



GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

**(Studi Pada Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Mojokerto Masa Jabatan Tahun 2019-2020)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik

Oleh

ULFA SAFITRI

NPM 21801091051



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

MALANG

2022

RINGKASAN

Ulfa Safitri, 2021 NPM 218.01.09.1.051, Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Islam Malang. Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto Masa Jabatan Tahun 2019-2020), Dosen Pembimbing I: Dr. Hayat, S.AP., M.Si, Dosen Pembimbing II: Hirshi Anadza, S.Hub.Int., M.Hub.Int

Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas tentang bagaimana gaya kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten mojokerto. Gaya kepemimpinan karismatik memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar bagi suatu organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, dengan pendekatan kualitatif dimana peneliti memanfaatkan sumber informasi dilapangan guna mencari informasi sedalam mungkin. Dalam prakteknya, kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto sudah sangat baik setelah pergantian kepemimpinan masa jabatan baru, dilihat dari peningkatan kualitas kinerja, pencapaian prestasi kerja pegawai dari tahun 2018 sampai dengan 2020 mengalami peningkatan yang sangat baik. Walaupun masih ada beberapa yang belum maksimal dalam pelaksanaannya disebabkan oleh hal-hal tertentu. Adapun pelaksanaan kinerja pegawai meliputi ketepatan waktu, absensi ideal, serta peningkatan dalam laporan prestasi kerja pegawai

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan karismatik dan Kinerja pegawai.

UNISMA

SUMMARY

Ulfa Safitri, 2021 NPM 218.01.09.1.051, Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Islam Malang. Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto Masa Jabatan Tahun 2019-2020), Dosen Pembimbing I: Dr. Hayat, S.AP., M.Si , Dosen Pembimbing II: Hirshi Anadza, S.Hub.Int., M.Hub.Int

The purpose of this study was to discuss how the charismatic leadership style in improving the performance of employees at the Population and Civil Registration Office of Mojokerto Regency. The charismatic leadership style has great appeal, authority and influence for an organization.

This study uses a descriptive method, with a qualitative approach in which researchers use information sources in the field to seek as much information as possible. In practice, the performance of the population and civil registration office of Mojokerto Regency has been very good after the change of leadership for a new term, seen from the increase in performance quality, the achievement of employee work performance from 2018 to 2020 has experienced a very good increase. Although there are still some that have not been maximized in their implementation due to certain things. The implementation of employee performance includes punctuality, ideal absences, and improvements in employee performance reports

Keywords: *Charismatic leadership style and employee performance.*

UNISMA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai indikator keberhasilan suatu organisasi, oleh karena itu untuk pencapaian yang maksimal terhadap kinerja pegawai maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawai dan menumbuhkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Selama mengarahkan dan memotivasi kinerja pegawai seorang pemimpin bisa memilih suatu gaya kepemimpinan tertentu, salah satunya gaya kepemimpinan karismatik. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya (Ivancevich, 2007).

Dari hasil observasi langsung di lapangan, Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto termasuk tipe gaya kepemimpinan karismatik karena Kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga Kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pegawai-pegawai yang bisa dipercaya. Kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar.

Gaya kepemimpinan karismatik menurut Max Weber (1947) berasal dari karisma (berasal dari bahasa Yunani) yang berarti "hadiah". Ahli Sosiologi Max Weber (1947) juga menggunakan istilah tersebut untuk menjelaskan sebuah bentuk pengaruh yang didasarkan bukan atas tradisi atau kewenangan namun atas persepsi para pengikut bahwa pimpinan tersebut dikaruniakan dengan kemampuan-kemampuan yang luar biasa. Karisma terjadi bilamana terjadi krisis sosial, seorang pemimpin dengan kemampuan pribadi yang luar biasa tampil dengan sebuah visi yang radikal yang memberi suatu pemecahan terhadap krisis tersebut, dan pemimpin tersebut menarik perhatian para pengikut yang percaya pada visi itu dan merasakan bahwa pemimpin tersebut sangat luar biasa (Trice dan Beyer, 1993).

Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 10 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Mojokerto, yang mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Kinerja pegawai dispendukcapil kab Mojokerto diharapkan sesuai dengan isi Perbup Kabupaten Mojokerto Nomor 67 Tahun 2016, tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Mojokerto.

