

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening**

**Randi Firmansya<sup>1</sup>, Ronal Aprianto<sup>2</sup>, Fitria<sup>3\*</sup>**

<sup>1,2,3\*</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,  
Universitas Bina Insan, Kota Lubuklinggau, Indonesia

Email: <sup>1</sup>randifirmansya47@gmail.com <sup>2</sup>ronal\_aprianto@univbinainsan.ac.id,  
<sup>3\*</sup>fitria.stmik@univbinainsan.ac.id

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership and competence on employee performance through motivation as an intervening variable at the Department of Population Administration and Civil Registration Office of North Musi Rawas Regency. The population and research sample amounted to 39 employees. Methods of data analysis using quantitative analysis. The results showed that leadership has an effect on employee performance with a value of  $t_{count} = 5.583 > t_{table} = 1.685$ , significant  $0.000 < 0.05$ . Competence has an effect on employee performance with a value of  $t_{count} = 4.675 > t_{table} = 1.685$ , significant  $0.000 < 0.05$ . Motivation has an effect on employee performance with a value of  $t_{count} = 5.122 > t_{table} = 1.685$ , significant  $0.000 < 0.05$ . Leadership and Competence have an effect on motivation with  $F_{count} = 10.210 > F_{table} = 3.26$ , significant  $0.000 < 0.05$ . Leadership and Competence affect employee performance with a value of  $F_{count} = 29.773 > F_{table} = 3.26$ , significant  $0.000 < 0.05$ . Leadership has an effect on employee performance through motivation as an intervening variable with a value of  $t_{count} = 2.286 > t_{table} = 1.685$ . Competence affects employee performance through motivation as an intervening variable with a value of  $t_{count} = 1.947 > t_{table} = 1.685$ . The conclusion is that leadership and competence affect employee performance through motivation as an intervening variable at the Department of Population Administration and Civil Registration Office of North Musi Rawas Regency.*

**Keywords:** Leadership, Competence, Motivation, Employee Performance

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 39 pegawai. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $t_{hitung} = 5,583 > t_{tabel} = 1,685$ , signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $t_{hitung} = 4,675 > t_{tabel} = 1,685$ , signifikan  $0,000 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $t_{hitung} = 5,122 > t_{tabel} = 1,685$ , signifikan  $0,000 <$

0,05. Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi dengan nilai  $F_{hitung} = 10,210 > F_{tabel} = 3,26$ , signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $F_{hitung} = 29,773 > F_{tabel} = 3,26$ , signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening dengan nilai  $t_{hitung} = 2,286 > t_{tabel} = 1,685$ . Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening dengan nilai  $t_{hitung} = 1,947 > t_{tabel} = 1,685$ . Kesimpulannya bahwa Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pegawai.

## 1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia yang unggul untuk tetap konsisten, dan berkembang. Sumber daya manusia atau bisa disebut dengan pegawai berperan penting disetiap kegiatan organisasi. Walaupun organisasi memiliki sumber daya yang melimpah seperti keuangan dan fasilitas, tanpa sumber daya manusia hal tersebut tidak dapat didayagunakan. Hasil kerja pegawai yang tinggi dapat memberikan kontribusi optimal dalam tercapainya tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Supaya pegawai memiliki kinerja yang konsisten, organisasi perlu mengelola pegawainya di antaranya dengan cara menunjukkan kepemimpinan yang dapat diteladani, meningkatkan kompetensi dan selalu memotivasi pegawai.

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi motor penggerak pengelolaan organisasi dan Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya. Dikarenakan kepemimpinan seorang pemimpin sangat penting dalam rangka memajukan dan mengembangkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal. Untuk itu, peran seorang pimpinan yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik diharapkan dapat mengayomi para pegawai, sehingga membuat pegawai semakin segan dan loyal terhadap organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Donni, 2017).

