

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, UKM DAN PERDAGANGAN KABUPATEN BANTAENG

Hasnah Abdullah^{*1}, Maryadi², Didiek Handayani Gusti³

^{*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: ¹hasnahabdullah5@gmail.com, ²maryadi@stienobel-indonesia.ac.id, ³didigusti81@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) kepemimpinan; (2). kompetensi; (3). motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng. (4) kepemimpinan; (5). kompetensi terhadap motivasi dan Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (6). Kepemimpinan; (7). kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng. (8) Untuk menganalisis peran variabel motivasi kerja pegawai sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa (1) Kepemimpinan tidak berpengaruh ;(2). Kompensasi; (3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng. (4). Kepemimpinan berpengaruh; (5) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng; (6) Kepemimpinan; (7) kompetensi tidak berpengaruh berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng; (8) motivasi kerja pegawai tidak dapat menjadi variabel mediasi. Penulis mengharapkan kepemimpinan, kompetensi dan motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas di Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng untuk meningkatkan kinerja seluruh pegawainya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of (1) leadership; (2). competence; (3). work motivation on employee performance at the Office of Cooperatives, SMEs and Trade Bantaeng Regency. (4) leadership; (5). competence on motivation and To find out the indirect bettor (6). Leadership; (7). competence on employee performance through employee work motivation at the Office of Cooperatives, SMEs and Trade Bantaeng Regency. (8) To analyze the role of employee motivation as a variable.

The results of this study are known that (1) Leadership has no effect; (2). Compensation; (3) Employee work motivation has an effect on employee performance at the Office of Cooperatives, SMEs and Trade in Bantaeng Regency. (4). Influential leadership; (5) Competence does not affect the work motivation of employees at the Department of Cooperatives, SMEs and Trade of Bantaeng Regency; (6). Leadership has no effect; (7) Competence affects employee performance through employee work motivation at the Office of Cooperatives, SMEs and Trade in Bantaeng Regency; (8) The variable of employee work motivation cannot be a variable. The author hopes that leadership, competence and motivation are things that must be considered by the leadership in this case the Head of the Department of Cooperatives, SMEs and Trade in Bantaeng Regency to improve the performance of all employees.

Keywords: Leadership, Competence, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai, baik tujuan umum maupun tujuan khusus, jangka pendek ataupun jangka panjang yang tentunya dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai macam sumber daya atau faktor-faktor produksi yang ada. Penyelenggaraan organisasi harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan pegawai dalam organisasi

tersebut. Suatu organisasi dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), karena manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi dimulai dari perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu dapat pula di katakan bahwa tujuan organisasi akan terealisasi apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Peran manusia yang sangat penting dan strategis dalam organisasi, pentingnya kualitas sumber daya manusia tersebut karena peranannya sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian kualitas kerja yang menjadi tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi. Begitu pentingnya kedudukan sumber daya manusia sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya organisasi. Karena betapapun lengkapnya sarana prasana, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja serta matangnya rencana dan strategi semua tidak akan berarti tanpa adanya orang-orang yang melaksanakan rencana tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang sangat penting apabila ingin mengetahui hubungan antara manusia dengan lingkungannya pada suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk mengendalikan perilaku para individu yang ada pada suatu organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai melakukan pekerjaannya secara maksimal sesuai dengan standar kerja sehingga menghasilkan suatu hasil kerja yang produktif secara efektif dan efisien.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Marbawi Adamy (2016) kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan pegawai, dan hubungan pegawai dengan Organisasi. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1991) dalam Sri Sundari (2019). Pencapaian hasil kerja ditentukan oleh pegawai yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, artinya pegawai memiliki tanggung jawab, mampu melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan dapat mencapai target yang telah ditentukan, adanya pengawasan dari pengurus, kondisi lingkungan yang kondusif akan mendukung kelancaran dalam melakukan pekerjaan

Soetopo dan Soemanto dalam Bukit et al (2017), mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat mencapai suatu maksud atau tujuan tertentu.

