

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KARANGANYAR

Fauziah Resma Runtun Mahanani ¹⁾, Ambyah Atas Aji ²⁾

¹⁾ E-mail : fauziahresmarm31@gmail.com

²⁾ E-mail : ambyahatasaji@gmail.com

Article Info	Abstract
ARTICLE HISTORY Received: 31/10/2023 Reviewed: 1/11/2023 Revised: 6/11/2023 Accepted: 7/11/2023 DOI: 10.54840/wijob.v2i2.200	<i>In this research, the writer's goal was to determine the effect of the independent variables (Leadership, Motivation and Competence) on the dependent variable (Employee Performance) at the Karanganyar Regency Education and Culture Office. The hypothesis in this study is that leadership, motivation and competence have a significant effect on the performance of employees of the Karanganyar Regency Education and Culture Office both partially and simultaneously. The population in this study were 120 employees of the Karanganyar Regency Education and Culture Office. The sampling technique used is a simple random technique, with a total sample of 60 people. The data collection method used is a questionnaire and secondary data from literature studies. The data obtained has been tested for reliability and validity using validity and reliability tests. The method used in this study is Multiple Linear Regression analysis. Based on the results of multiple linear regression, it shows that all variables have a significant effect on employee performance. Simultaneously, the variables of leadership, motivation and competence have a significant effect on the performance of employees of the Education and Culture Office of Karanganyar Regency. Based on the results of the coefficient of determination, the variables of leadership, motivation and competence have an influence on employee performance the Education and Culture Office of Karanganyar Regency amounted to 41.7% while the remaining 58.3% was influenced by other factors.</i> <i>Key words: Leadership, Motivation, Competency and Employee Performance</i>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Selain itu, manusia dalam organisasi perusahaan perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut (Dr. Kasmir 2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode

tertentu. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan, dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu, pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para anak buahnya. Selain peran penting dari seorang pemimpin, motivasi karyawan tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Kompetensi merupakan kombinasi dari ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*Knowledge*) dan perilaku (*Attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sesuatu yang melekat dalam diri seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut Motiv, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1). Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? 2). Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? 3). Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? 4). Apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai. 3) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai. 4) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Pengertian Kepemimpinan

kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku orang lain agar termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Motivasi

motivasi merupakan energi dari dalam diri seseorang sebagai pendorong yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bekerja atau bergerak dengan antusias terhadap suatu kegiatan.

Pengertian Kompetensi

kompetensi merupakan kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Berdasarkan pada arti etimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini diantaranya milik Sari, dkk (2012) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres kerja terhadap kinerja

karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makassar. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja karyawan bank syariah mandiri Cabang Makassar. penarikan sampel dilakukan melalui sampel jenuh (sesnsus). Penelitian ini bertujuan Pengumpulan data dilakukan melalui observasi wawancara, dokumentasi data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