Selain kepemimpinan, kompetensi yang dimiliki pegawai sangat berkontribusi dalam menentukan keberhasilan organisasi. Mengingat bahwa untuk mencapai tujuan organisasi perlu didukung dengan pegawai yang berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan dimasing-masing bidangnya. Oleh karena itu, kompetensi pegawai perlu mendapat perhatian organisasi agar seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dengan maksimal. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016).

Di sisi lain, motivasi sangat dibutuhkan oleh pegawai sangat sebagai dorongan kerja untuk menimbulkan semangat dalam bekerja. Untuk itu, setiap organisasi yang selalu menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi, maka pimpinan perlu selalu memotivasi agar pegawai merasa diperhatikan dan mendapat inspirasi dalam bekerja. “Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai” (Sutrisno, 2016).

## **2. KAJIAN TEORI**

### **a. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu, (Sutrisno, 2016). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran, (Donni, 2017). Kepemimpinan adalah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, (Edison et al., 2018).

### **b. Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, (Wibowo, 2016). Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap, (Edison et al., 2018). Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan, (Sutrisno, 2016).

### **c. Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016). Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil baik dan berkualitas (Afandi, 2016). Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, (Sutrisno, 2016).

### **d. Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2018). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016).

## **3. METODE PENELITIAN**

### **a. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2016). Adapun variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1). Variabel Independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat),

(Sugiyono, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) yaitu sebagai variabel independen pertama; dan variabel Kompetensi ( $X_2$ ) yaitu sebagai variabel independen kedua.

- 2). Variabel Intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur, (Sugiyono, 2016). Variabel intervening dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi ( $Z$ ).
- 3). Variabel Dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Kontrak Sementara (TKS) Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara yang berjumlah 40 pegawai, yang terdiri dari 29 ASN dan 11 TKS. Dari jumlah total 40 tersebut dikurangi 1 orang sebagai pimpinan, sehingga populasi yang digunakan untuk perhitungan sampel menjadi 39 pegawai. Jadi, sampel dalam penelitian ini dari total 39 ASN dan TKS di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara. Maka teknik sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

#### c. Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis uji statistik, (Syofian, 2017).

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	7.700	.000
Kepemimpinan_X1	<b>5.583</b>	<b>.000</b>

Tabel 1. menunjukkan hasil uji  $t$  (parsial) variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil yang diperoleh yaitu nilai  $t_{hitung} = 5,583 > t_{tabel} (39-1=38) = 1,685$  dan nilai signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Artinya, variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara.

Tabel 2. Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	6.773	.000
Kompetensi_X2	<b>4.675</b>	<b>.000</b>

Tabel 2. menunjukkan hasil uji  $t$  (parsial) variabel Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil yang diperoleh yaitu nilai  $t_{hitung} = 4,675 > t_{tabel} (39-1=38) = 1,685$  dan nilai signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Artinya, variabel Kompetensi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara.

Tabel 3. Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>(Constant)</i>	7.148	.000
Motivasi_Z	<b>5.122</b>	<b>.000</b>

Tabel 3. menunjukkan hasil uji t (parsial) variabel Motivasi (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil yang diperoleh yaitu nilai  $t_{hitung} = 5,122 > t_{tabel (39-1=38)} = 1,685$  dan nilai signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Artinya, variabel Motivasi (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara.

Tabel 4. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi (Z)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	222.184	2	111.092	<b>10.210</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
1 <i>Residual</i>	391.714	36	10.881		
<i>Total</i>	613.897	38			