Kinerja juga akan meningkat apabila pegawai yang bekerja memiliki kompetensi. Suatu organisasi untuk meraih kesuksesan ditentukan oleh mutu SDM melalui kompetensinya. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik dalam organisasi. Kompetensi, pengetahuan dan kemampuan untuk menangani pekerjaan dapat berpengaruh terhadap target yang diharapkan oleh organisasi salah satunya dapat dilihat dari pengetahuan atau keahlian pegawai terhadap pekerjaan tersebut dapat menguasai pekerjaan dengan baik atau tidak.

Kompetensi merupakan jenis keahlian, pengetahuan, pendidikan dan kemampuan untuk menjalankan suatu kegiatan yang efektif (Simamora, 2004) dalam Erni Yuningsih (2019).

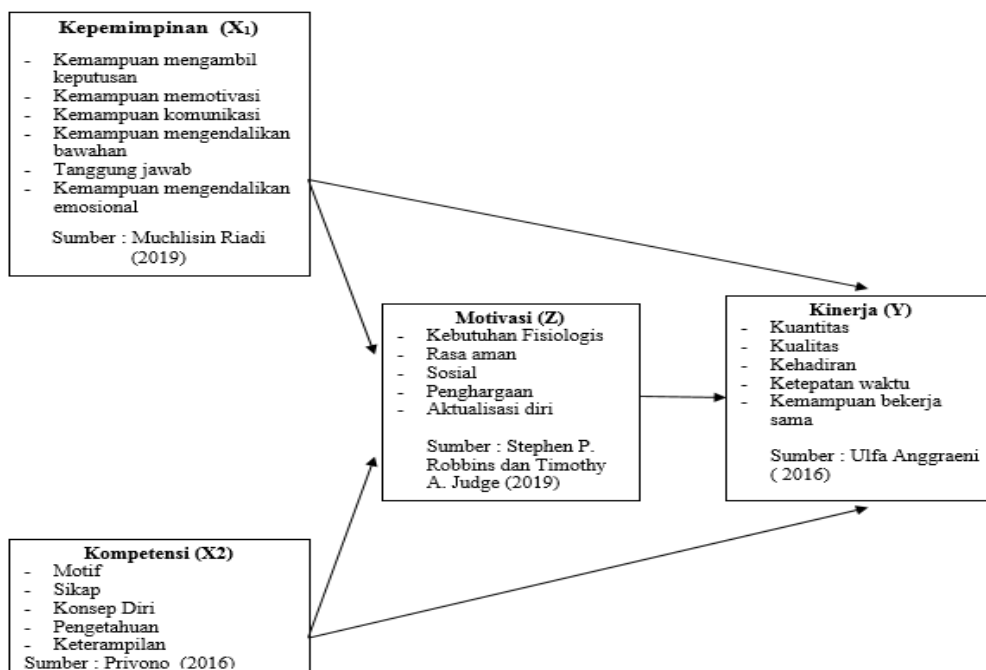
Disamping itu, dibutuhkan pula motivasi yang diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai juga dapat mewujudkan kinerja yang tinggi bila memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi yang akan mendorong seseorang untuk berprestasi dan akan memberikan hasil pekerjaan sesuai harapan,

Menurut Robert Heller dalam Wibowo (2019) motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Dipekerjaan, kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, peneliti menemukan banyak pegawai yang memiliki hubungan kurang harmonis dengan pimpinannya. Permasalahan yang dihadapi adalah gaya kepemimpinan yang otoriter dimana perintah pemimpin sebagai atasan tidak boleh dibantah, karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar. Pemimpin sebagai penguasa merupakan penentu nasib bawahannya. Sehingga ada beberapa pegawai yang merasa kurang cocok dengan pimpinannya. Ada pula beberapa pegawai yang belum memiliki kompetensi yang memadai, mereka belum dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu serta hasil pekerjaannya belum sesuai dengan yang diharapkan. Disamping itu, kurangnya motivasi yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik guna mencapai tujuan yang diharapkan menjadi salah satu pemicu yang membuat mereka lalai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.
4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.
5. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.
6. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.
7. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.
8. Diduga variabel motivasi kerja pegawai dapat menjadi variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan proses penelitian yang dilakukan berdasarkan usulan penelitian yang terdiri dari banyak bentuk baik itu survei, analisis data dan kesimpulan data dengan menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian dilakukan mulai selama 2 bulan, mulai pada bulan April – Mei 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 60 orang. Terdiri dari 31 orang PNS dan 29 orang Non PNS.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Pengambilan sampel dimaksudkan sebagai representatif dari seluruh populasi, sehingga kesimpulannya juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 60 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 60 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, koefisien determinasi (R square), uji path analysis atau analisis sobel test menggunakan PLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrument

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau validnya suatu kuisioner. Adapun Kriteria pengujian bila menggunakan aplikasi PLS diantaranya yaitu nilai Faktor

Loading (Outer Loading) dan nilai Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai Faktor Loading (Outer Loading) $> 0,7$ dan nilai Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$, maka kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid.

Tabel 1. Outer Loading

	Kepemimpinan (X1)	Kompetensi (X2)	Motivasi Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0,921			
X1.2	0,915			
X2.2		0,921		
X2.3		0,916		
Y3				0,916
Y4				0,911
Z1			0,780	
Z2			0,738	
Z4			0,837	
Z5			0,850	

Sumber: Hasil Olah Data PLS (data primer diolah, 2022)

Pada kasus ini, hasil uji outer loadings menunjukkan skor yang rendah pada beberapa item variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai yaitu kurang dari rule of thumb 0,70 (Chin, 1998). Sehingga sebaiknya beberapa item variabel ini dieliminasi. Setelah dieliminasi maka di dapatkan hasil seperti pada Table 5.9, dimana nilai outer loadings menunjukkan skor yang sudah tinggi pada beberapa variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai yaitu lebih dari rule of thumb 0,70.

Tabel 2. Construct Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0,842
Kompetensi (X2)	0,844
Motivasi Kerja (Z)	0,644
Kinerja Pegawai (Y)	0,834

Sumber: Hasil Olah Data PLS (data primer diolah, 2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

Uji reliabilitas instrumen

Suatu kuesioner dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan, konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali, 2016). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$, begitu pula dengan nilai *Composite Reliability* $> 0,6$. Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya.

Tabel 3. Construct Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan (X1)	0,813	0,914
Kompetensi (X2)	0,815	0,915
Motivasi Kerja (Z)	0,815	0,878
Kinerja Pegawai (Y)	0,801	0,910

Sumber: Hasil Olah Data PLS (data primer diolah, 2022)

Tabel 3 diatas menunjukkan keempat variabel terbukti *reliable* dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 dan nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,6.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor), jika $VIF < 5$ (lima) artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Tabel 4. Collinearity Statistics (VIF)

	Outer VIF Values
X1.1	1,882
X1.2	1,882
X2.2	1,900
X2.3	1,900
Y3	1,807
Y4	1,807
Z1	1,625
Z2	1,472
Z4	4,758
Z5	4,902

Sumber: Hasil Olah Data PLS (data primer diolah, 2022)

Pada kasus ini, outer VIF values menunjukkan nilai yang tinggi pada beberapa item variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai yaitu > 5 . Sehingga sebaiknya beberapa item variabel ini dieliminasi. Setelah dieliminasi maka di dapatkan hasil seperti pada Table 5.12, dimana nilai outer VIF values menunjukkan nilai yang sudah kurang dari 5, artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 5. R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,785	0,774
Motivasi Kerja (Z)	0,151	0,121

Sumber: Hasil Olah Data PLS (data primer diolah, 2021)

