



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 20%**

Date: Senin, Juni 12, 2023

Statistics: 606 words Plagiarized / 3033 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

---

The **Asia Pacific Journal of Management Studies** \_ISSN: 2407-6325 Vol. 4?No.2

**\_ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI** Zakiyya Tunnufus\* Reksa Dwi Sucipta\*\* \* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung \*\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung Article Info \_Abstract \_  
\_Keywords: Leadership Style, Motivation And Performance Corresponding Author: zakiyyatunnufus@gmail.com reksasucipta@gmail.com \_Human resources is an important factor in achieving the objectives for private companies and government agencies.

In fact, **the performance of employees** is often up and down, to that agency should be able to understand the ups and downs because of existing employee performance. Whether or not the employee's performance is strongly influenced how a leader influence and motivate the employees in order to perform a variety of jobs as expected. In this study the authors using **Statistical Product and Service Solution** SPSS Version 20. Results of research on leadership style obtained  $t = 4.201$  with sig level. 0,000, because  $t_{hitung} > t_{tabel}$  or  $t_{hitung} > t_{count}$   $4.201 > 2.042$   **$t_{hitung} > t_{tabel}$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted** and **it can be concluded that** there are significant leadership style on performance. So also the motivation variable obtained  $t = 3.085$  with sig level. 0,000, because  $t_{hitung} > t_{tabel}$  or  $t_{hitung} > t_{count}$   $3.085 > 2.042$   **$t_{hitung} > t_{tabel}$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted** and concluded that there are motivational influence on performance. While **From the results of** test calculations f or anova test results obtained  $F_{count} = 74.858$   $F_{table} 3:33$  with a significant level of 0.000. **It can be concluded that** there is significant influence between leadership style (X1), and motivation (X2) with the same (stimulant) on employee performance (Y) and vice versa.

The results of the correlation coefficient value relationship "Very Strong" and based on the R-square is found that variables can affect 83.8% while the remaining 16.2% is explained by other variables with multiple linear regression equation  $Y = 0,255 + 0.597X_1 + 0.396X_2$ . Based on the above results it can be seen that the style of leadership and motivation positive and significant impact **on the performance of employees** in the office and village authorities Empowerment Board (BPMPD) Lebak.

Sumber **daya manusia merupakan faktor** penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan swasta dan lembaga pemerintah. Bahkan, kinerja karyawan sering naik turun, untuk itu agensi harus bisa memahami naik turun karena kinerja karyawan yang ada. Apakah atau tidak kinerja karyawan sangat dipengaruhi bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk melakukan berbagai pekerjaan seperti yang diharapkan. \_ \_

The Asia Pacific Journal of Management Studies Volume 4 Nomor 2 Mei – Agustus 2017 ISSN 2407-6325 Hal. 77-84 ©2017 APJMS. All rights reserved. \_Dalam penelitian ini penulis menggunakan Statistik Produk dan Layanan Solusi Versi SPSS 20.

Hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan diperoleh  $t = 4,201$  dengan tingkat sig. 0,000, karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} 4,201 = 2,042 t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada gaya kepemimpinan yang signifikan pada kinerja. Begitu juga variabel motivasi yang diperoleh  $t = 3,085$  dengan tingkat sig. 0,000, karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} 3,085 = 2,042 t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Sedangkan Dari hasil perhitungan uji f atau hasil uji anova diperoleh  $F_{hitung} = 74,858$   $F_{tabel} 3:33$  dengan taraf signifikan 0,000. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) dengan yang sama (stimulant) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan sebaliknya. Hasil nilai koefisien korelasi hubungan "Sangat Kuat" dan berdasarkan R-square didapatkan bahwa variabel dapat mempengaruhi 83,8% sedangkan sisanya 16,2% dijelaskan oleh variabel lain dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 0,255 + 0,597X_1 + 0,396 X_2$ . Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dan perangkat desa Badan Pemberdayaan (BPMPD) Lebak. \_ \_

Pendahuluan .

Sumber **daya manusia merupakan faktor** penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Dalam kegiatannya perusahaan atau instansi pemerintah harus mampu mengelola sumber daya manusia tersebut dengan baik sehingga dapat menghasilkan pegawai yang mampu membantu dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari tingkat kinerja pegawai tersebut. Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

Tinggi **rendahnya kinerja seorang pegawai** akan mempengaruhi pencapaian keberhasilan sebuah perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku orang itu sendiri, bagaimana ia dapat melakukan sesuatu \_yang benar pada waktu yang tepat sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi beberapa hal, diantaranya pengaruh pemimpin. Melalui peranan tersebut pegawai dapat bekerjasama satu dengan yang lainnya untuk mencapai **dengan memanfaatkan segala sumber daya** yang ada dengan menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran.

