

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRUKTUR ORGANISASI, KEDISIPLINAN
DAN MOTIVASI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN (STUDI KASUS
PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN
SOLOK)**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata Satu
(S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



Disusun Oleh

WAHYU SABRI

NIM. 171000461201026

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK

TAHUN 2022

Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Kedisiplinan, Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (Studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok).

WAHYU SABRI
171000461201026

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Kedisiplinan, Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (Studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok). Sampel pada penelitian ini sebanyak 70 responden.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh $Y = 0,404 + 0,197X_1 + (-0,252X_2) + 0,201X_3 + 0,315X_4 + e$ dan uji t 2,473, [-2,505], 3,487 dan 4,666 yang artinya bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan, Struktur Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kualitas Pelayanan, Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan. Dilihat dari nilai R Square 0,570 yang artinya Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh sebesar 57% terhadap Kualitas Pelayanan Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga 43% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari analisis uji f nilai f_{hitung} adalah $21,542 > 2,51$ yang artinya bahwa Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Kedisiplinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Kedisiplinan, Motivasi, Kualitas Pelayanan

**The Influence of Leadership, Organizational Structure, Discipline,
Motivation on Service Quality (Case Study of the Youth and Sports
Education Office of Solok Regency)**

WAHYU SABRI
171000461201026

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership, organizational structure, discipline, motivation on service quality (a case study of the Youth and Sports Education Office of Solok Regency). The sample in this study were 70 respondents.

Based on the results of the analysis that has been carried out, it is obtained that $Y = 0.404 + 0.197X_1 + (-0.252X_2) + 0.201X_3 + 0.315X_4 + e$ and t-test 2,473, [-2.505] ,3,487 and 4,666 which means that the Leadership variable affects Service Quality, Organizational structure negative affects Service Quality, Discipline affects Service Quality and Motivation affects Service Quality. Judging from the R Square value of 0.570 which means that Leadership, Organizational Structure, Discipline and Motivation have an effect of 57% on the Quality of Service at the Youth and Sports Education Office, 43% is influenced by other variables not examined in this study. From the analysis of the f test the value of fcount is $21.542 > 2.51$ which means that Leadership, Organizational Structure, Discipline and Motivation together affect the Quality of Service.

**Keywords: Leadership, Organizational Structure, Discipline, Motivation,
Service Quality**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan organisasi pegawai dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, meyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan Wirawan(2015:12).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah niscaya, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Sumber Daya yang telah tersedia jika dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peran pemimpin mencapai suatu tujuan. Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur

yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Pemimpin harus fokus pada bawahannya agar sesuai dengan struktur. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja pegawai, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Selain dari hal kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal ini penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur pegawai adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung, pegawai merupakan assets yang sangat berharga yang dimiliki oleh organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan pemberian motivasi.

Struktur Organisasi menggambarkan wadah kegiatan pekerjaan, penempatan orang-orang, dan pengaturan hubungan kerja. Oleh karena itu, fungsi organisasi dalam perusahaan sangat penting dan harus mendapatkan perhatian sedini mungkin. Dalam praktiknya, banyak organisasi yang menghadapi berbagai kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya Francis, (2013:7).

Kedisiplinan merupakan suatu sikap yang diwujudkan dengan perbuatan dalam melaksanakan tugas atau peraturan sesuai dengan waktu dan ketentuan yang ditetapkan. Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui motivasi yang merupakan unsur-unsur untuk meningkatkan disiplin pegawai dan kepemimpinan merupakan salah satu cara memotivasi para bawahan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Pembinaan disiplin kerja yang terus menerus dilakukan oleh pimpinan memiliki tujuan agar para pegawai termotivasi untuk meningkatkan disiplin bukan karena adanya sanksi tetapi didorong oleh kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri. Dengan demikian pemimpin yang baik sangat berdampak positif pada timbulnya disiplin kerja dari orang-orang yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin bisa memberikan contoh melalui disiplin kerja yang baik pada bawahannya, Cahyadi, (2012:23).

Disiplin kerja pegawai agar tindakan pendisiplinan sudah dilakukan oleh pegawai namun belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini tercermin dari masih adanya pegawai kurang disiplin seperti jumlah absensi pegawai, masuk

kerja yang terlambat, sebelum waktu istirahat pegawai sudah keluar dan belum masuk kantor setelah waktu istirahat selesai serta masih rendahnya tingkat tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang sesuai dengan uraian jabatan dan tidak memiliki rencana kerja secara menyeluruh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pemimpin dapat memotivasi bawahan, mendorong atau menggerakkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Kecanggihan peralatan yang didukung Sumber Daya Manusia yang terampil dan berkualitas akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi sesuai dengan tuntutan perkembangan keadaan.

Kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah pegawai. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kualitas pelayanan merupakan dua suku kata yang saling bertautan dan integral, dua suku kata tersebut harus dikerjakan dengan baik dan benar. Konsep

kualitas pelayanan pada dasarnya memberikan persepsi secara konkrit mengenai kualitas suatu pelayanan. Konsep kualitas layanan ini merupakan revolusi secara menyeluruh, permanen dalam mengubah cara pandang manusia dalam menjalankan atau mengupayakan usaha-usahanya yang berkaitan dengan proses dinamis, berlangsung, terus menerus dalam memenuhi harapan, keinginan dan kebutuhan serta persepsi.

Kualitas pelayanan yang baik menjadi sebuah prioritas bagi setiap organisasi. Pegawai berkompetisi untuk menyajikan sebuah pelayanan yang lebih baik, lebih ramah dan lebih mendekatkan antara organisasi dengan masyarakat. Adanya kebutuhan keinginan masyarakat salah satu dari pekerjaan kepemimpinan. Tidak sedikit kantor yang mulai menitikberatkan pelayanan terhadap masyarakatnya dengan harapan para masyarakat akan puas dan loyal terhadap layanan yang diberikan oleh pegawai. Kualitas pelayanan ini sangat penting artinya bagi kehidupan suatu kantor, karena tanpa tamu, maka tidak ada layanan atau aktifitas antara pegawai kantor tersebut.

Hasil penjelasan di atas Dinas Pendidikan pemuda dan olahraga yang merupakan *line office* dari Pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina kecamatan dan wali nagari. Bagi seluruh organisasi yang hidup dan melayani masyarakat yang penuh dinamika, Dinas Pendidikan pemuda dan olahraga mengalami banyak masalah sebagai organisasi administratif. Masalah yang dihadapi juga lebih banyak bersifat manajerial dibandingkan dengan masalah yang bersifat politik. Kompleksitas masalah yang di hadapi berkaitan erat dengan banyaknya jumlah Guru-guru PAUD, SD, SMP yang harus dilayani setiap hari. Dengan tanpa adanya

dukungan pegawai yang memadai kualitas maupun kuantitasnya, maka Dinas menghabiskan banyak waktu dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis administratif.

Demi mewujudkan tugas-tugas pemerintah perlu didukung oleh semua jajaran aparatur Negara, Kepala Daerah, Sekretaris Daerah, Ketua DPRD, Kepala Dinas lainnya. Pada tingkat Kabupaten peran serta Pemimpin atau Kepala Dinas sangat berhubungan pada jalannya pemerintahan, sebagai aparatur Negara bertanggung terhadap pelaksanaan Pemerintah Daerah Kabupaten Solok, termasuk bagaimana mengelola atau mengatur para pegawainya agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian untuk mengetahui kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam struktur organisasi, kedisiplinan kerja dan motivasi yang dilakukan dan atasan kepada bawahan (pegawai), serta mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk selanjutnya proposal ini teruang dalam sebuah judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap kualitas pelayanan(Studi kasus pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, untuk mempermudah penganalisaan dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok ?

2. Apakah struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok ?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok ?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok ?
5. Apakah kepemimpinan, struktur organisasi, Kedisiplinan, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas pelayanan Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas pelayanan Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi terhadap kualitas pelayanan Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kualitas pelayanan Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kualitas pelayanan Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi, Kedisiplinan, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas pelayanan Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini tentang Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok dapat bermanfaat bagi :

1. Peneliti

Sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah penulis pelajari dengan aplikasinya dilapangan berdasarkan data-data dan fakta yang terjadi.

2. Bagi Instansi

Dari teman-teman yang ada didalam penelitian ini bisa menjadi bahan masukan bagi Instansi terutama sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan yang terkait dengan kepemimpinan, struktur organisasi, Kedisiplinan dan motivasi terhadap kualitas pelayanan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

3. Bagi Masyarakat umum

Hasil Penelitian ini dapat menambah masukan agar dimata masyarakat kualitas pelayanan bisa lebih baik lagi yang dilakukan oleh pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas setiap bab.