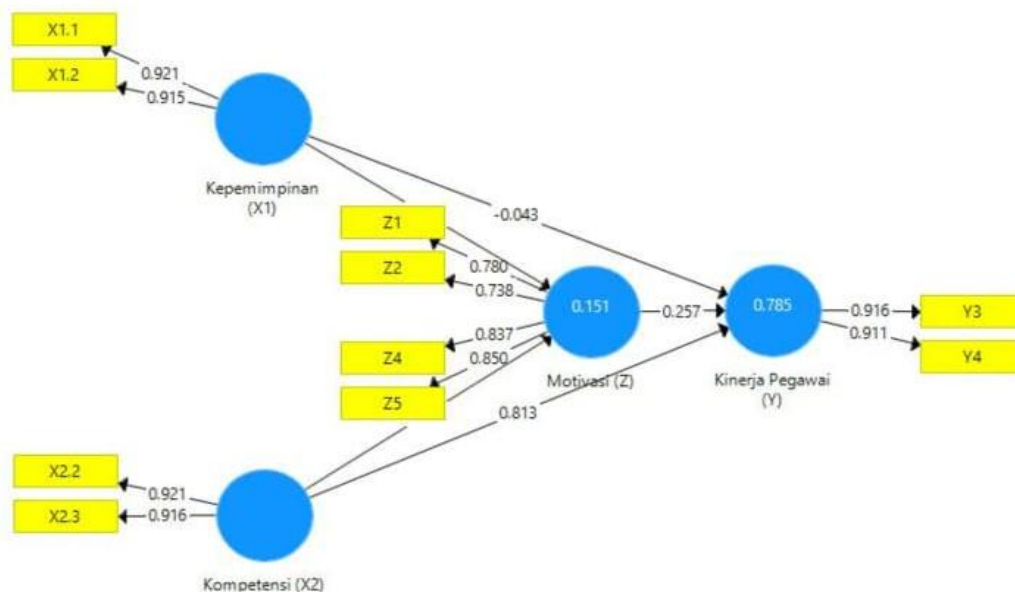
Tabel 5 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,785, ini berarti pengaruh variabel bebas

(Independen) yaitu kepemimpinan dan kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 0,785 atau 78,5 %. Menunjukkan kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kompetensi kurang mempengaruhi variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

Nilai R2 sebesar 0,151, ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu kepemimpinan dan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 0,151 atau 15,1 %. Menunjukkan kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kompetensi kurang mempengaruhi variabel terikatnya yaitu motivasi kerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 84,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah masih praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara yang diutarakan peneliti. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel 6. Path Coefficients

	T Statistics	P Value
Kepemimpinan (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,845	0,399
Kompetensi (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	9,874	0,000
Kepemimpinan (X1) → Motivasi Kerja (Z)	3,650	0,000
Kompetensi (X2) → Motivasi Kerja (Z)	0,750	0,453
Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	2,417	0,016

Sumber: Hasil Olah Data PLS (data primer diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel

independen dengan variabel dependen, seperti berikut:

- 1) Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,845 dengan signifikan sebesar 0,399 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,845 < 1,672$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0,399 > 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1) ditolak dan (H_0) diterima.
- 2) Pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 9,874 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,874 > 1,672$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_2) diterima dan (H_0) ditolak.
- 3) Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (Z). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,650 dengan signifikan sebesar 0,000 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,650 > 1,672$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (H_3) diterima dan (H_0) ditolak.
- 4) Pengaruh kompetensi (X2) terhadap motivasi kerja (Z). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,750 dengan signifikan sebesar 0,453, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,750 < 1,672$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0,453 > 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (H_4) ditolak dan (H_0) diterima.
- 5) Pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,417 dengan signifikan sebesar 0,016, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,417 > 1,672$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_5) diterima dan (H_0) ditolak.

Tabel 7. Spesific Indirect Effect

	T Statistics	P Value
Kepemimpinan (X1) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	1,757	0,080
Kompetensi (X2) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,744	0,451

Sumber: Hasil Olah Data PLS (data primer diolah, 2022)

- 6) Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,757 dengan signifikan sebesar 0,080 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,757 > 1,672$) dan nilai signifikan > 0.05 ($0,080 > 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, (H_6) ditolak dan (H_0)

diterima.

