

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN INTERNAL, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KONAWA SELATAN. (*The Effect of Leadership Behavior, Internal Control, and Motivation on Employee Performance on The Financial Agency and Regional Assets of Konawe Selatan Regency*)

Masriani

ninamasriani69@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Nurwati

nurwati.husin@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Salma saleh

salmasaleh69@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

13 – 07 – 2021

Disetujui

26 – 07 – 2021

Dipublikasikan

28 – 08 - 2021

Keywords:

Leadership Behavior, Internal Control, Motivation and Employee Performance

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of: 1) leadership behavior on employee performance. 2) internal control over employee performance. 3) motivation towards employee performance. 4) leadership behavior, internal control and motivation on employee performance. The research method is to use quantitative research. The data used are secondary and primary data. Data analysis using SPSS software version 20. The sampling technique uses saturated sample amounted to 51 employees at the Regional Financial and Asset Agency of South Konawe Regency. The results showed that; 1) leadership behavior has a positive and significant effect on employee performance. 2) internal control positive and significant effect on employee performance. 3) motivation positive and significant effect on employee performance. 4) leadership behavior, internal control and motivation positive and significant effect on employee performance

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. (Mangkunegara, 2005). Menurut Condrey stephen (2005) pada manajemen sumberdaya manusia yang konvensional, peran personalia dalam pemerintahan, seperti yang berkembang sejak penciptaan sistem pelayanan sipil di akhir abad kesembilan belas, menekankan dua fungsi: pengolahan rutin prosedur administrasi, seperti gaji dan pensiun, dan penegakan hukum yang semakin kompleks, aturan, dan peraturan yang mengatur sistem pelayanan publik. Berdasarkan pada teori manajemen sumberdaya manusia yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan, pengawasan internal dan motivasi terhadap kinerja pegawai dari perspektif universal dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: Menurut Stoner (1996:161) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Kemudian menurut Robbins (2003:432) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Teori *path-goal* menjelaskan dampak perilaku pemimpin pada motivasi, kepuasan dan kinerjanya (Luthans, 2006). Menurut Gary Yukl (2014) kepemimpinan secara umum sebagai suatu proses mempengaruhi atau membujuk (*inducing*) orang lain menuju pencapaian sasaran atau tujuan bersama Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ditemukan positif dan signifikan oleh Achmad Sani & Eka Afnan (2012), Nihan Yildirim & Birinci (2013), Ömer Faruk *et al.* (2014), Mousa (2015), Dhaifallah (2016), Hülya & Gönül (2016), Royhul Akbar dkk (2016), Reinald M. dkk. (2016), Wiwik H. (2016), Asrar & Kuchinke (2016), Oluwatosin & Olumide A. (2017), Hatane S. *et al.* (2017), dan Suharno P. *et al.* (2017). Hasil yang berbeda ditemukan oleh Adya & Nasharuddin (2017), Unna R.S (2016), Farid & Noermijati (2015), menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja. Kemudian faktor pembentuk perilaku kepemimpinan yang menjadi landasan pengembangan alat ukur perilaku kepemimpinan dalam penelitian ini berasal dari konsep yang dikemukakan oleh House, R.J. and Mitchell, T.R. (1974) yaitu; 1. *Direktive* (mengarahkan), 2. *Supportive* (mendukung), 3. *Achievement Oriented* (orientasi pada pencapaian) dan 4. *Participative* (partisipasi).

Selain perilaku kepemimpinan, pengawasan internal dideskripsikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Arens, (2006:412) pengawasan internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Nawawi (2002) pengawasan internal adalah kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau manajer puncak atau pimpinan atau manajer unit atau satuan kerja dilingkungan organisasi atau satuan masing – masing. Pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai ditemukan positif dan signifikan oleh Sri Mifti, Nugroho Budi Lestariyo dan Anacostia Kowanda (2009), Rita Wahyuni (2018), Novita Lerly Djiloy (2016), Gede Pose Raharja, Nyoman Trisna Herawati, dan I Gusti Ayu Purnamawati (2015), Diana Nova Lintong, David Paul Elia Saerang, dan Ventje Ilat (2017). Namun terdapat kesenjangan atau kontradiktif hasil penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti, Isna Yuningsih, Ledy Setiawati (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan internal berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai. Kemudian faktor pembentuk variabel pengawasan internal yang menjadi landasan pengembangan alat ukur pengawasan internal dalam penelitian ini berasal dari konsep yang dikemukakan oleh Menurut Guy (2002 : 226) yang terdiri dari; 1) Lingkungan pengendalian, 2) Penilaian resiko (*risk assessment*), 3) Aktivitas pengendalian (*Control Activities*), 4) Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*) dan 5) Pemantauan (*Monitoring*).

