



Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Dan Kompetens Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir

Sri Santi¹, Agus Maulana², Helly Khairuddin³

Universitas Islam Indragiri

✉ Corresponding author

srisantidukcapil@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui Apakah Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi Kerja secara parsial ataupun simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir. Jenis data menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir dengan sampel berjumlah 33 orang. Dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner dan Analisis data yang penulis gunakan adalah analisis Kuantitatif menggunakan Skala Likert dan Program SPSS versi 2.5. Dari uji t atau uji parsial membuktikan bahwa: Variabel Kepemimpinan Birokrasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir, Variabel Kompetensi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir, Pengujian Uji f atau secara simultan menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan Birokrasi (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Birokrasi, Kompetensi Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

The aim of this research is to find out whether bureaucratic leadership and work competency partially or simultaneously influence employee performance (Y) at the Indragiri Hilir Regency Population and Civil Registration Service. This type of data uses qualitative and quantitative data. The population and sample in this research were employees of the Population and Civil Registration Service of Indragiri Hilir Regency with a sample of 33 people. With data collection techniques through questionnaires and data analysis that the author uses is quantitative analysis using a Likert Scale and the SPSS program version 2.5. From the t test or partial test, it proves that: Bureaucratic Leadership Variable (X1) influences Employee Performance (Y) of the Population and Civil Registration Service of Indragiri Hilir Regency, Work Competency Variable (X2) influences Employee Performance (Y) of the Population and Civil Registration Service Indragiri Hilir Regency, Simultaneous testing of the f test shows that the variables Bureaucratic Leadership (X1) and Work Competency (X2) together influence the Employee Performance (Y) of the Population and Civil Registration Service of Indragiri Hilir Regency.

Keywords: *Bureaucratic Leadership, Work Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen publik dapat membantu pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan dalam suatu instansi. Manajemen publik dapat dikatakan sebagai mengerahkan sumber daya manusia dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sebab, sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi dan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu perubahan yang terus terjadi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Tabel 1.1
Data Kompetensi Pegawai Negeri Sipil
Di Lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir

Jabatan Pegawai	Masa Kerja	Usia	Tingkat Pendidikan Pegawai		
			S2	D3	SLTA
Kadis	30 Tahun	60 Tahun			
Sekretaris	20 Tahun	52 Tahun			
Kabid	20 Tahun	35-58 Tahun	3		
Kasubbag	10-20 Tahun	35-58 Tahun	1		
Fungsional Kependudukan	10-20 Tahun	35-58 Tahun	1	1	1
Staf	10-20 Tahun	30-55 Tahun	1	2	6
Jumlah			6	3	7
Total			33 PNS		

Sumber: Disdukcapil Kabupaten Indragiri Hilir, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diperoleh informasi bahwa tingkat pendidikan yang menjadi subyek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir dengan tingkat Pendidikan Magister sebanyak 2 orang, untuk pendidikan Sarjana sebanyak 20 orang, tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang dan Tingkat Pendidikan SLTA sederajat sebanyak 6 orang.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Tabel 1.2

Data Kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri

Kurun Waktu 5 tahun terakhir

Tahun	KTP elektronik	Kartu Keluarga	Akta Kematian	Akta Kelahiran
2018	89.430	203.862	280	1044
2019	36.986	199.016	280	1213
2020	74.885	203.862	537	1804
2021	99.033	210.216	1.566	2334
2022	103.043	224.226	6.828	4349

r: Disdukcapil Kabupaten Indragiri Hilir, 2023

Menurut Mangkunegara (2012:67). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2012:14), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya kepemimpinan.

Tinjauan Literatur

1. Kepemimpinan Birokrasi

Birokrasi berasal dari kata dalam bahasa Inggris yaitu *Bureau* yang jika diterjemahkan berarti meja dan *cretein* yang berarti kekuasaan. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) birokrasi adalah struktur pemerintahan yang didalamnya dijalani oleh pegawai karena sudah terikat pada jabatan dan tanggung jawab.

Menurut Mattayang (2019) gaya kepemimpinan birokrasi digambarkan sebagai kepemimpinan yang didasari dengan kebijakan dan peraturan. Pada dasarnya gaya kepemimpinan birokrasi berorientasi terhadap peraturan dan sistematis. Pendapat yang sama pernah dikemukakan oleh Purwanto et al., (2020), perilaku taat terhadap peraturan adalah tanda yang paling mudah dikenali dari seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan birokrasi.