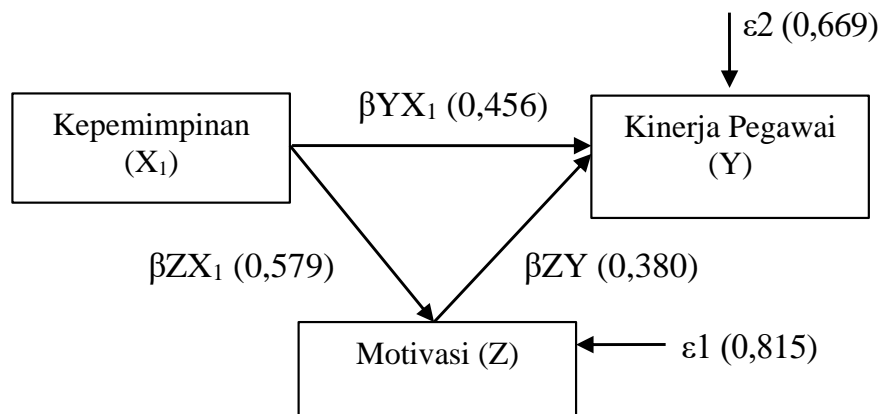
Tabel 4. adalah hasil uji F (simultan) variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Motivasi (Z). Hasil yang diperoleh yaitu nilai  $F_{hitung} = 10,210 > F_{tabel (39-2-1=36)} = 3,26$  dan nilai signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Artinya, variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Motivasi (Z) di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara.

Tabel 5. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	329.668	2	164.834	<b>29.773</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
1 <i>Residual</i>	199.307	36	5.536		
<i>Total</i>	528.974	38			

Tabel 5. adalah hasil uji F (simultan) variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil yang diperoleh yaitu nilai  $F_{hitung} = 29,773 > F_{tabel (39-2-1=36)} = 3,26$  dan nilai signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Artinya, variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara.

Pengaruh langsung Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,456 satuan. Sedangkan, pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) =  $0,579 \times 0,380 = 0,220$  atau total pengaruh =  $0,456 + 0,380 = 0,836$ . Dengan demikian diperoleh model jalur sebagai berikut:



Gambar 1 Model Jalur Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan Motivasi ( $Z$ ) sebagai Mediasi

### Sobel test/Uji Sobel

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan signifikan atau tidak di uji dengan sobel test sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,353^2 \times 0,126^2) + (0,544^2 \times 0,127^2) + (0,126^2 \times 0,127^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,124609 \times 0,015876) + (0,295936 \times 0,016129) + (0,015876 \times 0,016129)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,0019782925) + (0,0047731517) + (0,000256064)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0070075082}$$

$$Sab = 0,084$$

Untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel mediasi atau *intervening*, maka nilai t statistik mediasi yaitu :

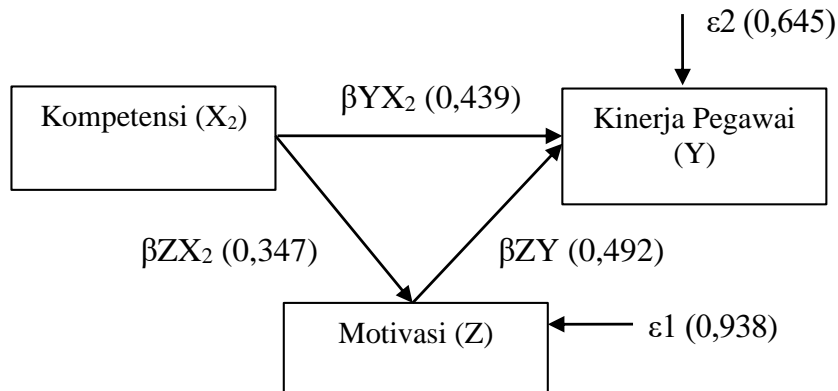
$$t_{hitung} = \frac{0,544 \times 0,353}{0,084}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,192032}{0,084}$$

$$t_{hitung} = 2,286$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,286 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,685, artinya ada pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel mediasi atau *intervening*.

Pengaruh langsung Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0,439 satuan. Sedangkan, pengaruh tidak langsung Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) melalui Motivasi ( $Z$ ) =  $0,347 \times 0,492 = 0,171$  atau total pengaruh =  $0,439 + 0,492 = 0,931$ . Dengan demikian diperoleh model jalur sebagai berikut:



Gambar 2 Model Jalur Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai Mediasi

### Sobel test/Uji Sobel

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan signifikan atau tidak di uji dengan sobel test sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,457^2 \times 0,262^2) + (0,588^2 \times 0,106^2) + (0,262^2 \times 0,106^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,208849 \times 0,068644) + (0,345744 \times 0,011236) + (0,068644 \times 0,011236)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,0143362308) + (0,0038847796) + (0,000771284)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0189922944}$$

$$Sab = 0,138$$

Untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel mediasi atau *intervening*, maka nilai t statistik mediasi yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{0,588 \times 0,457}{0,138}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,268716}{0,138}$$

$$t_{hitung} = 1,947$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,947 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,685, maka ada pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel mediasi atau *intervening*.