Selain, pengawasan internal motivasi dideskripsikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Manulang dan Marihot (2011) mendefinisikan motivasi kerja ialah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat ia ingin melaksanakannya. Robbins (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Kemudian menurut Jones (dalam Winardi, 2001 : 4) Motivasi berkaitan dengan persoalan bagaimana perilaku diawali, dipertahankan, diarahkan, dihentikan, dan jenis reaksi subjektif macam apa terdapat di dalam organisme yang bersangkutan, sewaktu segala hal yang dikemukakan berlangsung. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja ditemukan positif dan signifikan oleh Noviawati (2016) dan Mohklas (2015), Rr. Watie Rachmawati (2016), Mr. Andrew O. Osumba, (2015) dan Amjad Ali, Li Zhong Bin, Huang Jian Piang and Zulfiqar Ali (2016). Namun terdapat kesenjangan atau kontradiktif hasil

penelitian yang dilakukan oleh Annisa Fratama, dkk (2015) dan Arwinence Pramadewi (2015), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja. Kemudian faktor pembentuk variabel motivasi kerja pada penelitian ini didasarkan pada konsep yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (Luthan, 2002) yaitu: keberhasilan menyelesaikan tugas (*achievement*), penghargaan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work-itself*), tanggung jawab (*responsibility*), kesempatan untuk maju (*advancement*).

Kinerja karyawan teori yang digunakan adalah teori menurut Foster dan Seeker (2001), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Mathis dan Jackson (2002:81), Kinerja (*Performance Appraisal-PA*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Nawawi (2008), kinerja dengan sebutan karya, istilah karya dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik/material. Sedarmayanti (2009:76), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Faktor pembentuk variabel kinerja karyawan ada 9 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 tahun 2011 yaitu: kuantitas, kualitas, biaya, waktu, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama.

Kemudian, Pengamatan sementara terhadap kondisi yang ada pada berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pimpinan bahwa kedepan diperhadapkan pada persoalan: PNS yang memiliki kompetensi yang rendah menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja dan potensi SDM. Adanya krisis kepemimpinan yang tidak mampu mensinergikan antara kepemimpinan melalui pola inteksi yang terintegrasi antara individu dengan organisasi; / Pengembangan kinerja pegawai yang kurang mendapat perhatian dari pihak pimpinan. Masih terdapat hasil kerja PNS yang tidak sesuai dengan unsur penilaian kurangnya yaitu kualitas kerja, kuantitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pimpinan harus memberi teguran terhadap PNS tersebut. Kurangnya inisiatif PNS untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga setiap pekerjaan yang perlu diselesaikan selalu menunggu perintah pimpinan. Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Konawe Selatan adalah kurang optimalnya penggunaan Barang Milik Negara dalam rangka mendukung tugas pokok dan fungsi pemerintah. kepemimpinan yang tidak nampak berperan pada tercapainya kinerja pegawai, walaupun pimpinan selalu memberikan arahan kepada pegawainya. Kemudian pengambilan keputusan pimpinan yang cenderung mengutamakan pendapatnya pribadi walaupun dalam pengambilan keputusan tersebut melibatkan pegawai. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan; 1) Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.2). Pengaruh Pengawasan Internal terhadap kinerja pegawai. 3). Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai. 4) Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Pengawasan Internal dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

II. TINJAUAN LITERATUR

Perilaku Kepemimpinan

Menurut Gary Yukl (2014) kepemimpinan secara umum sebagai suatu proses mempengaruhi atau membujuk (*inducing*) orang lain menuju pencapaian sasaran atau tujuan bersama. Faktor pembentuk perilaku kepemimpinan yang menjadi landasan pengembangan alat ukur perilaku kepemimpinan dalam penelitian ini berasal dari konsep yang dikemukakan oleh House, R.J. and Mitchell, T.R. (1974) yaitu; 1. *Direktive* (mengarahkan), 2. *Supportive* (mendukung), 3. *Achievement Oriented* (orientasi pada pencapaian) dan 4. *Participative* (partisipasi).

