

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI  
 TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR  
 CAMAT LOLOMATUA KABUPATEN  
 NIAS SELATAN**

**Melita Ndruru<sup>1</sup> Paskalis Dakhi<sup>2</sup> dan Reaksi Zagoto<sup>3</sup>**

**ABSTRAK**

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda, menggunakan data angket yang disebarakan kepada 30 responden pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan dengan nilai  $F_{hitung}$  (43.434) >  $F_{tabel}$  (3.34) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompetensi terhadap prestasi kerja pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan.

***Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Prestasi Kerja.***

**A. PENDAHULUAN**

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu, kelompok dan organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi sangat tergantung dari kemampuannya dalam menghadapi masalah-masalah yang ada dalam organisasi khususnya pada bawahannya dan bagaimana memberikan dorongan atau semangat kepada bawahannya agar dapat menghindari konflik atau masalah yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya, perilaku pemimpin terkait dengan proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Seorang pemimpin dikatakan gagal, apabila tidak dapat

---

<sup>1</sup> Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (melitandruru@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan (dakhi20paskalis@gmail.com)

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

menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam organisasi dan bagaimana menggerakkan atau memberikan dorongan kepada pegawai dalam suatu pekerjaan sehingga dapat tercapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi. Selain itu tugas pemimpin adalah memberi dorongan kepada bawahan agar memiliki kompetensi melalui pelatihan-pelatihan dan dukungan, serta mengkondisikan bawahan memiliki kesempatan dalam berprestasi sehingga para bawahannya semangat dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai dan ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan kecakapan, kesungguhan, pengalaman dan waktu yang digunakan untuk kerja. Prestasi kerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan pegawai untuk bekerja. Dengan demikian prestasi kerja pegawai juga menentukan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan penulis mendapatkan informasi bahwa gaya kepemimpinan yang didasarkan dari memotivasi, mengarahkan, membina, mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai masih belum maksimal. Keahlian dan kemampuan dalam mengoperasikan komputer relatif masih rendah hal ini disebabkan pimpinan jarang memberikan pelatihan terhadap pegawainya. Selain masalah gaya kepemimpinan dan kompetensi, dimana masih ada kendala di Kantor Camat Lolomatua yang antara lain pegawai datang kerja telambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana. Sehingga mengakibatkan prestasi kerja pegawai menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan?”.

## **B. TINJAUAN LITERATUR**

### **Konsep Gaya Kepemimpinan**

Menurut Patimah (2015:117) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, di mana akan

berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Menurut Benjamin, dkk (2017:67) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan (*followers*) agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

### **Konsep Kompetensi**

Menurut Wibowo (2012:324) mengatakan 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. Selanjutnya menurut Benjamin, dkk (2017:20) “kompetensi adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik”.

Berdasarkan konsep di atas penulis menyimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh pengalaman kerja.

### **Konsep Prestasi Kerja**

Menurut As’ad dalam Priyono (2010:186) prestasi kerja adalah sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau “pencapaian peran yang sukses” dimana seseorang memperolehnya dari perbuatannya sendiri, artinya prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Selanjutnya, menurut Benardin dalam Sutrisno (2009:150) prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan konsep di atas penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai negeri sipil pada suatu organisasi atau suatu keberhasilan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja**

Secara eksplisif teori menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, seperti yang dikatakan Kristanto (2014) pengaruh seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai karena pengaruh yang dimiliki oleh pimpinan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Pengaruh gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahan, membuat pegawai tidak jenuh dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pegawai dapat bekerja lebih beprestasi dan mempercepat tercapainya sasaran lembaga atau perusahaan. Pemimpin harus mampu merangsang agar bawahan dapat berfikir secara kreatif dan inovatif dalam melaksanakan dan mencapai pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja adalah merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

## **Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja**

Kompetensi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dimana Menurut Nurjannah (2016) mengatakan bahwa seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini sejalan dengan pendapat Clelland dan Rivai dalam Nurjannah (2016) bahwa “kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja adalah merupakan kriteria yang dijadikan acuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

## **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Handoko (2003:241) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