- 7) Pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,744 dengan signifikan sebesar 0,451, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($0,744 < 1,672$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,451 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, (H_7) ditolak dan (H_0) diterima
- 8) Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu kepemimpinan dan kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng

Hasil pengolahan data diperoleh uji t menunjukkan variabel kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang di terapkan di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menjadi seorang pemimpin tidak serta merta memimpin diri sendiri saja tetapi harus mampu memimpin banyak orang yang memiliki sifat dan karakter yang tentu saja berbeda-beda. Terkadang pemimpin cenderung memprioritaskan kepentingan pribadinya daripada kepentingan bersama. Pemimpin diharapkan bukan hanya mampu memberi perintah tetapi juga harus mampu memberi contoh untuk bawahannya. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau birokrasi menjalankan tugas dan fungsinya juga sangat ditentukan oleh kualitas dari pemimpinnya. Jika pemimpin tidak dapat menjalankan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya maka kinerja dari bawahannya pun tidak akan dapat meningkat atau berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Tiap -tiap Kepala Dinas memiliki karakter yang berbeda sehingga mempengaruhi kepemimpinannya. Ada pemimpin yang hanya mementingkan kepentingan pribadinya tanpa mau memperhatikan kepentingan bawahannya, ada pemimpin yang tidak mau menerima kritikan atau usulan dari bawahannya hanya menganggap dirinyalah yang paling benar, ada pemimpin yang tidak memperhatikan kesejahteraan bawahannya hanya sibuk dengan kegiatan memperkaya diri yang pada akhirnya berujung pada korupsi, kolusi dan nepotisme. Pemimpin yang memimpin secara buruk semacam penjelasan diatas akan membuat pegawai menjadi tidak memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

Model kepemimpinan yang terlaksana di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng kemungkinan masih ada yang menilai buruk oleh bawahannya. Kepemimpinan yang terkesan santai terkadang dinilai buruk oleh sebagian pegawai, sehingga mereka ikut-ikutan santai dalam bekerja. Inilah yang menimbulkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2018) yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota semarang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda,

uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 14,762 + 0,639 X_1 + 0,135 X_2 + 0,249 X_3 + e$. Besarnya pengaruh secara simultan dari gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 64,4%. Sedangkan pengaruh secara parsial untuk gaya kepemimpinan yaitu sebesar 15,92% dan disiplin kerja yaitu sebesar 7,73%. Untuk variabel fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansinya 0,458.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.

Hasil pengolahan data diperoleh uji t menunjukkan variabel kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai yang sudah bagus di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Suatu organisasi untuk meraih kesuksesan ditentukan oleh mutu SDM melalui kompetensinya. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik dalam organisasi. Kinerja pasti akan meningkat apabila pegawai yang bekerja memiliki kompetensi. Kompetensi, pengetahuan dan kemampuan untuk menangani pekerjaan dapat berpengaruh terhadap target yang diharapkan oleh organisasi salah satunya dapat dilihat dari pengetahuan atau keahlian pegawai terhadap pekerjaan tersebut dapat menguasai pekerjaan dengan baik atau tidak.

Kompetensi pegawai di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng sudah boleh dikatakan sangat bagus. Terlihat pada data pendidikan yang menunjukkan sudah banyak yang berpendidikan Strata Satu (S1), bahkan ada beberapa yang sudah Magister (S2). Oleh karena itu beberapa pegawai di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng dapat bekerja secara maksimal dengan hasil yang sangat memuaskan. Ini menunjukkan kinerja pegawainya sangat bagus.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muliadi (2019) tentang “pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur”. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh simultan dan parsial kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selain itu kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.

Hasil pengolahan data diperoleh uji t menunjukkan variabel kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang dilaksanakan di lingkup Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pemimpin mempunyai peran dominan dan menjadi motor penggerak dalam segala aktivitas di organisasi pemerintahan. Pemimpinlah yang akan menyusun arah dari organisasi, mengkomunikasikannya kepada pegawai, dan memotivasi seluruh pegawai

untuk mencapai tujuan dari organisasi. Hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dan pegawai akan menjadi motivasi kerja pegawai.