Pengawasan Internal

Arens, (2006:412) Pengawasan internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Faktor pembentuk variabel pengawasan internal yang menjadi landasan pengembangan alat ukur pengawasan internal dalam penelitian ini berasal dari konsep yang dikemukakan oleh Menurut Guy (2002 : 226) yang terdiri dari; 1) Lingkungan pengendalian, 2) Penilaian resiko (*risk assessment*), 3) Aktivitas pengendalian (*Control Activities*), 4) Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*) dan 5) Pemantauan (*Monitoring*).

Motivasi

Hasibuan (2001: 219) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pembentuk variabel motivasi kerja pada penelitian ini didasarkan pada konsep yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (Luthan, 2002) yaitu: keberhasilan menyelesaikan tugas (*achievement*), penghargaan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work-itself*), tanggung jawab (*responsibility*), kesempatan untuk maju (*advancement*).

Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2009:76) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Faktor pembentuk variabel kinerja pegawai ada 9 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 tahun 2011 yaitu: kuantitas, kualitas, biaya, waktu, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama.

Hubungan Antara Perilaku kepemimpinan, pengawasan internal dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil kajian teoritis dan kajian empiris seperti hasil kajian Achmad Sani & Eka Afnan (2012), Nihan Yildirim & Birinci (2013), menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil kajian teoritis dan kajian empiris seperti hasil kajian Sri Mifti, Nugroho Budi Lestariyo dan Anacostia Kowanda (2009), Rita Wahyuni (2018), Novita Lerly Djiloy (2016), menunjukkan bahwa pengawasan internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Pengaruh Pengawasan Internal terhadap kinerja pegawai

Hasil kajian teoritis dan kajian empiris seperti hasil kajian Noviwati (2016) dan Mohklas (2015), Rr. Watie Rachmawati (2016), Mr. Andrew O. Osumba, (2015), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil kajian teoritis dan kajian empiris seperti hasil kajian Said Muhammad Rizal dan Radiman (2019) dan LMS. Kristiyanti, Abdul Haris Romdhoni, dan Ferdiana Dwi PR (2021), menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan, pengawasan internal dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Pengaruh perilaku kepemimpinan, pengawasan internal dan motivasi terhadap kinerja pegawai

III. METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan desain dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan jenis ini merupakan pendekatan penelitian yang bekerja dalam angka, datanya berwujud bilangan dan dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifikasi dalam rangka melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lainnya. Lokasi penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Populasi merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah keseluruhan

pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan sebanyak 51 orang pegawai. Karena jumlah populasi yang sedikit, maka dalam penelitian ini jumlah populasi sekaligus dijadikan sebagai sampel secara keseluruhan atau dikenal dengan teknik sampel jenuh. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan sebanyak 51 orang pegawai.

Dalam penelitian ini, menggunakan pertama data kuantitatif yang merupakan data dalam bentuk kata verbal yang bukan dalam bentuk angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa data gambaran umum obyek penelitian yang mencakup profil Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan atau data lainnya yang dapat mendukung penelitian ini. Kedua, data yang digunakan ada data kuantitatif jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini di lakukan dengan cara menyebar kuesioner yaitu kumpulan pertanyaan yang di susun berdasarkan indikator penelitian terdahulu dan di sesuaikan dengan keadaan obyek penelitian saat ini. Dokumentasi yaitu pengambilan data berupa informasi-informasi yang telah di dokumentasikan oleh pihak Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software* SPSS versi 20. Dalam penelitian menguji uji asumsi klasik; 1). Normalitas, 2) Multikolinieritas, 3) Heteroskedastisitas 4) Autokolerasi 5) Determinan R². Kemudian dalam penelitian menguji hipotesis terdiri dari uji t dan uji f.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.586	.472		1.242	.220
X1	.303	.092	.402	3.276	.002
X2	.254	.095	.278	2.688	.010
X3	.293	.132	.282	2.221	.031

