

# **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan**

**Faawanema Tafonao<sup>1</sup>, Alwinda Manao<sup>2</sup>, Progresif Buulolo<sup>3</sup>**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Somambawa kabupaten nias selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena bersifat asosiatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 35 responden. Alat uji yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan alat uji asumsi klasik. Metode analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) pegawai Kantor Camat Somambawa dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $3,14 > t_{tabel} 1,692$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$  dan untuk variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,084 > t_{tabel} 1,692$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,045 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_a$  di terima dan  $H_o$  ditolak dengan arti bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

***Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja.***

## **A. PENDAHULUAN**

Pada zaman sekarang masyarakat yang semakin berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting, karena manusia merupakan salah satu faktor utama bagi suatu organisasi untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan organisasi. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sedangkan kinerja pegawai berhubungan dengan motivasi kerja dan kepemimpinan. Adanya pemberian motivasi kerja yang baik akan dapat mendorong pegawai tersebut bersemangat dan melakukan tugasnya sebaik mungkin. Selain motivasi kerja, maka adanya kepemimpinan yang baik dalam organisasi pastilah organisasi tersebut akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Dalam usaha memaksimalkan kegunaan dari semua sarana yang ada dan dalam usaha menggerakkan potensi manusia sebagai sumber daya kearah pemanfaatan yang optimal, maka konsep motivasi kerja dan kepemimpinan tempat kerja merupakan perilaku seseorang dalam memimpin organisasi dan pegawai. Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi kerja pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen STIE Nias Selatan (tafonaofaawanema@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan (alwindayual@gmail.com)

<sup>3</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan (progresif buulolo@gmail.com)

agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Demi mencapai tujuan organisasi maka pegawai memerlukan motivasi kerja untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika motivasi kerja yang rendah maka pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan masalah. Menurut Sedarmayanti (2007:233) “adapun indikator motivasi kerja yaitu (1). Gaji, (2). Hubungan kerja, (3). Pengakuan dan penghargaan, (4). Keberhasilan”..

Menurut Locke (2001:115) mendefinisikan kepemimpinan “sebagai proses membujuk (*inducing*) orang-orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama”. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya yang ada dengan optimal dan profesional artinya menggunakan pegawai sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh pegawai sendiri maupun oleh organisasi tempat pegawai bekerja. Bagi organisasi setiap kinerja pegawai diharapkan selalu di tingkatkan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal, karena kinerja menunjukkan adanya kaitan antara prestasi dengan hasil kerja pegawai dalam menghasilkan barang atau jasa. Menurut Siagian (2002:121) “adapun indikator kepemimpinan yaitu (1). Iklim saling mempercayai, (2). Penghargaan terhadap ide bawahan, (3). Memperhitungkan perasaan bawahan, (4). Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung organisasi, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti ada hubungan baik antara pegawai, antara pegawai dengan pemimpin serta menjaga ketenangan dan keamanan diruang kerja, maka dengan keadaanya seperti ini diharapkan dengan meningkatkan kinerja pegawai. Jadi manajemen organisasi atau pimpinan organisasi kinerja pegawai perlu dipupuk dan selalu ditingkatkan secara terarah agar dapat menunjang kemajuan organisasi tanpa merugikan kepentingan pegawai itu sendiri dan yang paling utama adalah tercapainya tujuan dari organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan awal oleh peneliti pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan menemukan adanya beberapa masalah dikantor tersebut dimana kinerja pegawai masih belum efektif dan efisien di sebabkan karena kurangnya motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap bawahannya sehingga menurunnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan kewajiban dan pekerjaannya, pegawai tidak puas terhadap ketetapan waktu dalam penerimaan gaji mereka. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja**

## **dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan”.**

### **B. TINJAUAN LITERATUR**

#### **1. Konsep Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dapat memberi energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi yaitu kualitas pegawai yang terus baik dan entusiasnya yaitu bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Menurut Handoko (2009:251) motivasi kerja merupakan “kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia”. Menurut Hasibuan (2006:141) “motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan”. Motivasi kerja ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

#### **2. Konsep Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda pada saat dalam melakukan. Menurut Suradinata (2001:47) kepemimpinan adalah “kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya”. Selanjutnya menurut Sudarmanto (2009:133) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah “cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi kerja mereka untuk mencapai tujuan bersama”. Selanjutnya menurut Anoraga (2003:2) “kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar penuh perhatian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu”. Selanjutnya menurut Locke (2007:153) mendefenisikan kepemimpinan “sebagai proses membujuk (*inducing*) orang-orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama”.

#### **3. Konsep Kinerja Pegawai**

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan terhadap kegiatan kerja. Tercapainya kinerja karyawan bergantung pada kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang bekerja disuatu perusahaan. Rivai dan Sagala (2010:604) menegaskan bahwa

“kinerja adalah suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya”.Selanjutnya, menurut Duha (2014:215) bahwa “kinerja sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu”.

#### **4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam organisasi motivasi kerja sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Winardi (2001:19) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah “memprediksi perilaku perlu ditekankan perbedaan-perbedaan antara motivasi kerja, perilaku dan prestasi kerja”. Motivasi kerja adalah penyebab perilaku, andai kata perilaku tersebut efektif, maka akibatnya adalah berupa kinerja tinggi. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang tinggi di perlukan motivasi kerja.

#### **5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Siagian (2003:251) mengatakan bahwa dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Hadari, 2003:22).