Tahun	Jumlah pegawai	Keterangan ketidakhadiran		
		sakit	cuti	Tanpa keterangan
2018	38	16 hari	7 hari	76 hari
2019	37	14 hari	7 hari	11 hari

Tabel 1. Data absensi tahunan tahun 2018 dan 2019
 (Sumber : Dispendukcapil Kab. Mojokerto)

Penulis tertarik untuk meneliti karena kepuasan masyarakat akan pelayanan yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Dari data absensi masa jabatan sebelum tahun 2019 yaitu pada bulan Januari tahun 2018 sampai dengan bulan Januari tahun 2019 terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, sakit, izin dan ada juga yang cuti kerja bahkan ada pegawai yang terlambat bekerja. Ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja organisasi.

Namun dari data absensi setelah masa jabatan baru kepemimpinan kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto tahun 2019 yaitu pada bulan Januari tahun 2019 sampai dengan bulan Januari tahun 2020 terdapat banyak peningkatan motivasi kinerja pegawai. Dari data absensi yang sebelumnya banyak pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan tetapi pada periode kepemimpinan baru kepala Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto absensi pegawai tepat waktu dalam masuk kerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dengan begitu

pekerjaan dan tugas yang dibebankan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sehingga prestasi kinerja pegawai menjadi meningkat. Hal ini juga membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan, tanggung jawab terhadap pekerjaan pegawai mengalami peningkatan.

Menurut Mangkunegara (dalam Hayat, 2017) kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Kinerja juga mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses berlangsung. Dalam hal ini kinerja adalah proses melakukan pekerjaan dengan hasil dari pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia, dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (job performance) tinggi. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hayat, 2018).

Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja, dalam kinerja pegawai ada penilaian kinerja sebagai catatan yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan fungsi

dan tugasnya untuk mencapai tujuan bersama (Hayat, 2018). Menurut Sutopo dan Suryanto (dalam Hayat, 2017) memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat adalah bagian dari tanggung jawab yang wajib dipenuhi oleh aparatur. Salah satu unsur dari kepuasan terhadap pelayanan bagi masyarakat adalah pelayanan yang baik dan prima. Sementara itu, pelayanan yang baik adalah pelayanan yang berdasar pada kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Penerima layanan merasa terhormat, nyaman, aman, dan tentunya diberikan yang terbaik sesuai dengan pelayanan yang diharapkan.

Berdasarkan perubahan kinerja pegawai di Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto, maka penelitian yang berjudul Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto ini diperlukan untuk membentuk konsep mengenai Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten mojokerto dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang kepemimpinan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

2) Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan

karismatik dan meningkatkan motivasi kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Memberi dorongan untuk motivasi bagi para pegawai untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi organisasi.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang digunakan oleh peneliti guna mempermudah dalam membaca dan mempermudah mendapatkan gambaran dalam penulisan skripsi ini, maka dari itu penulis membagi lima bab uraian sebagai berikut.

Bab I. Pendahuluan

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjelaskan landasan pemikiran dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah yang berisi pertanyaan yang memerlukan melalui penelitian, tujuan penelitian berisi yang diharapkan bisa tercapai, manfaat penelitian berisi mengenai manfaat dari penelitian ini untuk pihak-pihak yang bersangkutan dan sistematika pembahasan yang berisi ringkasan materi pada setiap bab.

Bab II. Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi hasil penelitian terdahulu sebagai bahan pendukung dan berhubungan dengan penelitian ini, teori-teori yang didapatkan dari buku atau jurnal yang berkaitan dengan penelitian dan hipotesis sebagai jawaban sementara dari hasil penelitian yang sedang diteliti.

Bab III. Metode Penelitian

Bab ini menguraikan variabel penelitian dan efisiensi operasional dimana skripsi terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian akan dibahas sekaligus melakukan pendefinisian secara operasional. Penentuan jumlah sampel yang diambil dan metode pengambilan sampel. Jenis dan sumber data gambaran tentang jenis data yang digunakan untuk variabel penelitian. Metode analisis data mengungkapkan bagaimana gambaran model analisis yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden dan penyajian data, analisis data dan interpretasi serta pembahasan masalah dan menguraikan mengenai hasil dari penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.

