

Analisis Kompetensi Pegawai, Pengawasan, Motivasi, dan Kinerja Se-Kecamatan Prajurit Kulon Mojokerto

Elvin Rulianto¹, Endang Suswanti², M. Jamal Abdul Nasir³

^{1, 2, 3}Program Pascasarjana, Magister Manajemen
Universitas Gajayana, Malang

E-mail: elvinrulianto@gmail.com

Receive, 01 Februari 2023
Revised, 05 Maret 2023
Accepted, 15 Maret 2023

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dari kompetensi pegawai dan pengawasan terhadap motivasi dan kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja, serta menganalisis pengaruh tidak langsung antara kompetensi pegawai dan pengawasan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Desain/Methodologi/Pendekatan – Penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner dengan uji *path analysis* dan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS Ver 22.

Temuan penelitian – Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompetensi pegawai dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai, kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

Kata kunci: Kompetensi, Pengawasan, Motivasi, dan Kinerja

Analysis of Employee Competency, Monitoring, Motivation, and Performance in the Warriors Kulon District, Mojokerto

Abstract

Purpose - This study aims to analyze the direct effect of employee competence and monitoring on motivation and performance, the effect of motivation on performance, and to analyze the indirect effect between employee competence and monitoring on performance through motivation as a mediating variable.

Design/methodology/approach - This study used a research instrument in the form of a questionnaire with a path analysis test and was processed using the SPSS Ver 22 program.

Findings - The results of the study show that: employee competence and monitoring have a significant effect on employee motivation, employee competence has no significant effect on performance, monitoring and motivation have a significant effect on performance, competence has no significant effect on performance through motivation, and monitoring has a significant effect on performance through motivation.

Keywords: Competence, Monitoring, Motivation, and Performance

Pendahuluan

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan mitra kerja yang mempunyai hubungan erat antara satu pihak dengan pihak lainnya. Aktivitas badan/dinas tidak dapat dijalankan jika pegawai sebagai pelaksana (motor penggerak) tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, faktor manusia memegang peranan yang penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. Berdasarkan alasan tersebut diperlukan adanya manajemen, khususnya manajemen SDM yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor tenaga kerja. Salah satu yang perlu memperoleh perhatian yang lebih adalah permasalahan terkait dengan kinerja pegawai.

Salah satu instansi yang berfokus terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah Instansi Kecamatan Prajurit Kulon. Kecamatan Prajurit Kulon Kota Mojokerto berdasarkan Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 17 Tahun 2015 membawahi 6 (enam) Kelurahan meliputi: 1) Kelurahan Surodinawan; 2) Kelurahan Prajurit Kulon; 3) Kelurahan Blooto; 4) Kelurahan Mentikan; 5) Kelurahan Kauman dan 6) Kelurahan Pulorejo.

Tabel 1. Perbandingan Realisasi Target Kinerja Kecamatan Prajurit Kulon Kota Mojokerto (dalam persentase)

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	
				2019	2020
1	Meningkatnya kualitas layanan perijinan dan non perijinan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	88	87,52	89,11
2	Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pembangunan	Persentase Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan (LKK) Aktif	95	100	100
		Pertumbuhan swadaya non-masyarakat	0,5	-	61
		Pertumbuhan swadaya masyarakat	66,7	-	83,3

Sumber: LKJiP Kecamatan Kulon Kota Mojokerto (2021)

Berdasarkan Tabel 1 capaian kinerja yang diperoleh instansi Kecamatan Prajurit Kulon Kota Mojokerto menunjukkan hal terjadinya peningkatan capaian dimana antara target dan realisasi capaian mengalami peningkatan serta melebihi target yang ditentukan, akan tetapi masih ada beberapa target atau sasaran yang digunakan sebagai acuan masih dalam kategori dengan persentase yang rendah, hal ini menunjukkan bahwa dalam potensi capaian kinerja yang lebih tinggi lagi diikuti dengan peningkatan target capaian kinerja. Sehingga dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan strategi dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.

Menurut Handoko (2009) menyatakan bahwa motivasi pegawai mampu mendorong pencapaian kinerja. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan

tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Menurut Busro (2020:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Selain motivasi adapula peran kompetensi yang tidak kalah penting terhadap kinerja. Antara kompetensi dengan kinerja mempunyai hubungan sebab akibat (*causally related*) yang sangat erat sekali (Spencer dan Spencer dalam Moehariono, 2010). Oleh karena itu apabila pegawai ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi kerja yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Agar pegawai dapat memanfaatkan kompetensi secara maksimal dan terhindar dari kesalahan atau perilaku indisipliner dalam bekerja maka diperlukan adanya peran pengawasan agar pegawai memiliki kinerja yang optimal. Sebuah organisasi tidak lepas dari pengawasan/ controlling, pengawasan tersebut bertujuan untuk melihat apakah segala kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang digariskan dan disamping itu merupakan hal yang penting pula untuk menentukan rencana kerja yang akan datang. Pengawasan merupakan unsur terpenting dalam pelaksanaan pekerjaan bagi setiap individu pegawai dan berupaya untuk mencapai tujuan yang efektif (Baihaqi, 2016).

