

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LEBAK****Muhi Mukti\* Aryani Hidayat\*\***

\* Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

\*\* Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

| <b>Article Info</b>   | <b>Abstract</b>   |
|---|---|
| <p><b>Keywords:</b><br/>Motivation, Supervision, and Morale</p> | <p><i>The success of an organization in achieving organizational goals is determined by the performance of its employees. The ability of employees to do the work for which they are responsible becomes a benchmark for achieving organizational goals. If an organization is able to achieve the goals that have been set, it can be said that the organization is effective. The purpose of this study (1) to determine the effect of motivation on the morale of employees at the Lebak Regency Transportation Agency. (2) to determine the effect of supervision on employee morale at the Lebak Regency Transportation Agency. (3) to determine motivation and supervision affect the morale of employees at the Lebak Regency Transportation Agency. The research method used is quantitative method using saturated sampling technique as many as 46 employees at the Department of Transportation Lebak Regency. The data collection techniques used were observation, literature study, questionnaire, and documentation. The analytical method used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis test, t test and F test using the SPSS V.20 program. The results of this study indicate that partially motivation has a positive and significant effect on employee morale at the Lebak Regency Transportation Agency. As well as partially supervision has a positive and significant effect on employee morale at the Lebak Regency Transportation Agency. The dominant variable that affects employee morale is motivation. The contribution of motivation and supervision variables to employee morale is 75.1% and the remaining 24.9% is contributed by other variables not examined by the author. Meanwhile, both partial and simultaneous motivation and supervision have a positive and significant effect on employee morale at the Lebak Regency Transportation Agency.</i></p> |
| <p><b>Corresponding Author:</b><br/>muhimukti@gmail.com</p>     | <p>Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Tujuan dalam penelitian ini (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten</p>   |

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 46 pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi kepustakaan, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsiklasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan menggunakan program SPSS V.20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak. Serta secara parsial pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak. Variabel dominan yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah motivasi. Kontribusi variabel motivasi dan pengawasan terhadap semangat kerja pegawai adalah 75,1% dan sisanya 24,9% dikontribusi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Sementara itu baik parsial maupun simultan motivasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak

## **Pendahuluan**

Untuk meningkatkan semangat kerja diperlukan kebijakan dari pimpinan. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi semangat kerja dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Mengatur masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat kompleks, karna harus berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai watak latar belakang pendidikan dan latar belakang sosial yang berbeda. Oleh karna itu perlu adanya kebijaksanaan yang tepat dari manajemen perusahaan/instansi pemerintah dalam menangani masalah sumber daya manusia ini, karena harapan kebijaksanaan yang salah akan berdampak tidak baik terhadap organisasi secara keseluruhan.

Namun demikian yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana suatu

organisasi mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan atau pegawainya. Semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan, karna keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja para karyawan atau pegawainya.

Berdasarkan pengertian di atas maka semangat kerja dipergunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur diantara anggota-anggota suatu kelompok, masyarakat atau perkumpulan. Apabila mereka merasa baik, bahagia, optimis. Kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut sebagai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Untuk mewujudkan semangat kerja yang tinggi dibutuhkan motivasi sedemikian rupa sehingga karyawan atau pegawai merasa memiliki motivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Dan tentunya dibutuhkan pengawasan yang efektif dari para pimpinanya.

Semangat kerja dalam kalangan karyawan atau pegawai dapat berfluktuasi. Indikasi turunnya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap Dinas atau instansi pemerintahan. Karna dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian perusahaan atau instansi pemerintah akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin. Meskipun demikian sebelumnya kita harus meneliti kebenarannya terlebih dahulu, sebelum mengambil keputusan. Misalnya absensi yang tinggi merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja. Tetapi sebelum mengambil kesimpulan terhadap absensi yang tinggi perlu ditinjau kembali kemungkinan penyebabnya bukan dari turunnya semangat kerja mungkin disebabkan oleh hal lain.

Indikasi-indikasi turunnya semangat kerja dalam jurnal Ferry Arina (2015 : 2) adalah :

1. Turun/rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang naik/turun
3. Tinggi perpindahan baru
4. Tuntutan yang seringkali terjadi dan pemogokan.

Selanjutnya pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak masih terdapat rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, seperti budaya terlambat kerja dan masuk kerja masih sering ditemukan kemudian tidak mengikuti apel pagi, terlambat datang pada jam masuk kerja dan pulang sebelum waktunya menjadi kebiasaan buruk sebagian pegawai sehingga tingkat disiplin pegawai dikatakan menurun.

Tingkat disiplin baik antara pegawai terhadap atasan , maupun atasan terhadap pegawai sangat dibutuhkan sebab dengan

disiplin tersebut dapat menggambarkan Semangat Kerja yang tinggi. Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal. Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Berdasarkan penjelasan diatas motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja ,atau mengarahkan aktifitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor-faktor lain. Makin kuat motivasi seseorang makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan.