## 5. PENUTUP

### a. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara
- 2) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara

- 3) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara
- 4) Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara
- 5) Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara
- 6) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara
- 7) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara

#### **b. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini untuk Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara, maka Peneliti mengemukakan beberapa saran atau masukan di antaranya yaitu :

- 1) Pimpinan hendaknya dapat memberikan inspirasi, teladan yang baik dan dapat mengayomi setiap pegawai dengan baik sehingga terjalin hubungan kerja yang baik.
- 2) Pegawai hendaknya dapat mengikuti pelatihan untuk menambah pengalaman kerja dan keahlian agar mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Pimpinan hendaknya selalu memberikan perhatian dan pujian kepada bawahan agar menumbuhkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- 4) Pegawai hendaknya memiliki ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

#### **6. DAFTAR RUJUKAN**

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Bimo, S. (2017). *Uji Mediasi dengan Sobel Test*. [Http://Www.Statistikolahdata.Com/2017/01/Uji-Mediasi-Dengan-Sobel-Test.Html](http://Www.Statistikolahdata.Com/2017/01/Uji-Mediasi-Dengan-Sobel-Test.Html).
- Dewi, A. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Guru Dan Kemampuan Berkomunikasi Guru Di Kelas Terhadap Motivasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi Pada Siswa Kelas XI IIS MAN Se-Kota Tasikmalaya. [Http://Repository.Unsil.Ac.Id/618/](http://Repository.Unsil.Ac.Id/618/).
- Donni, J. P. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hadi, S. (2018). Pengaruh Reward, Punishment Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Lamongan Marine Industry. [Http://Eprints.Umg.Ac.Id/581/](http://Eprints.Umg.Ac.Id/581/).
- Idayati, I., Surajiyo, & Hazalena, M. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi*



- (JURMEK), 25(3).  
<http://jurnal.univbinainsan.ac.id/index.php/jurmek/article/view/1134>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (KUMKM) Provinsi Jawa Barat. *Http://Repository.Unpas.Ac.Id/32909/*.
- Pratama, F. K. O. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Kereta Api DAOPS II Bandung. *Http://Repository.Unpas.Ac.Id/37774/*.
- Putri, W. I. B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/14135/*.
- Rachman, M. M. (2020). The Influence of Transformational Leadership on the Performance of Employees with Motivation and Job Satisfaction as Intervening. *European Journal of Business and Management*, 12(14).  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3693881](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3693881)
- Raharjo, S. (2017). *Cara Uji Analisis Jalur [Path Analysis] dengan SPSS Lengkap*. <https://Www.Spssindonesia.Com/2017/03/Cara-Uji-Analisis-Jalur-Path-Analysis.Html>.
- Rinto, Nasrul, & Mahrani, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Intervening Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 1(1).  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33772/jumbo.v1i1.6767>
- Santris, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMA Sutomo 1 Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 3(2).  
<https://ejournal.medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/322>
- Sari, H. R. (2021). *Tahun 2021 Baru Berjalan 18 Hari, 154 Bencana Alam sudah Terjadi di Indonesia*. <https://Www.Merdeka.Com/Peristiwa/Tahun-2021-Baru-Berjalan-18-Hari-154-Bencana-Alam-Sudah-Terjadi-Di-Indonesia.Html>.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenandamedia.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenandamedia.
- Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Lima)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yudiono, H. (2021). 9 *Metode Umum Pengembangan Karyawan*.  
<https://Www.Duniakaryawan.Com/Metode-Pengembangan-Karyawan/>.