Peranan **atasan atau sering disebut pimpinan sangat besar bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.** Namun tidak dapat dipungkiri karyawan atau pegawai juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena merekalah yang menjadi motor yang menjalankan atau penggerak gagasan pimpinan yang diambil dalam pengambilan keputusan. Baik tidaknya kinerja pegawai sangat dipengaruhi bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan memotivasi pada para pegawai agar melakukan



berbagai pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Selain itu kinerja seseorang tidak bisa diukur apabila tidak ada standar kinerja yang ditetapkan oleh suatu instansi. Dalam mengukur kinerja tersebut dilakukanlah penilaian kinerja, dengan adanya penilaian akan memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya. Penilaian kerja dapat diukur dengan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pada umumnya motivasi seseorang untuk bekerja dan beraktivitas untuk memenuhi kebutuhan pribadinya. Selain itu motivasi merupakan dorongan kerja agar seseorang dapat bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala kegiatan dalam mencapai kepuasan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Motivasi bisa muncul dari diri sendiri ataupun dari luar diantaranya lingkungan kerja atau pun pemimpin. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka peran pemimpin sangat diperlukan agar dapat mempengaruhi sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Pada Kantor BPMPD Kabupaten Lebak terdapat pula permasalahan yang timbul karena keluhan dan menurunnya efektifitas kerja pegawai terhadap pekerjaan yang ada, masalah ini mengenai bagaimana kinerja para pegawai BPMPD dalam bekerja mengalami penurunan.

Pada saat ini masih terdapat pegawai yang masih melaksanakannya tugas dan tanggungjawabnya secara belum menyeluruh, misalnya arsip-arsip yang ada belum tersusun secara rapih dan sesuai dengan peraturan kearsipan yang berlaku. Budaya terlambat kerja masih sering ditemukan, tidak mengikuti apel pagi menjadi kebiasaan buruk sebagian pegawai sehingga tingkat disiplin pegawai dapat dikatakan menurun. Peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena akan berdampak baik bagi organisasi dan diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.

Berdasarkan Simonev kantor BPMPD Kabupaten Lebak dapat diketahui bahwa dalam penyerapan anggaran hingga bulan Juni 2016 telah terserap dana 34.19%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pada kantor BPMPD kurang maksimal. Karena pentingnya peran kepemimpinan sebagai pemberi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebuah organisasi, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti terhadap permasalahan tersebut. Kajian Pustaka Sedarmayanti (2010: 206) mengatakan "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sutrisno (2009:151) mengatakan "Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam

melaksanakan aktivitas kerja.

Wirawan (2009:5) menyatakan "kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu".



Menurut Fahmi (2011: 2) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented ataupun non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu". Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, dengan demikian dapat disintesis bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang diperoleh individu maupun organisasi dalam rangka mencapai tujuan melalui akuntabilitas, kualitas, kehadiran dan disiplin kerja. Menurut Nirman (2009:206) mengatakan bahwa "Kepemimpinan biasanya sering diasosiasikan dengan orang-orang yang dinamis dan kuat yang memimpin, mengendalikan atau menentukan arah dalam suatu instansi".

Dalam hal ini kepemimpinan yang efektif selalu memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan kinerja yang lebih baik dari organisasi. Sedangkan menurut jurnal Susanti dan Baskoro (2012) mengatakan "perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan". Sedangkan indikator gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2011:22) dalam jurnal Handara dan Mujiati diantaranya adalah pemberian perintah, pemberian tugas, pengawasan pekerjaan, penegakan disiplin, dan dorongan semangat.

Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, dengan demikian dapat disintesis bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau tindakan yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan melalui penegakan disiplin, pengawasan pekerjaan, kebijakan dan sikap. Menurut Nirman (2009:206) mengatakan bahwa "Kepemimpinan biasanya sering diasosiasikan dengan orang-orang yang dinamis dan kuat yang memimpin, mengendalikan atau menentukan arah dalam suatu instansi".

Dalam hal ini kepemimpinan yang efektif selalu memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan kinerja yang lebih baik dari organisasi. Sedangkan menurut jurnal Susanti dan Baskoro (2012) mengatakan "perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan". Sedangkan indikator gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2011:22) dalam jurnal Handara dan Mujiati diantaranya adalah pemberian perintah, pemberian tugas, pengawasan pekerjaan, penegakan disiplin, dan dorongan semangat.

Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, dengan demikian dapat disintesis bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau tindakan yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan melalui penegakan disiplin, pengawasan

pekerjaan, kebijakan dan sikap. Menurut Nirman, (2012 : 44) "Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil



tertentu.

Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktifitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatifnya. Thoha, (2012:253) mengatakan "Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberap tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan". Veithzal (2009:837) mengatakan "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu".

Berdasarkan dari definisi- definisi yang telah dikemukakan diatas, dengan demikian dapat disintesaikan bahwa motivasi adalah suatu sikap yang ada pada diri yang dapat mempengaruhi dan mendorong perilaku individu dalam mencapai tujuan melalui penghargaan diri, fasilitas, kebutuhan fisiologis dan promosi. Keberhasilan kinerja pegawai pemerintah dapat dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai yang baik secara kelompok maupun secara individu, dimana semakin baik kinerja pegawai maka diharapkan kinerja instansi juga akan semakin baik atau meningkat.