Menurut Pasolong (2021), gaya kepemimpinan birokrasi adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur pegawainya melalui aturan-aturan yang berlaku serta menggunakan pengaruhnya demi tercapainya tujuan organisasi. Pada umumnya kepemimpinan birokrasi sering dipaliskasikan pada organisasi pemerintahan. Menurut Fadhilah (2021) gaya kepemimpinan birokrasi adalah gaya

kepemimpinan yang berfokus pada aturan-aturan dan apabila tidak dipatuhi maka akan menyebabkan ketidakharmonisan didalam organisasi. Biasanya kepemimpinan birokrasi cenderung taat terhaap prosedur dan tidak terlalu suka dengan adanya perubahan dan mengambil keputusan berdasarkan kebijakan yang telah ada sebelumnya.

2. Kompetensi Kerja.

Menurut Wibowo (2014:110) menyebutkan bahwa 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah Pengetahuan (Knowledge), Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi: 1) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing. 2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan. b. Keterampilan (Skill) Keterampilan individu meliputi: 1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan. 2) Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan. c. Sikap (Attitude) Sikap individu, meliputi: 1) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkeaktifitas dalam bekerja. 2) Adanya semangat kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Veithzal (2012:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Djaman Satori (2014:22) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa inggris competency yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

3. Kinerja Pegawai.

Kinerja merupakan singkatan dari kinetikaenergi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan:2015). Menurut Mangkunegara (2014:09), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Menurut Torang (2014:74) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) "Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9) "Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Edison (2016:176) "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir yang beralamat Jl. Swarna Bumi No.4, Tembilahan Hilir, Kec. Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29214. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2016). Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 33 orang. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling (sampel non acak) yaitu Teknik Sampling Jenuh yakni teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel sehingga jumlah sampel yang ditetapkan sebesar 33 orang sensus sampling. Menurut Sugiyono (2011:60), variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel di dalam penelitian ini menggunakan variabel Independen dan variabel dependen. Variabel bebas (independent) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat atau Variabel yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependen Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan birokrasi (X1), kompetensi kerja (X2) Variabel terikat (Dependent) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, Variabel yang tergantung dengan variabel lain, atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain, yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi Rata-rata jawaban distribusi indikator Berikut penulis akan menyajikan data rekapitulasi rata-rata nilai (mean) distribusi indikator antara variabel Kepemimpinan Birokrasi (X_1), Kompetensi Kerja (X_2), dan Kinerja (Y) pada setiap variabel, pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7 Rekapitulasi Rata-Rata Nilai Distribusi Indikator

	Variabel X	Mean	Rank
	Kepemimpinan Birokrasi (X_1)	4,31	2
	Kompetensi Kerja (X_2)	4,35	1
	Total	8,73	
	Rata-rata (X)	4,36	
	Rekapitulasi (Y)	4,38	

Sumber Data : diolah Februari 2023

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X_2) memiliki tingkatan tertinggi dari variabel lainnya dalam rekapitulasi rata- rata nilai distribusi indikator disetiap variabel.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini untuk meramalkan berapa kuatnya pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Pembuatan persamaan regresi berganda dengan menggunakan output SPSS dapat dilakukan denganmengintepretasikan angka-angka yang termuat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.13 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Bet a		
	(Constant)	5,208	1,390		3,746	0,001
	Kepemimpinan Birokrasi	0,435	0,058	0,698	7,440	0,000
	Kompetensi Kerja	0,426	0,134	0,299	3,192	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 5,208 + 0,435 X_1 + 0,426 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) sebesar 5,208, menunjukkan arti bahwa apabila nilai X_1 , X_2 dinilainya adalah 0, maka Nilai Kinerja (Y) akan tetap sebesar 5,208 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Birokrasi X_1 sebesar 0,435. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Birokrasi X_1 berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepemimpinan Birokrasi X_1 maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,435 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi Kerja X_2 sebesar 0,426. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja X_2 berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kompetensi Kerja X_2 maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,426 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi, uji statistik t, uji statistik f. Uji koefisien determinasi yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji statistik f menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

a) Koefisien Determinasi

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
a	.986	.971	.969	78563	1.314

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Kepemimpinan Birokrasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Pada tabel diatas ini menunjukkan bahwa nilai adjusted R^2 sebesar 0,971 hal ini berarti 97,1 % variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Kepemimpinan Birokrasi (X_1) Kompetensi Kerja (X_2), Sisanya 2,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Oleh karena itu dapat dinyatakan masih ada variabel penjelas yang lain dalam mempengaruhi Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir.