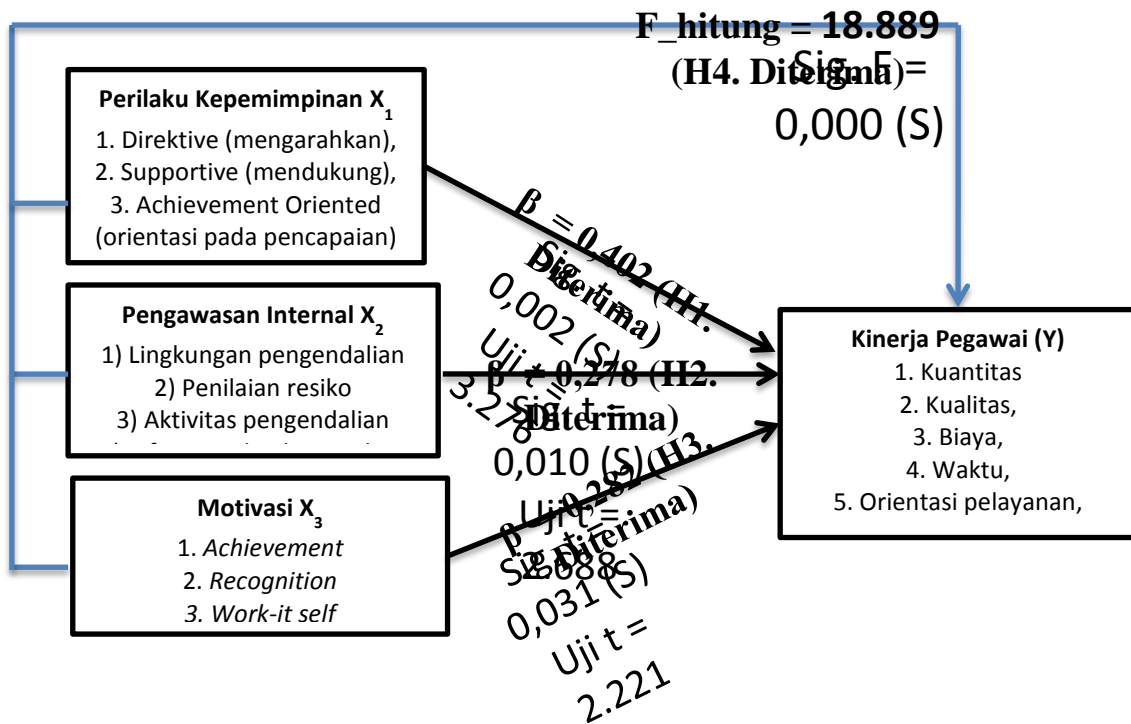
a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data Diolah, 2021*

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh perilaku kepemimpinan, pengawasan internal dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan keuangan dan aset daerah kabupaten konawe selatan dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,402 (X1) + 0,278 (X2) + 0,282 (X3)$$

pengujian hipotesis dan koefisien regresi pengaruh parsial dan simultan antara variabel perilaku kepemimpinan, pengawasan internal dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis pengujian nilai koefisien jalur, titik kritis (*t*_statistik) dan *p*_value yang disajikan pada diagram jalur gambar 5.1 sebagai berikut:



sumber: hasil olahan data spss 20, tahun 2021

Kemudian pada Gambar 5.1 tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,402 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5 %.
2. Variabel pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,278 dan nilai signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5 %.
3. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,282 dan nilai signifikan sebesar 0,031 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5 %.

Tabel Hasil Pengujian Simultan (Uji_F)
ANOVA^d

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.857	3	.619	18.889	.000 ^a
	Residual	1.540	47	.033		
	Total	3.396	50			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, tahun 2021

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan, pengawasan internal dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan (simultan) terhadap kinerja pegawai adalah 51,8 % yang artinya perilaku kepemimpinan, pengawasan internal dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Konawe Selatan. Sedangkan sisanya sebesar 48,2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini, seperti faktor individu

pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) yang berkaitan dengan kompetensi, pendidikan dan pengalaman kerja.