Tinjauan Pustaka

Kompetensi Pegawai dan Motivasi

Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi pegawai (Musmar, 2021; Nababan, 2018; Gunawan, 2015; Pariesti, 2021). Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Syahril, 2017).

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi

Pengawasan dan Motivasi

Salah satu proses pengawasan yaitu melakukan pengukuran kinerja pegawai (Griffin, 2004). Pengawasan berdasarkan beberapa penelitian berpengaruh terhadap motivasi pegawai (Musmar, 2021; Nababan, 2018; Ubaidillah, 2018). Pengawasan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik karena keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan, dan prestasi kerja (Sutrisno, 2009; Suwatno & Priansa, 2011).

H2: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi

Kompetensi Pegawai dan Kinerja

Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan pada masing-masing bidang pekerjaan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Gunawan,

2015; Sarifuddin, 2016; Rapika & Sulaiman, 2020). Meskipun beberapa penelitian menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Pariesti, 2021; Rosmani & Tanjung, 2019). Hutapea dan Thoha (2008) menyatakan bahwa kompetensi seseorang dapat membantu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Didukung oleh pernyataan Mujiatun (2015) yang menyatakan bahwa karakteristik seseorang yang memiliki kompetensi memungkinkan dapat memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau pada situasi tertentu.

H3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Pengawasan dan Kinerja

Salah satu tujuan pengawasan selain meningkatkan efisiensi dan keuntungan adalah meningkatkan kinerja secara *continue* (Handoko, 2012). Menurut Ubaidilla (2018) dan Musmar (2021) pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Bertolak belakang dengan hasil penelitian tersebut, penelitian lain menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Nababan, 2018). Pengawasan dianggap berpengaruh terhadap kinerja karena dapat menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan, mencegah terulang kembalinya kesalahan, serta meningkatkan kelancaran operasi organisasi (Usman, 2010).

H4: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Motivasi dan Kinerja

Motivasi dapat meningkatkan kinerja seseorang. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja (Nababan, 2018; Gunawan, 2015; Rapika & Sulaiman, 2020). Karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti sehingga peningkatan kinerja merupakan salah satu upaya pencapaian kebutuhan tersebut (Hasibuan, 2007).

H5: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kompetensi Pegawai dan Kinerja melalui Motivasi

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, kompetensi pegawai dapat memengaruhi kinerja melalui motivasi (Gunawan, 2015; Pariesti, 2021; Rapika & Sulaiman, 2020). Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan *jobdesc* nya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif (Spencer, 1993).

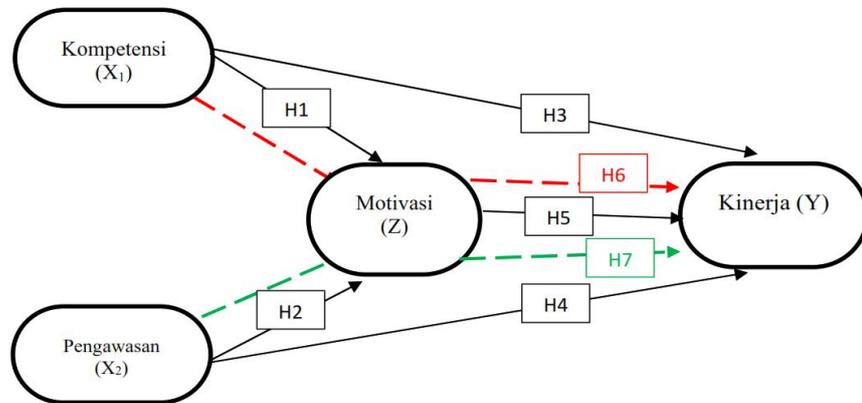
H6: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi

Pengawasan dan Kinerja melalui Motivasi

Pengawasan dilakukan untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilai dan mengoreksi bila perlu dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula (Hasibuan, 2009). Kegiatan pengawasan mendorong seseorang untuk lebih rajin bekerja guna mendapat pengakuan atas hasil kerja yang telah dilakukan (Sutrisno,

2009). Motivasi untuk bekerja lebih baik yang disebabkan oleh adanya pengawasan tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif (Nababan, 2018).