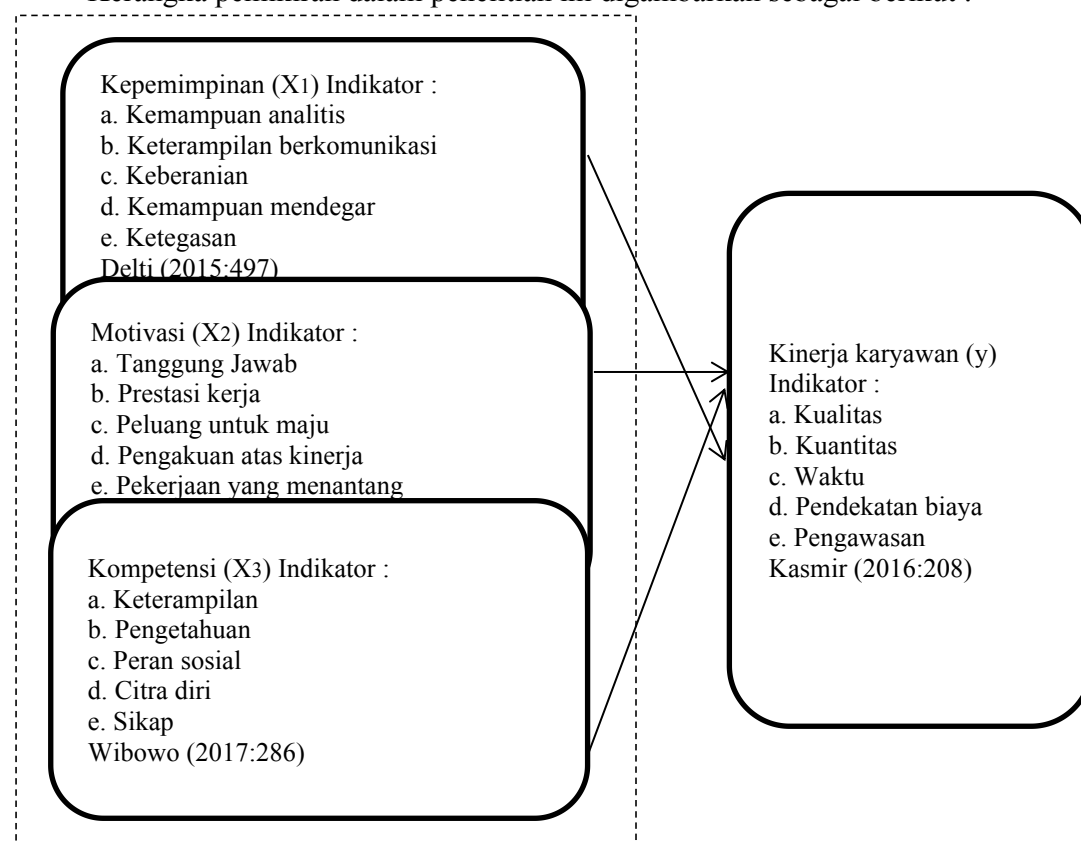
Penelitian Siti Maisarah Hasibuan, dan Syaiful Bahri (2018). Dalam jurnal dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif. Dimana variabel diukur dengan skala likert, dengan daftar pertanyaan 107 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin. Maka jumlah responden dalam penelitian ini 85 responden. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak spss versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja.

Penelitian Sugimin, Juni Trisnowati, dan Ambyah Atas Aji (2022). Dalam jurnal dengan judul “Pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indo Acidatama, Tbk Karanganyar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indo Acidatama, Tbk Karanganyar. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, sedangkan bentuk penelitiannya menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan adalah data primer dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan uji statistik diantaranya dengan uji regresi linier berganda, uji T, Uji F, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(84,993 > 2,74)$ dan nilai signifikansi (P-Value) $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Acidatama, Tbk Karanganyar.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian lain sebelumnya Sama-sama fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada komposisi variabel bebas yang digunakan. Penelitian ini menggunakan variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan kompetensi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.I Kerangka Pemikiran

Gambar diatas menunjukkan pengaruh variabel-variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.
4. Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana, dengan jumlah sampel 60 orang.

Definisi operasional variabel dinyatakan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang dicapai pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kualitas (mutu)
- b. Kuantitas (jumlah)
- c. Waktu (jangka waktu)
- d. Kerjasama antar karyawan
- e. Penekanan biaya

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap perilaku pemimpin atau gaya kepemimpinan maupun kebijakan yang diterapkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kemampuan analitis
- b. Keterampilan berkomunikasi
- c. Keberanian
- d. Kemampuan mendengar
- e. Ketegasan

3. Motivasi (X2)

Motivasi dalam penelitian ini merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Indikator penilaian motivasi diantaranya yaitu:

- a. Tanggung jawab
- b. Prestasi kerja

- c. Peluang untuk maju
- D. Pengakuan atas kinerja
- e. Pekerjaan yang menantang
- 4. Kompetensi (X3)

Kompetensi dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap kemampuan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, sikap, motivasi dan konsep diri. Kompetensi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator berikut:

- a. Keterampilan
- b. Pengetahuan
- c. Peran sosial
- d. Citra Diri
- e. Sikap

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Variabel-variabel X merupakan variabel-variabel bebas (independen), sedangkan variabel Y merupakan variabel terikat (dependen); serta a merupakan konstanta dan b merupakan koefisien regresi di setiap variabel bebas. Pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja pegawai diformulasikan dengan persamaan diatas. Perhitungan uji validitas dan reliabilitas, koefisien regresi, uji t, uji f dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* spss versi 23