Untuk mengetahui bagaimana motivasi yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak sebagai upaya guna meningkatkan semangat kerja kepada para pegawainya, oleh karena itu peneliti melakukan pra penelitian pendahuluan kepada pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak. Pengawasan adalah proses untuk menjamin segala kegiatan yang di laksanakan telah sesuai dengan perencanaan yang telah di tetapkan. Lebih lengkapnya definisi pengawasan adalah usaha yang disusun secara sistematis untuk menentukan acuan kerja pada proses perencanaan sistem feedback informasi, mengkomarasi hasil kerja dengan acuan kerja, menganalisis terjadinya penyimpangan, dan segera

mengambil langkah perbaikan yang dibutuhkan untuk keterjaminan penggunaan sumber daya organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian pengawasan tersebut pada dasarnya kegiatan pengawasan dilaksanakan untuk mengetahui secara segera terkait penyimpangan, penyalahgunaan, pemborosan, maupun problematika organisasi yang lain, kemudian dilakukan langkah koreksi dan perbaikan terhadap permasalahan tersebut.

Untuk mengetahui bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak guna meningkatkan semangat kerja kepada para pegawainya, oleh karena itu peneliti melakukan pra penelitian pendahuluan kepada pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak. Oleh sebab itu perlu adanya motivasi yang timbul dari dalam diri pegawai maupun dari pimpinan yang harus mengawasi, memperhatikan, dan memberikan motivasi terhadap pegawai agar mentaati kedisiplinan. Sehingga dapat menaikkan semangat kerja pegawai dan menjadi lebih disiplin dalam bekerja.

Kemudian peran pimpinan dalam hal memotivasi pegawai dari segi keterlambatan dan pulang lebih awal atau sebelum waktunya perlu dorongan khusus dengan cara adanya sebuah bentuk apresiasi maupun reward dari pimpinan kepada pegawai yang selalu melakukan disiplin pada saat datang ke kantor maupun pulang jam kantor, akan tetapi sampai dengan saat ini Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak belum melakukan bentuk motivasi tersebut secara langsung kepada para pegawainya.

Karna pentingnya motivasi dan pengawasan kerja bagi diri sendiri dan pegawai lainnya terhadap semangat kerja

pegawai sebuah organisasi maupun instansi, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti terhadap permasalahan tersebut.

### **Metode Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam buku Sugiyono (2018:23) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah / scientific karna telah memenuhi kaidah- kaidah ilmiah yaitu konkrit / empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan replicable /dapat diulang. Metode ini juga dapat disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian / konfirmasi. Metode ini disebut metode Kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Dengan demikian metode kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi**

Menurut sugiyono (2018:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan

sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak dengan jumlah pegawai 46 orang.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:81) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak jumlah populasi sebanyak 46 orang. Adapun teknik yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Menurut sugiyono (2014:85) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 20.0 dapat diketahui bahwa

#### **Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak**

Nilai koefisien regresi linear berganda motivasi (X1) sebesar 0,508 dengan nilai korelasi parsial motivasi (X1) diperoleh 0,841 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan hasil uji korelasi dengan nilai sig (2-tailed) antara motivasi (X1) dengan semangat kerja (Y) yaitu sebesar 0,841, berdasarkan hasil uji hipotesis tingkat signifikansi 5% dan hasil SPSS motivasi signifikansi diperoleh sebesar 0,000 maka nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan hasil thitung sebesar 5,707 kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan

menentukan nilai t pada tabel distribusi t, sehingga diperoleh ttabel 2,01669 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena thitung  $>$  ttabel ( $5,707 > 2,01669$ ) Maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada dinas Perhubungan Kabupaten Lebak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rio Marpaung, 2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, Dan Perikanan Kabupaten Siak”. (Mulya dkk, 2019) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada DPPKB (Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana) Kota Banjar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja.

#### **Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak**

Nilai koefisien regresi linear berganda pengawasan (X2) sebesar 0,331, dengan nilai korelasi parsial pengawasan (X2) diperoleh 0,749 menunjukkan hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai Pengawasan terhadap semangat kerja yaitu 0,331. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap perubahan pengawasan sebesar 1 satuan maka semangat kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,331. Berdasarkan hasil uji korelasi parsial diperoleh pengawasan terhadap semangat kerja sebesar 0,749 pada penelitian ini tingkat signifikansi sebesar 5% dan berdasarkan hasil perhitungan spss pada variabel pengawasan nilai signifikan diperoleh sebesar 0,010 maka nilai signifikan  $0,010 < 0,05$  dan hasil t hitung

sebesar 2,709 kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel dengan menentukan nilai t pada distribusi t, sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,01669 dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima karena t hitung  $>$  t tabel ( $2,709 > 2,01669$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosalina Arruan, 2016) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Kutai Timur”. (Fitri Hidayati, 2018) dengan judul “Pengaruh Gaji Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honor Pada Kantor Dinas Di Lingkungan Kabupaten Rokan Hilir”. Penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

### **Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak**

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,751 atau 75,1 sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas (motivasi dan pengawasan) terhadap variabel terikat (semangat kerja) secara simultan, dengan menggunakan uji F menunjukkan nilai F hitung  $>$  Ftabel ( $64,710 > 3,21$ ) dan nilai signifikan 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat ditarik kesimpulan  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ( Ferry Arina 2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru”. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja..