H7: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Prajurit Kulon Kota Mojokerto yang beralamat Jl. Prajurit Kulon Gg. IV/136 Kode Pos 61326 Kota Mojokerto Jawa Timur, penelitian ini dilakukan kepada masyarakat yang menerima pelayanan di Kantor Kelurahan Prajurit Kulon Kota Mojokerto dengan rentang waktu penelitian Februari 2022 sd Mei 2022.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Prajurit Kulon Mojokerto yang terdiri dari Kelurahan Surodinawan, Kelurahan Prajurit Kulon, Kelurahan Blooto, Kelurahan Mentikan, Kelurahan Kauman dan Kelurahan Pulorejo dengan jumlah pegawai sebanyak 86 pegawai. Jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, sehingga peneliti menggunakan metode sampling atau sensus dalam pengambilan sampel.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Kuesioner. Variabel penelitian terdiri dari 4 variabel yaitu 2 variabel bebas terdiri dari variabel kompetensi (X₁) dan pengawasan (X₂), 1 variabel mediasi yakni variabel motivasi (Z) dan satu variabel terikat yaitu variabel kinerja (Y). Adapun definisi operasional dan indikator penelitian dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Sumber	Indikator
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh ASN dalam mendukung dan melaksanakan tugas	Becker & Gordon (2017:256)	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Pemahaman (<i>understanding</i>) 3. Nilai (<i>value</i>) 4. Kemampuan (<i>skill</i>) 5. Sikap (<i>attitude</i>) 6. Minat (<i>interest</i>)

Variabel	Definisi	Sumber	Indikator
Pengawasan (X2)	Pengawasan adalah tata cara atau prosedur dalam mengawasi pelaksanaan pekerjaan	Mondy (2008: 373-374)	1. Akurat 2. Tepat waktu 3. Objektif 4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis 5. Realistis secara ekonomis
Motivasi (Z)	Motivasi adalah proses memengaruhi pegawai untuk menjalankan pekerjaan dengan lebih baik	Rivai (2008: 469-470)	1. Penghargaan terhadap pekerjaan 2. Komunikasi dan informasi 3. Persaingan 4. Partisipasi 5. Kebanggaan 6. Penerimaan yang lebih besar
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya di instansi tempat bekerja	Mangkunegara (2011: 75)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap

Pengujian yang dilakukan adalah uji validitas reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji analisis jalur. Analisis jalur merupakan metode untuk menguji variabel mediasi. Riduwan dan Kuncoro (2011:2) menyatakan bahwa analisis jalur dilakukan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompetensi, pengawasan, terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi diuraikan dengan menggunakan pendekatan analisis jalur, jalur hubungan langsung dan jalur hubungan tidak langsung, seperti tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Pada Setiap Jalur

No	Hubungan Variabel	B	T-Hitung	P Value	Keterangan
1.	Kompetensi → Motivasi	0,275	2,982	0,004	Sig
2.	Pengawasan → Motivasi	0,278	2,812	0,006	Sig
3.	Kompetensi → Kinerja	0,129	1,285	0,202	Tidak Sig
4.	Pengawasan → Kinerja	0,342	3,201	0,002	Sig
5.	Motivasi → Kinerja	0,452	3,980	0,000	Sig
6.	Kompetensi → Motivasi Kinerja	0,275	1,184	0,236	Tidak Sig
7.	Pengawasan → Motivasi → Kinerja	0,278	2,109	0,034	Sig

Sumber: Data Sekunder diolah, 2022

Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Motivasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi dengan koefisien positif, artinya bahwa ketika kompetensi meningkat maka motivasi karyawan juga meningkat. Demikian sebaliknya, penurunan kompetensi karyawan akan menyebabkan penurunan motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nababan (2018), Gunawan (2015), dan Pariesti (2021) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Pengaruh Langsung Pengawasan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Hal ini mengindikasikan jika pengawasan meningkat maka akan meningkatkan motivasi karyawan, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Musmar (2021), Nababan (2018), dan Ubaidillah (2018) bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap motivasi. Pengawasan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik karena keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan, dan prestasi kerja (Sutrisno, 2009; Suwatno & Priansa, 2011).

Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi terhadap kinerja secara langsung terbukti tidak berpengaruh atau tidak signifikan. Hal ini searah dengan penelitian Pariesti (2021) dan Rosmani & Tanjung (2019) yang mengungkapkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa secara langsung kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja melainkan harus di mediasi oleh variabel lain atau di moderasi oleh variabel lain.