Bab V. Penutup

Bab berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan temuan pokok yang menjawab tujuan penelitian serta mengemukakan pula implementasi dari hasil pembahasan dan kesimpulan sebagai jawaban permasalahan penelitian dan bersesuaian dengan tujuan penelitian. Saran merupakan implementasi dan penemuan-penemuan atau rekomendasi mengenai studi lanjutan dan kebijakan-kebijakan yang akan datang.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan perubahan kinerja pegawai di Dpendukcapil Kabupaten Mojokerto, pada tahun sebelum periode kepemimpinan 2019 banyaknya pegawai yang melanggar peraturan dan kedisiplinan pegawai yang menurun namun setelah pergantian kepemimpinan di periode 2019 kedisiplinan serta kinerja pegawai mulai mengalami peningkatan. Dari hasil penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai Dpendukcapil Kab Mojokerto secara keseluruhan melalui interview observasi dan dokumentasi, maka dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Karismatik dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kab Mojokerto telah terbukti dilihat Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang menunjukkan perubahan yang positif serta terdapat peningkatan yang sangat baik dalam target pencapaian kinerja pegawai yang setiap tahunnya mengalami kenaikan 2% melebihi target sasaran.

Salah satu peran pemimpin pada Dpendukcapil Kab. Mojokerto menuntut bawahannya untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Ketepatan waktu pelayanan adalah salah satu indikator dalam mengukur sebuah kualitas kinerja yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto. Semakin singkat waktu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, maka memenuhi salah satu indikator dalam perbaikan kualitas pelayanan, tentunya hal ini dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Secara umum kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto sudah sangat baik, dilihat dari peningkatan kualitas kinerja dari tahun pertahun selalu mengalami peningkatan yang positif. walaupun masih ada beberapa indikator yang belum maksimal dalam pelaksanaannya disebabkan oleh hal-hal tertentu. Adapun pelaksanaan kinerja pegawai ketepatan waktu, absensi ideal, serta peningkatan dalam laporan prestasi kerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik peran serta upaya gaya kepemimpinan karismatik yang tercipta semakin meningkat pula kinerja pegawai, dan demikian pula sebaliknya. Dengan upaya dan peran kepemimpinan karismatik dapat memotivasi pegawai dalam pencapaian prestasi kerjanya. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja pegawai, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi maka kinerja pegawai juga semakin buruk.

Faktor Pendukung dalam pelaksanaan pelayanan administrasi Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto faktor pendukung adalah faktor struktur organisasi dan faktor. Sedangkan yang menjadi faktor penghambat pelayanan administrasi Dispendukcapil Kabupaten Mojokerto adalah pegawai yang kurang optimalnya dalam penggunaan sarana dan prasarana yang ada.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang kepemimpinan kepala dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab mojokerto, maka peneliti

memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan hasil penelitian ini guna perbaikan kualitas di masa yang akan datang antara lain :

1. Kepala dinas dispendukcapil kab mojokerto diharapkan untuk terus mempertahankan sikap aktif dan rasa tanggung jawab dan mampu mengayomi semua pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Karena kondisi alam yang tidak memungkinkan, maka Dispendukcapil harus berkerjasama dengan Dishub Kab. Mojokerto dan Diskominfo Kab. Mojokerto agar sosialisasi Dispendukcapil dapat tersampaikan menyeluruh di semua masyarakat Kab. Mojokerto. Khususnya di daerah plosok yang susah sinyal dan medan yang sulit di jangkau.
3. Untuk para pegawai agar terus dapat menggali potensi diri guna menghadapi kehidupan di masa depannya nanti. selalu mematuhi tata tertib yang berlaku. dalam hal kinerja sebaiknya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan disiplin yang tinggi dalam diri pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Disiplin merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Bagi pegawai yang melakukan bimbingan atau mengikuti kegiatan-kegiatan diharap dapat melakukan transfer ilmu kepada pegawai lain yang tidak berkesempatan mengikutinya.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Conger, Jay A. Kanungo, Rabindra N, 1998. *Charismatic Leadership In Organizations*, Institusi Sage.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Hayat, 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Hayat, 2018. *Kebijakan Publik; Evaluasi, Reformasi, Formulasi*. Malang: Intrans Publishing.
- Hayat, 2018. *Reformasi Kebijakan Publik: Perspektif Makro dan Mikro*. cetakan ke 1. Jakarta: Badan Penerbit Prenada media Group.
- Hayat, Suratman. umi salamah, 2019. *Hukum dan kebijakan publik*. Bandung: PT Refika Aditama
- Ivancevich, dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh*. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono, S., *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1997