1. Latar belakang pribadi; mencakup pendidikan dan pengalaman kerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan diwaktu masa ia kerja.
2. Bakat dan minat (*aptitude and interest*); untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan ( *attitude and needs*); untuk meramalakan tanggungjawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan analitis; yaitu untuk mengetahui kemampuan pemikiran dan serta penganalisannya.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik; yaitu untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
6. Kesehatan, tenaga dan stamina; yaitu untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha (2007:42) bahwa indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Partisipatif  
Partisipatif artinya pemimpin ikut serta dan sekaligus berperan aktif dalam melakukan kegiatan dalam suatu organisasi.
2. Direktif  
Direktif ini memiliki kewajiban dalam hal membuat keputusan-keputusan serta melaksanakan wewenangnya dalam sebuah organisasi.
3. Supportif  
Supportif ini pemimpin melakukan cara-cara dalam hal menimbulkan inisiatif para pegawai dengan memberi dukungan dan semangat agar pegawai antusias dalam melakukan pekerjaan.
4. Berorientasi pada prestasi  
Berorientasi pada prestasi, artinya pemimpin selalu melakukan peninjauan-peninjauan dalam hal menitikberatkan kecenderungan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

### **Indikator Kompetensi**

Menurut Rivai (2010:306) indikator -indikator kompetensi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Motif; kebutuhan dasar atau pola pikir yang menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku individual, misalnya kebutuhan untuk berprestasi.
2. Sifat; bawaan umum berperilaku atau dengan merespons dengan cara tertentu, misalnya dengan kepercayaan diri, kontrol diri, resistensi, stres atau kekerasan.

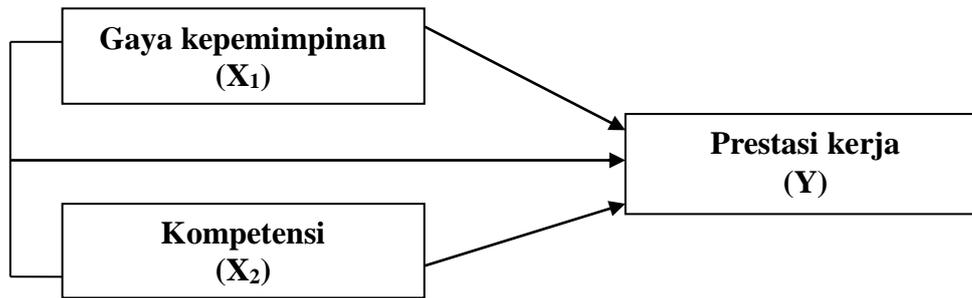
3. Konsep diri; sikap atau nilai yang diukur oleh tes responden yang menanyakan kepada orang apa yang mereka nilai; apa yang mereka lakukan; atau mengapa mereka tertarik dalam melakukan pekerjaan mereka.
4. *Content knowledge*; ini berhubungan dengan fakta atau produser, baik secara teknis (misalnya bagaimana untuk mengatasi komputer yang rusak) atau interpersonal (misalnya teknik untuk umpan balik yang efektif) *Content knowledge* diukur oleh tes responden. Kebanyakan penemuan memperlihatkan *Content knowledge* itu jarang membedakan pengunjung kerja terbaik dengan yang rata-rata.
5. Keterampilan *Kognitif* dan *behavioral* (perilaku); apakah terselubung, (misalnya, berpikir deduktif dan induktif) atau dapat diamati (misalnya, keterampilan mendengar secara aktif).

### **Indikator Prestasi Kerja**

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2009:152) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja  
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan.  
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif.  
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental.  
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap.  
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi  
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## Kerangka Berpikir



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2020

Keterangan:

Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)  
Kompetensi (X<sub>2</sub>)  
Variabel terikat : Prestasi Kerja (Y)

## Hipotesis Penelitian

Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja Pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan

## C. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif (penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat). Penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh variabel tersebut, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari 31 responden penelitian yakni pegawai Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja.

### Metode Analisis Data

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan kausal lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel

tergantung. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut (Arikunto, 2006:301).

$$Y = f(x_1, x_2)$$

Persamaan regresi liniernya sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel *dependent*

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien persamaan regresi prediktor  $X_1$

$\beta_2$  = Koefisien persamaan regresi prediktor  $X_2$

$X_1, X_2$  = Variabel *independent*

$e$  = Faktor pengganggu

Untuk mengestimasi koefisien regresi persamaan di atas diregres menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS), sehingga menghasilkan persamaan berikut (Supranto 2009:243).

$$\hat{Y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_1 + \hat{\beta}_2 X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel terikat yang diprediksikan