Pengaruh Langsung Pengawasan Terhadap Kinerja

Pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa pengawasan secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pengawasan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Demikian sebaliknya, penurunan pengawasan karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ubaidilla (2018) dan Musmar (2021) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Pengawasan dapat menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan, mencegah terulang kembalinya kesalahan, serta meningkatkan kelancaran operasi organisasi.

Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi maka akan

semakin meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nababan (2018), Gunawan (2015), dan Rapika & Sulaiman (2020) yang mengungkapkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja. Karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti sehingga peningkatan kinerja merupakan salah satu upaya pencapaian kebutuhan tersebut.

Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Hasil menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi terbukti tidak signifikan atau tidak berpengaruh. Terdapat beberapa penjelasan terkait tidak signifikannya pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi tersebut yaitu Berdasarkan LKJiP Kecamatan Prajurit Kulon Kota Mojokerto Tahun 2022, komposisi pegawai di sektor Kelurahan di Kecamatan Prajurit Kulon Kota Mojokerto didominasi oleh pegawai dengan rentan usia yang relative sudah tua (mendekati pensiun) sehingga aspek kompetensi pegawai tidak *update* dan kurang beradaptasi dengan cepat. Penjelasan lainnya adalah adanya mutasi kepegawaian yang relatif cepat di Kantor Kelurahan di Kecamatan Prajurit Kulon Kota Mojokerto, pegawai biasanya di promosikan di lingkungan instansi kelurahan dan kemudian selang kurang dari 1 tahun sudah dimutasikan lagi di SKPD yang lain, hal ini membuat kinerja pegawai menjadi fluktuatif karena kerja kurang membentuk penguatan kerja sama atau kerja tim di dalam organisasi.

Pengaruh Tidak Langsung Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Pengujian untuk hipotesis ke 7 menunjukkan bahwa pengawasan secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nababan (2018) yang menyatakan bahwa pengawasan dapat memengaruhi kinerja secara positif melalui motivasi. Kegiatan pengawasan mendorong seseorang untuk lebih rajin bekerja guna mendapat pengakuan atas hasil kerja yang telah dilakukan (Sutrisno, 2009). Motivasi untuk bekerja lebih baik yang disebabkan oleh adanya pengawasan tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif (Nababan, 2018).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: hipotesis pertama, kedua, keempat, kelima dan ketujuh terbukti benar dan hipotesis ketiga dan keenam tidak terbukti. Kompetensi pegawai dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Prajurit Kulon Kota Mojokerto. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Prajurit Kulon Kota Mojokerto. Pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Prajurit Kulon Kota Mojokerto. Kompetensi secara tidak langsung tidak memengaruhi atau tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Prajurit Kulon Kota Mojokerto. Terbukti bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Prajurit Kulon Kota Mojokerto

REFERENSI

- Busro, (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariative Dengan Program IBM SPSS 19(edisi kelima)*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Griffin, (2004). *Manajemen*. Edisi VII. Jakarta. erlangga.
- Gunawan (2015). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan MotivasiSebagai Variabel Intervening Pada Kantor Uptd Pendapatan Wilayah I Palu*. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 7583 ISSN:2302-2019.
- Handok, T. Hani (2012). *Manajemen*. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksana.
- Hasibuan, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (ke-4)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Laporan Kerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kecamatan Prajuritkulon Kota Mojokerto Tahun 2020, diakses di: <https://ppid.mojokertokota.go.id>.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Musmar, Ahmad Muhajir, (2021). *Efek Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ogan Ilir*. Palembang: Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tiridinanti Palembang Tahun

2021.

- Nababan, (2018). *Pengaruh Pengawasan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Swasta Eria Medan*, Medan: Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan.
- Pariesti, Agustine, (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Katingan)*. Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1), 2021, hal 171- 180 ISSN 2714-8785.
- Rapika dan Sualiman, (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimana Disiplin Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues*; Jurnal: Jurnal Ilmiah Manajemen Galus Vol. 1, No. 1, 2020 Mei: 25-34.
- Riduwan, Kuncoro, (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur) cetakan ke empat*. Bandung: Alfabeta.
- Rosmani & Hasrudy Tanjung, (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 1-15 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> ISSN 2623-2634 (online).
- Sedarmayanti, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.
- Sugiyono, (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Ubaidillah, (2018). *Peran Motivasi Sebagai Mediasi Terhadap Hubungan Pengawasan Dan Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Pt. Asuransi Central Asia Cab. Jambi)*, EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol.9 No.2, November 2018.