Nilai signifikan pada tabel Anova memiliki nilai 0,000 yang lebih kecil dibanding nilai signifikan yang telah ditetapkan yakni 0.05, dari hasil signifikan tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dari cara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen (perilaku kepemimpinan, pengawasan internal dan motivasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta dilapangan menunjukkan bahwa perubahan perilaku kepemimpinan, pengawasan internal dan motivasi yang deskripsikan melalui kepemimpinan yang suportif (mendukung), hubungan antar pegawai dan bekerja menurut prosedur (SOP) memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dicerminkan melalui aspek sasaran kerja pegawai yaitu: kuantitas, kualitas, biaya, waktu, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama. Kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari aktivitas kerja pegawai yang dapat diukur melalui perilaku kepemimpinan, pengawasan internal dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Hasil pengujian variabel kinerja pegawai yang direfleksikan melalui pencapaian hasil kerja berupa kuantitas, kualitas, biaya, waktu, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama sebagian besar responden menyatakan sudah baik dalam penerapan penilaian prestasi kerja pegawai.

Fakta dilapangan berdasarkan deskripsi jawaban responden diperoleh indikator komitmen sudah baik yang merupakan faktor utama atau yang diprioritaskan dalam pelaksanaannya karena memiliki nilai rerata yang tertinggi dibandingkan dengan kedelapan indikator lainnya. Artinya bahwa pegawai memiliki komitmen untuk mengutamakan tugas kepentingan kantor dalam menyelesaikan tugas. Kemudian pegawai memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja baik secara individu dan kelompok. Menurut Condrey stephen (2005) pada manajemen sumberdaya manusia yang konvensional, peran personalia dalam pemerintahan, seperti yang berkembang sejak penciptaan sistem pelayanan sipil di akhir abad kesembilan belas, menekankan dua fungsi: pengolahan rutin prosedur administrasi, seperti gaji dan pensiun, dan penegakan hukum yang semakin kompleks, aturan, dan peraturan yang mengatur sistem pelayanan publik.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan konsistensi dari penerapan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja serta Petunjuk Teknis Reviu Laporan Kinerja. Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target pegawai tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian SKP tersebut nantinya akan dijadikan penilaian kuantitas oleh BKAD Kabupaten Konawe Selatan. Selanjutnya penelitian dapat membuktikan kebenaran *performance theory*. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Penilaian kinerja pegawai adalah proses evaluasi yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan selain itu proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan yang diamanahkan. Pengukuran kinerja pegawai pada 46 tahun 2011 yang dijabarkan ke Perka BKN (Badan Kepegawaian No. 1 Tahun 2013) bahwa Penilaian kinerja PNS secara sistemik menggabungkan antara SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Penilaian Perilaku Kerja.

Uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Sesuai dengan hasil uji t pada variabel perilaku kepemimpinan dengan nilai signifikansi yang dibuktikan dengan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,402 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5 %. maka hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hipotesis yang menyatakan menerima H_a menunjukkan bahwa dimensi perilaku kepemimpinan secara partial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi kebenaran teori jalur-sasaran (*path goal theory*) oleh House dan Mitchell (1974) menyatakan bahwa tugas pemimpin yaitu membantu para pengikutnya dalam mencapai tujuan dan memberi pengarahan sesuai yang dibutuhkan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan mereka selaras dengan tujuan umum organisasi. Teori path-goal menjelaskan dampak perilaku pemimpin pada motivasi bawahan, kepuasan dan kinerja pegawai (Luthans, 2006:124). Selain itu Northouse, (2003:3) menyatakan kepemimpinan adalah salah satu proses di mana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan yaitu kinerja pegawai. memperlakukan para pegawai sebagai orang yang setara dengan dirinya. Hasil penelitian juga mendukung pendapat Robbins (2003:432), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju

pencapaian sasaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani & Eka Afnan (2012), Nihan Yildirim & Birinci (2013), Ömer Faruk *et al.* (2014), Mousa (2015), Dhaifallah (2016), Hülya & Gönül (2016), Royhul Akbar dkk (2016), Reinald M. dkk. (2016), Wiwik H. (2016), Asrar & Kuchinke (2016), Oluwatosin & Olumide A. (2017), Hatane S. *et al.* (2017), dan Suharno P. *et al.* (2017).

Uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa pengawasan internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini sesuai dengan hasil uji t pada pengawasan internal dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5 %, maka hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hipotesis yang menyatakan menerima H_a menunjukkan bahwa pengawasan internal secara partial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Menurut Arens, (2006:412) pengawasan internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Muljono (2007:28). Dalam bukunya Manajemen menyatakan bahwa: "Pengawasan internal sebagai susunan organisasi dan semua cara – cara dan peraturan – peraturan yang telah ditetapkan untuk menjaga, memeriksa kecermatan dan kebenaran data administrasi, memajukan kinerja pegawai dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan yang telah ditetapkan". Nawawi (2002) pengawasan internal adalah kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau manajer puncak atau pimpinan atau manajer unit atau satuan kerja dilingkungan organisasi atau satuan masing – masing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Sri Mifti, Nugroho Budi Lestariyo dan Anacostia Kowanda (2009), Rita Wahyuni (2018), Novita Lerly Djiloy (2016), Gede Pose Raharja, Nyoman Trisna Herawati, dan I Gusti Ayu Purnamawati (2015), Diana Nova Lintong, David Paul Elia Saerang, dan Ventje Ilat (2017).

Uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Sesuai dengan hasil uji t pada variabel motivasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5 %, maka hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hipotesis yang menyatakan menerima H_a menunjukkan bahwa motivasi secara partial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Menurut Pamela & Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Kemudian menurut Robbins dalam Donni Juni Priansa (2016) motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Selanjutnya Hasibuan (2001: 219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) dan Mohklas (2015), Rr. Watie Rachmawati (2016), Mr. Andrew O. Osumba, (2015) dan Amjad Ali, Li Zhong Bin, Huang Jian Piang and Zulfiqar Ali (2016).

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Keterbatasan dimaksud antara lain adalah data penelitian ini menggunakan presepsi pegawai melalui penilaian diri sendiri atau *self appraisal*. Selain itu karena kesibukan pegawai pada BKAD Kabupaten Konawe Selatan dan kendala waktu, peneliti mengalami kesulitan untuk menggali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian ini. Selanjutnya obyek penelitian terbatas pada BKAD Kabupaten Konawe Selatan. Dengan demikian dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan penelitian ini. Responden penelitian ini terbatas hanya pada pegawai BKAD Kabupaten Konawe Selatan. Karena itu dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan penelitian ini khususnya pada organisasi publik di wilayah lainnya.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan.
2. Pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan.
4. Perilaku kepemimpinan, pengawasan internal dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pres-sindo.
- Abdullah, Vicky Ridwan. (2012). *Pengertian Penelitian Deskriptif*. Medan: Sofmedia.
- Amstrong, dan Kotler 2003, *Dasar-dasar Pemasaran*, Jilid 1, Edisi Kesembilan, Penerbit PT. Indeks Gramedia, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. RemajaRosdakarya: Bandung.
- Arief, Barda Nawawi. 2002. *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Arens, et al. 2006. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi*. Edisi 9. Jakarta: PT Indeks.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bill Foster dan Karen R. Seeker, 2001 "*Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*" penerbit : PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta.
- Bennet Silalahi, (2004). *Corporate Culture and Performance*. Copyright. Yayasan Pendidikan Al Hambra. Jakarta
- Bernadian, and Russel (1993). *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River. Prentice Hall
- Bernardin H. John. (2003) *Human Resource Management*. An Experiential Approach, 3 rd edition, Mc Graw-Hill/Irwin. New York.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leadership: The strategies for taking charge*. New York.
- Boynton William C dkk (2003). *Modern Auditing*. Jakarta: Erlangga
- Condrey stephen E. (Ed.). 2005. *Hanbook of Human Resources Management in Government*. San Francisco : Jose Bass.
- David Hunger J. and Wheelen Thomas L, (2004). *Strategic Management and Business Policy*. 4th Edition. Addison Wesley Publishing Company. New York.
- Diana Nova Lintong, David Paul Elia Saerang, dan Ventje Ilat (2017) *Pengaruh Implementasi Sistem Akuntansi, Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pemerintah Kota Kotamobagu*.
- Dubrin, A. J. (2001). *Leadership: Research Findings, Practices, and Skills*, Third Edition. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Kesembilan. Jilid I PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dori Sandra Yudistira dan Febsri Susanti (2017) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan*.