### **Kesimpulan**

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Motivasi dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial Motivasi Terbukti Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak.
2. Secara Parsial Pengawasan Terbukti Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak.
3. Secara Simultan Motivasi Dan Pengawasan Secara Bersama-Sama Terbukti Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak..

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai pimpinan perlu memperhatikan Motivasi Dan Pengawasan yang dibutuhkan oleh seorang pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak. Tetapi dengan tidak mengesampingkan pula pengaruh dari variabel-variabel lain dalam mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai, dimana berdasarkan hasil dari penelitian variabel motivasi adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai. 2. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis penelitian serta kesimpulan penelitian ini, pimpinan dirasa perlu melakukan berbagai perbaikan

seperti memberikan motivasi pada para pegawainya yang akan membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja seperti memberi reward (penghargaan) berupa kenaikan gaji atau apapun bagi pegawai yang giat dan tekun dalam bekerja, hal ini akan membuat mereka termotivasi sehingga mereka akan lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja. Selain motivasi pegawai juga perlu adanya pengawasan dalam bekerja sehingga para pegawai merasa diawasi dan tidak akan bermalasan dan tingkat absensi bisa menurun membuat para pegawai lebih produktif sehingga tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja akan naik dan semangat dalam bekerja pun ikut naik.

Variabel Motivasi dan pengawasan memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat kerja pegawai artinya setiap perubahan pada kedua variabel tersebut akan memberikan dampak positif juga terhadap semangat kerja pegawai, maka dari itu sebagai pemimpin instansi hendaknya selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut sehingga pegawai selalu merasa diperhatikan dan berusaha meningkatkan semangat kerjanya

#### Daftar Pustaka

- Arman.(2016) “Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Pegawai Bidang Dana Perimbangan Pada Dinas Pengelolaan keuangan Dan Aset Kabupaten Rokan Hulu”. *Jurnal Prodi Manajemen UPP 3*.
- Arruan, Rosalina (2016) “Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Kutai Timur”
- Angger SP dan Meylani Chahyaningsih. (2018). *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*. Media Pressindo
- Arifin Zainul. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*. Pustaka Alfabet
- Busro Mohammad. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group Juni
- Priansa, Donni. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Sukrispianto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka. (2019)
- Ferri Arina.(2015). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru*. *Jurnal Ekonomi Vol.2 No.1* Ghozali,Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBS SPSS 21*. Semarang : Universitas Diponegoro. (2013)
- Ghozali,Imam.(2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit – Undip.
- Hidayati Fitri (2018) “Pengaruh Gaji Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honor Pada Kantor Dinas Di Lingkungan Kabupaten Rokan Hilir”
- Mulya, Sukomo,Kasman, (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Semangat kerja Pegawai (Studi Pada DPPKD Kota Banjar)*. Fakultas Eekonomi. Universitas Galuh.
- Noor, Juliansyah.2014. *Metodologi Penelitian*. Jl. Tandra Praya 32 Rawamangun.Jakarta : Bencana
- Parashakti, Ryani Dhyana, and Dede Irfan Setiawan. "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang." *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* 10.1 (2019).

- Poernomo Freddy. (2020). Hukum Pemerintah Daerah Fungsi Pengawasan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Airlangga University Press
- Ratu E.G., Dan Sumiati ( 2019 ). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Motivasi Terhadap Semnagt Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Cilegon.Jurnal Manajemen.
- Rio Marpaung(2013).pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semanagat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Perternakan, Dan Perikanan Kabupaten Siak. Jurnal Ekonomi.
- Rita Wahyuni. (2018). Pengaruh Pengawasan Internal Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi ( Studi khusus Dipoliteknik LP3I Jakarat).Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen STIAMI.
- Siregar, Syofian. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siregar Syofian. (2015). Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS. Jakarta
- Sugiono. (2018). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiarto.(2017). Metode Penelitian Bisnis . Yogyakarta : IKAPI
- Shannon, Cecillia Y.Assagaf, Lucky O.H. Dotulang (2015).Pengaruh Disiplin, dan Semangat Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.Jurnal fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratu Langi Manado
- Syafira Syahib DKK ( 2020 ). Semangat Kerja,Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Jurnal Manajemen
- Tim Peninjauan dan Perbaikan Panduan Penulisan Skripsi STIE La Tansa Mashiro. Panduan Penulisan Proposal dan Skripsi. Rangkasbitung: STIE La Tansa Mashiro. 2020.
- Tukiran, Sofyan, Effendi. (2012). Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3S, Anggota Ikapi