kemampuan (X_1), motivasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

yang berarti bahwa peningkatan ketiga variable ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar sebesar 79,8%

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Djaenar, 2012. *Efektifitas Organisasi Kerja*. Penerbit : Rajawali Press, Jakarta.
- Bastian Indra, 2012, *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, edisi I, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Brooke, Russel, Price, 2013, “*Discriminant Validation Of Measures Of Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment*”, *Journal of Applied Psychology*.
- Byars, Lloyd L and Rue, W. Leslie, 2012, *Human Resource Management, Fifth Edition*, Irwin Mc. Graw-Hill, USA.
- Devito, Joseph. 2012. *Komunikasi Antar Manusia*. Karisma Publishing Group. Tangerang.
- Edi Sofiantho, 2010. *Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu Terhadap Kepuasan Karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar*. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tesis. Tidak Dipublikasikan.
- Edy Sudiro. 2012. *Analisis Pengaruh Faktor Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Karya di kota makassar*. Tesis. Program Pascasarjana Unhas. Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Etzioni, Amitai, 2010, *A Comparative Analysis Of Complex Organization*, The Fress Press, New York.
- Etzioni, Amitai, 2013. *A Comparative Analysis Of Complex Organization*, The Fress Press, New York.
- Gaspersz, Vincent. 2012. *Manajemen Kualitas, Penerapan Konsep-Konsep Kualitas dalam Manajemen Bisnis Total*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2010, "Organizational : Behavior, Structure, Processes", Sixth Edition, Terjemahan : Djarkasih, Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses, Jilid I, II, Erlangga, Jakarta.

Handoko, T. H., 2012, *Manajemen*, BPFE-UGM, Yogyakarta.

Latif Abdul, 2012, *Membangun Sumber Daya Manusia yang Mandiri dan Profesional*, PT. Penakencana Nusadwipa. Jakarta.

Lovelock, Christoper H. 2013. *Managing Service: Marketing, Operations and Human Resource*. Prentice Hall. Englewood Cliffs. New Jersey.

Moekijat, 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Nisjar, Sadiq, 2012. *Kualitas Pelayanan dan Dimensi Kualitas Kepuasan Pelanggan*. Penerbit Andika Purnama, Surabaya.

Salusu, S.S., 2010. *Birokrasi Administrasi*. Penerbit Cahaya, Jakarta.

Sarwoto, 2013. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Setiawan, Sumartono, 2013. *Birokrasi Pemerintahan*. Penerbit Tarsito, Bandung.

Siagian P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sinungan Muchdarsyah, 2012, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Sudjana, Nana. 2010. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Sinar Baru. Bandung.

Supriadi, Dedi. 2010. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Adicita Karya Nusa. Yogyakarta.

The Liang Gie. 2013. *Administrasi Perkantoran*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Wahab, Solichin Abdul, 2010, *Analisis Kebijakan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Sinar Grafika, Jakarta.

Westra, Pariata; Satarto; dan Ibnu Syamsi, 2010. *Ensiklopedia Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.

Zethaml, Valerie A. Parasuraman A. dan Leonard L. Berry. 2010. *Delivering Quality Service, Balancing Customer Perceptions and Expectations*. The Free Press. New York.

Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Bogor ; Ghalia Indonesia*