SIMPULAN

1. Uji Koefisien Determinasi didapat nilai adjusted R Square (R^2) sebesar 0,971 hal ini berarti 97,1 % variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Kepemimpinan Birokrasi (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2), Sisanya 2,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.
2. Dari uji t atau uji parsial membuktikan bahwa: Variabel Kepemimpinan Birokrasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir
3. Variabel Kompetensi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir
4. c.Pengujian Uji f atau secara simultan menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan Birokrasi (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir
5. Indikator Taat Aturan pada variabel Kepemimpinan Birokrasi (X_1) pada pernyataan Setiap birokrat wajib menjalankan tugasnya sesuai dengan uraian pekerjaannya mendapatkan nilai rata-rata terendah untuk itu pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir perlu mempertimbangkan untuk lebih menekankan pada peningkatan kemampuan kepemimpinan di seluruh jajaran atau jenjang jabatan, Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang komprehensif dapat

- membantu pemimpin dalam mengarahkan pegawai agar menjalankan tugas dengan lebih efektif
6. Indikator sikap pada variabel Kompetensi Kerja (X2) pada pernyataan Pegawai memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berkeaktifan dalam bekerja, untuk itu pegawai harus meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi karena Dengan mengembangkan keterampilan berkomunikasi ini, pegawai dapat membangun hubungan yang lebih baik di tempat kerja terkhusus di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir.
 7. Peneliti selanjutnya hendaknya mencari petunjuk lain seperti buku dan jurnal yang lebih mendukung lagi agar menguatkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Astawan, I. G. N., & Suryanata, I. G. N. P. (2020). Peran Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(1), 41-56
- Djaman Satori. (2014). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fadhilah, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Birokratis Dengan Komitmen Organisasional Pada Pt Panjunan Bogor.
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hartono, Jogiyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hamzah, M. I., & Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 41–53.
<https://doi.org/10.21067/jem.v16i1.4775>
- Huda, S., & Abdullah, R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja yang di Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Harper Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 9(1), 21-30.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lay, M. R. (2021). Model Kepemimpinan Birokrasi Pemberdaya. *Jurnal Administrasi Publik*, 16(2), 79-90.
- Lesmana, D., Rosadi, B., Hermana, D., Liu, R., & Winarno, A. (2022). Analyzing the Effect of Bureaucratic Leadership on Public Service Motivation and Job Performance. *Journal of Local Government Issues*, 5(2), 114–127 <https://doi.org/10.22219/logos.v5i2.20904>
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Marwansyah.

- (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Alfabeta, Bandung.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Suatu Tinjauan Teoritis. *Journal of Economic, Management and Accounting*, 2, 45–52.
- Mondy R. Wayne. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid pertama. PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Pasolong, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cv. Alfabeta Pasolong, H. (2021). Kepemimpinan Birokrasi. www.cvalfabeta.com
- Priambodo, S. (2019). Pengaruh Motivasi Sebagai Mediasi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1118-1128.
- Rivai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Riyanto, A. (2019). Aspek Kepemimpinan Dan Kompetensi Aparatur Birokrasi Serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ecodemica*, 3(2).
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Saudagar, Fachruddin; Ali Idrus. (2016). Pengembangan Profesionalitas Guru. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Simanjuntak. (2012). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Solimun, dkk. (2017). Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WapPLS. Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Spencer and Spencer. (2012). *Competence At Work: Model For Superior Performance*. John Wiley And Sons, Inc.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B, Bandung: Alfabeta.
- Syah, J. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Birokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada UB Guest House.
- Taruh, Ferdinatus. (2020). Motivasi Kerja. Yogyakarta: CV Budi Utama. Taryaman, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Torang, Dr.Syamsir. (2014). Organisasi dan Manajemen. Bandung: ALFABETA. Ullah, O. (2021). Bureaucratic Leadership Style and Teachers' Professionalism: A

Case Study of Public Sector Universities. *Global Regional Review*, VI(I), 211–222.

[https://doi.org/10.31703/grr.2021\(vi-i\).23](https://doi.org/10.31703/grr.2021(vi-i).23)

Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada, Bandung.

Wardiana, I. A., & Hermanto, S. B. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan di Mediasi Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Akuntabilitas*, 12(1), 129-144.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Yasir, Mallapiseng. (2015). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Deepublish.