- Edy, Sutrisno, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Flippo Edwin B. (1996). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Flippo Edwin B. (2002). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gary Yukl A. (2014). *Leadership In Organizations* (Eighth Edition). Penerbit: Pearson
- Guy, dan M, (2002), *Auditing, Jilid II*, Edisi 5, Penerjemah Sugiyarto, Erlangga: Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, F. Cardoso, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset. Edisi Pertama. Cetakan Pertama.
- Gede Pose Raharja, Nyoman Trisna Herawati, dan I Gusti Ayu Purnamawati, *Pengaruh Akuntabilitas, Partisipasi Masyarakat Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Organisasi (Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng)*.
- Hamzah, B. Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPF- Yogyakarta.
- Handyaningrat, Soewarno. 1990. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hadari Nawawi & Martini Hadari (2004). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. (1990). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPF.
- House, R.J. and Mitchell, T.R. (1974). *Path-goal theory of leadership*. *Contemporary Business*, 3, Fall, 81-98
- Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Jr, J. F. Hair., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (n.d.). (2019) *Multivariate Data Analysis*.
- Kartono, Kartini. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kouzes M. James & Posner Z. Barry. (2004). *Kredibilitas*. (Terjemahan). Professional Books. Jakarta.
- LMS. Kristiyanti, Abdul Haris Romdhoni, dan Ferdiana Dwi PR (2021) *Internal Control, Leadership Style, And Work Motivation Of Employee Performance At Pt Kusumahadi Santosa Karanganyar*. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBA)* Vol-5, Issue-1, 2021
- Luthans, P., 2002. *Organizational Behavior*, Singapura: Mc Graw Hill Book Co- Singapore.
- Luthans, F. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Manullang, M dan Marihot AMH Manullang, 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mankunegara Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat

- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku ke dua. Salemba Empat. Jakarta
- Mathis, R.L dan Jackson. (2011). *Human Resource Management*. Alih Bahasa Jimmy Sadeli Cs. PT Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi Edisi Tiga*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhamad Ekhsan (2019) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics.*
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Nilu Hotiana dan Febriansyah (2018) *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI).*
- Northouse, P.G. (2003). *Leadership: Theory and Practice*, Third Edition. New Delhi: Response Book.
- Novita Lerly Djiroy (2019) *Pengaruh Pengawasan Intern, Perencanaan, Dan Pelaksanaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi.*
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D. F. (1989). *People And Organizational Culture: A Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit*. *Academy of Management Journal*, 34 (3): 487- 516.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- Rivai, V. & Sagala, J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rita Wahyuni (2018) *Pengaruh Pengawasan Internal Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Politeknik LP3I Jakarta).*
- Rizal dan Radiman (2019) *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* . Vol 2, No. 1, Maret 2019, 117-128 ISSN 2623-2634 (online)
- Robbins, P. Stephen, (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta*.
- Robbins, Stephen P., and Judge, Timothy A, 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roy Sahputra Saragih dan Hengki Mangiring Parulian Simarmata (2018) *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*.
- Rr. Watie Rachmawati, 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung*
- Siagian, Sondang P., 1989. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Silalahi, Ulbert, 1992, *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi*, CV Sinar Baru, Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2005. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siti Hajar, A. Rahman Lubis dan Permana Honeyta Lubis (2018) *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat*.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujamto. 1996. *Aspek-aspek Pengawasan di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2009) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT Refila Aditama. Bandung.

- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Soulthan S. Batubara (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero)*.
- Sri Mifti, Nugroho Budi Lestariyo dan Anacostia Kowanda (2009) *Pengawasan internal dan kinerja. Tujuan dari penelitian adalah mengukur pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja*
- Stonner, James A.F. Freeman R. Edward, Gilbert JR, Daniel R, (1996), *Manajemen*, Jilid II, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Steers, Richard M. (2005). *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Tatan Sutanjar ,Oyon Saryono (2019) *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*
- Terry George, R, (2001). *Principle of Management*, Seventh Edition. Homewood Illionois, Richsard D. Irwin Inc.
- Thoha Miftah. 2004, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo (2007) *Kepemimpinan Kepala Sekolah* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Widjajanto, Nugroho. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Erlangga: Jakarta
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*.Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Yukl, Gary, (2010), *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press