Di lingkup Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng terjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawainya. Pimpinan mampu mengkomunikasikan arah dari organisasi dengan baik kepada pegawainya sehingga para pegawai merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya terwujudlah kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulinda Tarigan (2021) dengan judul "Peran Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Infineon Technologies Batam". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Infineon Technologies Batam. Variabel penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (X2). Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif dan menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji T dan uji F. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 88 responden. Pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 11 item/pernyataan indikator. Hasil penelitian dengan tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dimana $T_{count} 8,770 > T_{table} 1,98827$ dan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana $T_{count} 0,426 < T_{table} 1,98827$. Selain itu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja secara bersamaan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng

Hasil pengolahan data diperoleh uji t menunjukkan variabel kompetensi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai yang sudah bagus di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng belum dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dimulai dari perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi akan terealisasi apabila ditunjang oleh SDM yang berkualitas. Oleh karena itu manusia sebagai sumber daya perlu memiliki kompetensi yang bagus. Upaya agar memiliki kompetensi yang bagus dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun diluar organisasi, seperti pendidikan dan pelatihan. Pentingnya kualitas sumber daya manusia tersebut karena peranannya sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi yang pada akhirnya menjadi motivasi kerja.

Akan tetapi yang terjadi di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng malah bertolak belakang dengan penjelasan diatas. Beberapa pegawai yang sudah memiliki kompetensi bagus malah tidak termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka malah acuh akan tujuan organisasi yang seharusnya sudah dapat tercapai sesuai harapan. Inilah yang menyebabkan kompetensi seorang pegawai tidak dapat menunjang motivasi kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arif Triyanto Dan Sudarwati (2014) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan

Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kai Di Stasiun Sragen". Tujuan dalam penelitian ini adalah: Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan penghargaan secara bersama-sama terhadap motivasi kerjakaryawan PT KAI di Stasiun Sragen. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerjakaryawan PT KAI di Stasiun Sragen. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerjakaryawan PT KAI di Stasiun Sragen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT KAI di Stasiun Sragen sejumlah 43 karyawan. Teknik pengambilan sampel berdasarkan sensus atau seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Atas dasar ketentuan sampel tersebut maka penelitian ini mengambil sampel 43 karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda (uji t dan uji F). Hasil analisis dapat disampaikan sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerjakaryawan PT. KAI di Stasiun Sragen. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 34,977 > 5,18 dengan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak berarti kompetensi dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.

Hasil pengolahan data diperoleh uji t menunjukkan variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai yang tinggi di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Terkadang timbul rasa bosan dan jenuh bila rutinitas pekerjaan yang sama setiap hari membuat pegawai menjadi tidak bekerja dengan baik. Perlu adanya motivasi untuk membangkitkan semangat bekerja lebih baik. Motivasi kerja bagi tiap orang berbeda-beda, akan tetapi motivasi tersebut berfungsi untuk mendorong pegawai agar mau terus bekerja lebih keras.

Para pegawai merasa sudah terpenuhi kebutuhannya dengan memperoleh gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hubungan dengan sesama pegawai di kantor dapat terjalin dengan baik, komunikasi yang lancar antar sesama pegawai sehingga merasa nyaman berada didalam kantor dan betah berlama-lama untuk menyelesaikan pekerjaan. Saat pegawai meraih kesuksesan dalam bekerja dapat mencapai hasil yang memuaskan membuatnya memperoleh penghargaan. Para pegawai di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Sehingga nampak kinerja yang memadai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahadian, A.H. dan Kencana, M. (2016) melakukan penelitian pada Kantor Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor dengan mengangkat judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur kabupaten Bogor. Hasil Penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja Pegawai Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. Dimana populasi dalam penelitian ini sebanyak 76 orang yang merupakan keseluruhan dari pegawai kantor

Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur . Dan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan stratified random sampling dan metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatori kuantitatif.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.