Penelitian ini disusun dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian batasan masalah serta sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisi membahas teori-teori dengan penelitian ini tentang kepemimpinan, struktur organisasi, kedisiplinan dan motivasi terhadap pelayanan. Untuk membantu penulis dalam menemukan jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini.

Bab III : Metodologi Penelitian

Dalam bab ini membahas mengenai pengertian variabel penelitian yang sudah ditentukan, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji kebenaran penelitian ini.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini membahas mengenai hasil dari penelitian lapangan yang telah di survei, dan menyajikan tekstual, tabular, dan grafik secara singkat.

Dalam bab ini membahas mengenai pembahasan yang lebih teoritik dari hasil penelitian dan juga menjelaskan berbagai fenomena menggunakan ansumsi ilmiah yang tetap sesuai dan logis.

Bab V : Kesimpulan

Dalam bab ini membahas mengenai kesimpulan dari tiap bab dan juga hasil penelitian

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Kedisiplinan, Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (Studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 0,404 + 0,197X_1 + [-0,252X_2] + 0,201X_3 + 0,315X_4 + e$
2. Nilai koefisien dterminasi R square sebesar 0,570 atau sebesar 57% dan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.
3. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Pelayanan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,473 > t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$.
4. Struktur Organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Pelayanan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} [-2,505] > t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikan $0,015 < 0,005$.
5. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Pelayanan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 3,487 > t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,005$.
6. Motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Pelayanan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 4,666 > t_{tabel} 1,997$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$.
7. Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Kedisiplinan dan Motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan. Hal

ini ditunjukkan dengan menggunakan uji f dengan f_{hitung} yaitu $21,542 > 2,51$ dengan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah penulis pelajari dengan aplikasinya dilapangan berdasarkan data-data dan fakta yang terjadi.
2. Bagi Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok agar selalu meningkatkan kerjanya agar tercapai tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variable-variable lain diluar yang sudah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor yang lain dapat berpengaruh seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Blanced, & Harsey. (2015). *Kepemimpinan dan Manager* (P. Alfabet (ed.); 4th ed.).
- Busalamah, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening padan kanwil direktorat sulawesi selatan. *Emba*, 2, 25.
- Cahyadi. (2012). *Kedisiplinan* (P. Alfabet (ed.); 2nd ed.).
- Fauzan. (2019). Kepemimpinan Karismatik dan kepemimpinan Visioner. *Emba*, 22(1), 12.
- Fitri, D. (2019). Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Benefita*, 2, 13.
- Francis, T. (2013). *Struktur Organisasi* (P. R. G. Persada (ed.); 3rd ed.).
- Hasibuan. (2010). *Struktur Organisasi dan Struktur Manajerial* (P. Alfabeta (ed.); 2nd ed.).
- Hasibuan. (2017). *Kedisiplinan* (P. Alfabeta (ed.); 4th ed.).
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Emba*, 2, 30.
- Marjaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah*, 2, 19.
- Ngurah, I. G. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsj Menur Surabaya*. 1, 21.
- Partama, R. (2017). *motivasi kerja dan kinerja*. Bina Darma, Bogor.
- Richard, D. (2010). *Kepemimpinan Karismatik dan Visioner* (P. R. G. Persada (ed.); 1st ed.).
- Ridha, N. (2017a). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70.
- Ridha, N. (2017b). Proses penelitian, masalah, variabel, dan pradigma penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14, 9 halaman.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Angkara (ed.); 1st ed.).

- Sriwahyuni, I. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Keputusan Pada Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Karo*. Mandanarea, Medan.
- Sugiyono. (2010). *Metode pengumpulan data dan sumber data* (P. Alfabeta (ed.); 1st ed.).
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (alfabeta (ed.); 2nd ed.).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif* (cv alfabeta (ed.); 3rd ed.).
- Tamami, & Sastra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Sekretariat Dprd Kota Batam). *Jurnal Emba*, 2(2), 1–25.
- Terry. (2015). *Kepemimpinan* (P. Alfabet (ed.); p. 150).
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (PT Raja grafindo persada (ed.); 2nd ed.).
- Yeni, A. (2022). Edukasi Pemahaman Kepemimpinan Dan Job Description Pada Perangkat Nagari Koto Laweh. *Pengabdian Mandiri*, 1, 1–8.
- Yeni, A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Sosial Kabupaten Solok. *Ekonomi*, 3, 1–12.