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,910	2,613	1,497	,140
	KEPEMIMPINAN	,308	,133	,243	,025
	MOTIVASI	,327	,158	,229	,044
	KOMPETENSI	,397	,112	,414	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Hasil olah data diatas menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,910 + 0,308X_1 + 0,327X_2 + 0,397X_3$$

- a. Nilai $b_1 = 0,308$. Bernilai positif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Apabila terdapat peningkatan kepemimpinan dan variabel lain dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar sebesar 30,8%. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (2,308 > 2,0032) dan nilai

signifikansi ($p\text{-value}$) $< 0,05$ yaitu ($0,025 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian hipotesis ke-1 dalam penelitian ini yang dinyatakan bahwa : “ diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar”, terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja.

- b. Nilai $b_2 = 0,327$. Bernilai positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Apabila terdapat peningkatan Motivasi dan variabel lain dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar sebesar 32,7%. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu ($2,063 < 2,0032$) dan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) $> 0,05$ yaitu ($0,044 > 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian hipotesis ke-2 dalam penelitian ini yang dinyatakan bahwa : “ diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar”, terbukti kebenarannya.
 - c. Nilai $b_3 = 0,397$. Bernilai positif menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Apabila terdapat peningkatan kompetensi dan variabel lain dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar sebesar 39,7%. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu ($3,553 < 2,0032$) dan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) $< 0,05$ yaitu ($0,001 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian hipotesis ke-3 dalam penelitian ini yang dinyatakan bahwa : “ diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar”, terbukti kebenarannya.
 - d. Hasil uji hipotesis secara simultan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar dengan uji F dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($15,062 > 2,76$) dan signifikansi ($p\text{-value}$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian hipotesis ke-4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : “ Diduga Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.
- Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,417. Maka dapat diartikan bahwa proposi independen yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebesar 41,7 % sedangkan sisanya sebesar 58,3 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif signifikan faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Hal ini sejalan dengan penelitian Siti Maisarah Hasibuan, dan Syaiful Bahri (2018). Bila instansi menerapkan kepemimpinan yang baik maka para pegawai akan menjadi lebih baik dan terarah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif signifikan faktor motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Hal ini sejalan dengan penelitian Sugimin, Juni Trisnowati, dan Ambyah Atas Aji (2022). Bila motivasi terus

ditingkatkan maka pegawai akan menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif signifikan faktor kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Bila kompetensi yang dimiliki para pegawai baik, maka instansi akan semakin maju.

Seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Hal ini terbukti dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(15,062 > 2,76)$.

Variabel kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar mengingat nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan paling besar dibandingkan dengan variabel bebas lainnya yaitu 0,397.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.
4. Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

Saran

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai diharapkan pimpinan hendaknya memperhatikan teknik kepemimpinan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar sehingga para pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Yaitu dapat diupayakan dengan menerapkan etika profesi pemimpin, pengambilan keputusan, ketrampilan berdiskusi, serta memahami dinamika kelompok.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, organisasi diharapkan dapat mengarahkan para pegawainya untuk meningkatkan dan memaksimalkan kepemimpinan yang dimiliki pemimpin dalam bekerja sehingga kinerja pegawainya juga akan semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti perlu memberikan saran bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya. Karena dalam penelitian ini, peneliti masih banyak kekurangan yang masih harus diperbaiki. Semoga saran dari penulis bermanfaat bagi peneliti yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P.M., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Amalia, Irwan, G., & Siti. 2015. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: CV. ANDI Offset.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Antonius, B.S., (2014) *Metode Penelitian Sosial* Edisi Revisi. Pustaka Obor. Jakarta.

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi revisi. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S, 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi revisi. Jakarta : Rineka Karya.
- Badu, S.Q., & Novianti, D. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1 Yogyakarta: Gava Media.
- Darodjat, T.,A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Delti, 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trubaindo Coal mining di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 3: 495-506
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fadillah, B. (2014). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan melalui kepuasan kerja karyawan produksi bagian jamu tradisional unit kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Sosial dan Politik*. Semarang.
- Feriyanto, A. & Shyta, (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, Penerbit Media Tera, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2013) . *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, N. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hamali, A. (2016): *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- _____. *Islamic Human Capital Manajemen* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2017).
- _____. (2015). *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Edisi Ke-7. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.