- Max Weber, 1947. *The Theory of Social and Economic Organization*. Diterjemahkan oleh A.M. Henderson dan Talcott Parsons. New York USA: Oxford University Press.
- Miles, M.B Huberman, A.M dan Saldana, J 2014 *Qualitative Data Analyysis A Methods Sourcebook*, edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjejep Rohindi Rohidi
- Moleong, Lexy. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. 1996. *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo. Jakarta
- Robbins, S. 2002. *Perilaku Organisasi: Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. 2003. *Organizational Behavior*, 10th ed: Prentice Hall
- Sinambela, L. P. (2014). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi dan Garniwa, 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutopo dan Suryanto, Adi. (2006). *Pelayanan Prima: Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara
- Terry R. George dan Rue W. Leslie, 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*, edisi kesembilan. Jakarta: Pt Bumi Aksara

Tjuju Yuniarti & suwatno, 2008, manajemen sumber daya manusia teori, aplikasi dan isu penelitian, Bandung: CV. Alfabeta hal 165

Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). The cultures of work organizations. Prentice-Hall, Inc.

Wursanto. 2002. Dasar-dasar Ilmu Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset

Yukl, Gary. 2010. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jakarta: Indeks.

Jurnal :

Hayat, 2014. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jurnal Vol. 8 No. 1 Juni 2014, Hal 31-44.

Hayat, 2003. Profesionalitas dan Proporsionalitas: Pegawai tidak tetap dalam Penilaian Kinerja Pelayanan Publik, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. 7 (2): 24-39.

Hayat, 2013. Profesionalitas dan Proporsionalitas: Pegawai Tidak Tetap Dalam Penilaian Kinerja Pelayanan Publik. Civil Service. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol.7 No. 2, Edisi November.

Hayat, 2014. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Civil Service. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol. 8 No.1 Juli.

Hayat, 2015. Revitalisasi Aparatur Sipil Negara Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN Menuju "Good Governance". Prosiding Seminar Nasional Kesiapan Indonesia: Harmonisasi Hukum Negara-Negara ASEAN Menuju Komunitas ASEAN 2015. Auditorium Muhammad Djasman Al-Kindi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 28 Januari 2015. hal. 41-54.

Hayat, 2017. Peneguhan Reformasi Birokrasi melalui Penilaian Kinerja Pelayanan Publik. Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 20(2), 175.

Kusuma Dirk Malaga, 2013. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. Administrasi Negara, 1(1): 1388 – 1400.

Penny petyowati Nugraheny, 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. thesis, universitas diponegoro semarang

Sari R. N I dan Hady S. H. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kerja dan Disiplin Kerja. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 1(1) : 204 – 215.

Setiawan Eko Budi, 2018. Pengaruh Implementasi Kepemimpinan Karismatik Kyai Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pondok Pesantren Nurul Islam Jember. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Jember

Suryanto, 2014. Pencapaian Target Standar Pelayanan Minimal (SPM): Apa yang terjadi?. Jurnal Transformasi Administrasi. Vol. 4 No. 1, hal. 627-648.

Umaroh, Anisa 2014 Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al Muayyad Surakarta. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Watkan Adreas Jidon, 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja PNS pada Kantor UPTD DIKPOR. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana. Universitas Atmajaya Yogyakarta.

Sumber Hukum:

Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 10 Tahun 2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Mojokerto.

Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Mojokerto berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil

Internet :

[Anwar Hidayat. 2012. <https://www.statistikian.com/2012/10/penelitian-kuantitatif.html-Anwar-Hidayat>](https://www.statistikian.com/2012/10/penelitian-kuantitatif.html-Anwar-Hidayat)