#### **6. Indikator Motivasi Kerja**

Kebutuhan dan kepuasan yang mendorong manusia untuk berperilaku atau melakukan aktivitas tertentu dengan penuh gairah, sehingga makin tinggi standar kebutuhan, maka makin giat manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja akan dapat dilihat pekerjaan yang dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab dan beberapa indikator lain.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233) sebagai berikut:

1. Gaji  
Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya.
2. Hubungan kerja  
Hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja.
3. Pengakuan dan penghargaan  
Pengakuan dan penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.
4. Keberhasilan  
Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.

## **7. Indikator Kepemimpinan**

Tolak ukur kepemimpinan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang pemimpin. Selain bersifat adil, mendukung tujuan indikator kepemimpinan juga adalah memberi motivasi.

## **8. Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja pegawai merupakan ukuran dari kinerja, pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang didapat dikualitatifkan atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja pegawai dengan menggunakan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan Standar Teknis Kegiatan Sasaran Kerja Pegawai, adalah kuantitas, satuan hasil, kualitas dan waktu, untuk lebih dipahami maka penulis memberikan penjelasan dari keempat diindikator kinerja pegawai tersebut, adalah:

- a. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit dan siklus kegiatan yang dilakukan di kantor.
- b. Satuan Hasil  
Merupakan perihal hasil pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.
- c. Kualitas  
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
- d. Waktu  
Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Perlu diketahui bahwa penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka,

mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut.

## 2. Data Penelitian

Jenis data penelitian ini adalah data primer, data ini diperoleh secara langsung dari responden dengan mengisi kuesioner mengenai variabel-variabel dalam penelitian.

## 3. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Somambawa dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program SPSS 16.0 *for windows*, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk mengestimasi koefisien regresinya persamaan diatas diregres menggunakan persamaan berikut (Supranto 2009:240):

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam peneltian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk mempermudah pembacaan hasil dan intepretasi analisis regresi berganda maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat dibawah ini.

$$\hat{Y} = 24,011 + 0,333 X_1 + 0,182 X_2$$

Model regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif. Ini berarti kenaikan salah satu atau keseluruhan variabel bebas (Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan) akan meningkatkan Kinerja Pegawai atau sebaliknya. Sesuai dengan persamaan regresi berganda di atas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta ( $b_0$ ) =24,011, menunjukkan nilai positif bahwa jika variabel Motivasi Kerja dan kepemimpinan = 0, maka kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa akan sebesar24,011.
2. Koefisien Regresi Motivasi Kerja ( $b_1$ ) = 0,333, menunjukkan pengaruh positif antara Motivasi Kerja dengan kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa, hal ini menunjukkan semakin baik Motivasi Kerja di Kantor Camat Somambawa maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain jika variabel Motivasi Kerja naik 1 satuan maka kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa juga akan naik sebesar 0.333 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

3. Koefisien Regresi Kepemimpinan ( $b_2$ ) = 0,182, menunjukkan pengaruh positif antara Kepemimpinan dengan kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa, hal ini menunjukkan semakin baiknya Kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Somambawa akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain jika variabel kepemimpinan naik 1 satuan maka kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa juga akan naik sebesar 0,182 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

Hasil penelitian yang diperoleh oleh penulis sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Teguh (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Rembang. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dengan diperoleh nilai  $f$  hitung = 29,093,  $f$  tabel 3,25 sehingga  $f$  hitung >  $f$  tabel maka hal ini menunjukkan secara bersama-sama (simultan), motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Yuniarti (2007) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Hasil uji hipotesis bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) Dengan nilai  $T$  hitung (3.970) >  $T$  tabel (1.666), maka  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak, artinya variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Selanjutnya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan nilai  $T$  hitung (2.179) >  $t$  tabel 1.666 dan tingkat signifikan 0,003 < 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Sedangkan pengujian secara simultan (uji  $F$ ) mengatakan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PDAM kota padang nilai  $f$  hitung (21,248) > nilai  $t$  tabel (3.12) pada  $\alpha$  = 5% (0.05). Kemudian nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 43.5 % / 21,5% artinya variabel bebas dapat memperjelaskan oleh variabel terikat, sedangkan 22% dijelaskan oleh variabel diluar model.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka variabel motivasi kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somabawa kabupaten Nias Selatan . Dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar  $3,014 > t_{tabel} 1,692$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).Kemudian untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,084 > t_{tabel} 1,692$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,045 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Somabawa.
2. Variabel motivasi kerja dan variabel kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somabawa. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $5,552 > nilai F_{tabel}$  sebesar  $3,285$ . Pada  $df = (n-k) (k-1)$  pada  $df$  numerator 2,  $df$  deminator 33 pada  $\alpha = 0,05$  (5%). Artinya bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, dengan kata lain secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.
3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,258 (25,8%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 25,8% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (motivasi kerja dan kepemimpinan) sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Handoko T. Hani, 2000. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE : Yogyakarta : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP.2006. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Locke, 2001. *Peranan Ketrampilan dalam kepemimpinan*. Penerbit Pustaka, Jakarta
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan Standar Teknis Kegiatan Sasaran Kerja Pegawai.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jaufani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas*. Bandung:Ilha Java.

- Sudarmanto. 2009. *Perilaku Organisasi, edisi terjemahan*, Jakarta
- Suharyanto. 2011. Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Sutrisno, 2012. *Perilaku Keorganisasian. Edisi Terjemahan*. Jakarta.
- Tanjung dan Hafidhudin, 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta, Penerbit Gema Insani.
- Teguh. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Rembang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2):h:115-121