Hasil pengolahan data diperoleh uji t menunjukkan variabel kepemimpinan tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang dilaksanakan di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng tidak memberi motivasi kerja pegawai sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pemimpin diharapkan bukan hanya mampu memberi perintah tetapi juga harus mampu memberi contoh untuk bawahannya. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau birokrasi menjalankan tugas dan fungsinya juga sangat ditentukan oleh kualitas dari pemimpinnya. Jika pemimpin tidak dapat menjalankan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya maka kinerja dari bawahannya pun tidak akan dapat meningkat atau berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Pemimpin mempunyai peran dominan dan menjadi motor penggerak dalam segala aktivitas di organisasi pemerintahan. Pemimpinlah yang akan menyusun arah dari organisasi, mengkomunikasikannya kepada pegawai, dan memotivasi seluruh pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Namun, pelaksanaan kepemimpinan di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng justru tidak dapat memotivasi pegawainya untuk bekerja dengan baik agar menghasilkan hasil sesuai yang diharapkan. Inilah yang akhirnya tidak mewujudkan kinerja yang optimal. Hubungan yang harmonis dan sudah terjalin dengan baik antara pegawai dan pemimpinnya di lingkup Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng di salah artikan oleh beberapa pegawai. Ada yang merasa iri karena perhatian pimpinan jauh lebih pada salah satu pegawai dibanding padanya. Kemudian menyebarkan pada teman kesalahpahamannya. Maka muncullah pegawai-pegawai yang tidak termotivasi lagi untuk berkinerja dengan baik.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.

Hasil pengolahan data diperoleh uji t menunjukkan variabel kompetensi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng tidak memberi motivasi kerja pegawai sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik dalam organisasi. Kinerja pasti akan meningkat apabila pegawai yang bekerja memiliki kompetensi. Kompetensi, pengetahuan dan kemampuan untuk menangani pekerjaan dapat berpengaruh terhadap target yang diharapkan oleh organisasi salah satunya dapat dilihat dari pengetahuan atau keahlian pegawai terhadap pekerjaan tersebut dapat menguasai pekerjaan dengan baik atau tidak.

Terwujudnya tujuan organisasi akan terealisasi apabila ditunjang oleh SDM yang berkualitas. Oleh karena itu manusia sebagai sumber daya perlu memiliki kompetensi yang bagus. Upaya agar memiliki kompetensi yang bagus dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun diluar organisasi, seperti pendidikan dan pelatihan. Pentingnya kualitas sumber daya manusia tersebut karena peranannya sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi yang pada akhirnya menjadi motivasi kerja.

Pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng, hal semacam tersebut diatas tidak dapat terpenuhi. Pegawai yang telah memiliki kompetensi unggul, lebih baik dari yang lain justru tidak memiliki motivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Mereka malah acuh akan tujuan organisasi, sehingga yang seharusnya tujuan sudah dapat tercapai sesuai harapan menjadi tidak tercapai. Dengan tingkah laku seperti itu membuat kinerja pegawai akan merosot dan tidak dapat mencapai kinerja yang optimal.

Variabel Motivasi Kerja Pegawai Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.

Hasil pengolahan data diperoleh uji t menunjukkan variabel kepemimpinan tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng. Demikian halnya dengan variabel kompetensi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat menjadi mediasi antara variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.
2. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.
3. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.
4. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.
5. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.
6. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.
7. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.

8. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja pegawai tidak dapat menjadi mediasi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik dan Penelitian*. Aceh. Unimal Press.
- Arif, Triyanto., Dan Sudarwati. (2014). *Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kai Di Stasiun Sragen*.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta. Zahir Publishing.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang. BP Universitas. Diponegoro.
- Gary, Dessler. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi ke Sepuluh Jilid Dua. PT Indeks. Jakarta.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T, Hani., dan Sukanto, Roksohadropdjo. (2010). *Organisasi Perusahaan (Teori, Struktur dan Perilaku)*. Yogyakarta. BPFE Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu, S, P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. (2013). *Manajemen sumber Daya Manusia, Cetakan kedua*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Indarti, Yanti, Dwi. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Karawang*.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu. Kasanah, Uswatun. 2014.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Reflika Diatama.
- Mathis, R, L., & J, H, Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Salemba Empat.
- Masram, et, al. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisher.

Mathis, Robert., & H, Jackson, John. (2010). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta. Salemba Empat.

Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.

Indriyati, E, S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Upajiwa Dewantara.