$\hat{\beta}_0$  = Koefisien Konstanta

$X_1, X_2$  = Variabel bebas

$\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2$  = Koefisien regresi yang diprediksikan

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut, Umar (2013:114):

$$\hat{\beta}_1 = \frac{(\Sigma y x_1)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma y x_2)(\Sigma x_1 x_2)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$\hat{\beta}_2 = \frac{(\Sigma y x_2)(\Sigma x_1^2) - (\Sigma y x_1)(\Sigma x_1 x_2)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

Keterangan:

$\bar{Y}$  = Nilai rata-rata  $Y$

- $\bar{X}_1$  = Nilai rata-rata  $X_1$   
 $\bar{X}_2$  = Nilai rata-rata  $X_2$   
 $\hat{\beta}_0$  = Konstanta  
 $\hat{\beta}_1 \hat{\beta}_2$  = Koefisien regresi yang diprediksikan  
 $y$  = Selisih nilai  $Y$  dengan nilai  $\bar{Y}$   
 $x_1$  = Selisih nilai  $X_1$  dengan nilai  $\bar{X}_1$   
 $x_2$  = Selisih nilai  $X_2$  dengan nilai  $\bar{X}_2$

Regresi linier berganda tidak hanya di sebabkan oleh satu variabel melainkan oleh beberapa atau bahkan banyak variabel (Umar, 2013;126).

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai  $t_{hitung} 6.089 > t_{tabel} 1,701$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) pada Kantor Camat Lolomatua. Kemudian variabel kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} 3.996 > t_{tabel} 1,701$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) pada Kantor Camat Lolomatua.

Variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Camat Lolomatua. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $43.434 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $3.34$  pada  $df$  numerator 2,  $df$  deminator 28 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Artinya arti bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ).

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0.707$  ( $70.7\%$ ) sehingga dapat ditunjukkan bahwa  $70.7\%$  keragaman variabel terikat (prestasi kerja) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kompetensi) sedangkan sisanya  $29.3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

### Analisis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh gaya

kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$\hat{Y} = 8.007 + 0.554 X_1 + 0.286 X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Variabel terikat yang diprediksikan

$\beta_0$  = 8.007

$\beta_1$  = 0.554

$\beta_2$  = 0.286

$X_1, X_2$  = Variabel bebas

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, ketika nilai gaya kepemimpinan dan kompetensi angka nol maka nilai prestasi kerja sebesar 8,007. Koefisien regresi untuk ( $\beta_1$ ) sebesar 0,554 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada gaya kepemimpinan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,554 satuan dan  $t_{hitung}$  untuk  $X_1$  sebesar 7.128 Selanjutnya, koefisien regresi untuk ( $\beta_2$ ) sebesar 0,286 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada kompetensi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,411 satuan dan  $t_{hitung}$   $X_2$  sebesar 3.996

## E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan. Saran sebaiknya gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan partisipatif juga diterapkan oleh pemimpin. kemudian Dalam meningkatkan kompetensi, pegawai harus meningkatkan keahlian interpersonal yang dimiliki agar dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan, pegawai harus dapat lebih memiliki inisiatif dalam mengeluarkan ide-ide atau pendapat untuk meningkatkan kinerja Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan.

Peneiti memberikan saran sebaiknya gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan partisipatif juga diterapkan oleh pemimpin. Karena ketika pemimpin dapat menciptakan suasana bersahabat kepada pegawainya, akan dapat menjadikan suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan. Pemimpin juga perlu berpartisipasi dalam komunikasi kepada pegawainya, agar pemimpin dapat mengetahui apa keluhan dan keinginan bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini semata-mata dilakukan oleh seorang

pemimpin untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan mencapai tujuan dalam organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Benjamin, Bukit. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Handoko, H dan F. Tjiptono. 2003. Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, (1): 23-34.
- Kristanto, Supari. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Malalayang 2014.
- Nurjannah, Wahyu Dewi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Morowali dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Katalogis*. Vol. 4, No. 8. Universitas Tadulako.
- Thoah, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Patimah, Siti. 2015. *Manajemen Kepemimpinan Islam dan Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan*, Cetakan Kesatu. Alfabeta, Bandung.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Mei 2010. Penerbit Zifatama Publisher.
- Rivai, Veitzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Supranto. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketuju, Jilid 2: Jakarta Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, Cetakan Ke-6. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.