Adanya penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai sehingga dapat mempengaruhi pegawai sehingga dapat memotivasi kerja dalam diri pegawai diharapkan dapat memacu kinerja pegawai dalam mewujudkan visi dan misi atau tujuan instansi. Metode Penelitian Penelitian ini berujuan untuk menelaah dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Lebak. Dalam penyusunan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode ini menggunakan metode survey.

Adapun populasi penelitian yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 35 pegawai, kemudian populasi ini ditarik untuk dijadikan sampel dan dalam penentuan sampel peneliti ini menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi dengan tingkat kesalahan 5% yaitu 32 responden yang diambil secara acak (random sampling) yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Dimana rumus yang digunakan sebagai berikut :  $n = 35 / (1 + 35(5\%)^2)$   $n = 32.183$  dibulatkan 32 Untuk memperoleh data yang diperlukan, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dari berbagai sumber.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, observasi dan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert. Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya, uji validitas, uji reliabilitas pengujian asumsi klasik, koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F (anova) dan uji hipotesis.



Hasil dan Pembahasan Dalam penelitian ini penulis menggunakan Statistical Product and Service Solution SPSS Version 20 dalam proses analisis data. Model Unstandardized Coefficients Standar dized Coefficients t Sig. B Std.

Error Beta (Constant) .255 2.249 .113 .911 1 Gaya Kepemimpinan .597 .142 .552 4.201 .000 Motivasi .396 .128 .406 3.085 .004 Berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner yang penulis sebarakan sebanyak 32 orang kepada responden, maka untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Lebak telah diuji instrument yang mana diperoleh hasil bahwa setiap pernyataan atau angket yang terdapat pada kuisioner dapat dikatakan valid dengan nilai reliability gaya kepemimpinan sebesar 0,810 = dari RTabel sebesar 0,3494 susai dengan asumsi yang dinyatakan para ahli.

Bedasarkan hasil uji instrumen dalam penelitian ini diperoleh thitung 4,201 dengan tingkat sig. 0,000, karena thitung lebih besar dari ttabel atau thitung 4,201 = ttabel 2,042 maka Ho ditolak dan Ha diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Lebak. Berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner yang penulis sebarakan sebanyak 32 orang kepada responden, maka untuk variabel Motivasi (X2) pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan.

Desa Kabupaten Lebak telah diuji instrument yang mana diperoleh hasil bahwa setiap pernyataan atau angket yang terdapat pada kuisioner dapat dikatakan valid dengan nilai reliability motivasi sebesar 0,812 = dari RTabel sebesar 0.3494 susai dengan asumsi yang dinyatakan para ahli. Berdasarkan hasil uji instrumen dalam penelitian ini diperoleh thitung 3,085 dengan tingkat sig. 0,000, karena thitung lebih besar dari ttabel atau thitung 3,085 = ttabel 2,042 maka Ho ditolak dan Ha diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Lebak. Koefisien Determinasi Model Summaryb Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of Estimate 1 .915a .838 .827 1.333 Uji F atau Uji Anova ANOVAa Model Sum of Squares Df Mean Square F Sig. Regression 266.163 2 133.081 74.858 .000b 1 Residual 51.556 29 1.778 Total 317.719 31 Dependent Variable: Kinerja Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan Berdasarkan dari jawaban kuesioner yang penulis sebarakan sebanyak 32 orang responden, maka untuk variabel kinerja (Y) pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Lebak berdasarkan hasil uji instrument dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS Versi 20 dan melalui uji asumsi klasik dapat diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, terdapat linieritas dan tidak terdapat masalah dengan heteroskedastisitas akan tetapi tidak terdapat



autokolerasi dan multikolinieritas.

Pada penelitian ini dihasilkan nilai korelasi person sebanyak 0,958 yang merupakan penjumlahan kolerasi person X1 sebesar 0,552 dan X2 sebesar 0,406. Dapat disimpulkan bahwa interpretasi koefisien korelasi kuat dengan pedoman dan ketentuan yang diberlakukan oleh para ahli bahwa interval koefisien yang didapatkan diantara 0,80 – 0,1000 maka dikatakan hubungan koefisien korelasinya "Sangat Kuat" dengan persamaan  $Y = 0,255 + 0.597X1 + 0.396X2$  yang didapat berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda pada penelitian ini.

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau nilai R square yang dihasilkan yaitu 0,838 maka dapat diperoleh keterangan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja sebesar 83,8% sedangkan sisanya 16,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan uji f atau uji anovadi diperoleh hasil Fhitung 74,858 = Ftabel 3.33 dengan tingkat signifikan 0,000.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi (X2) secara bersama sama (stimultan) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya. Kesimpulan Gaya kepemimpinan pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Lebak dapat berjalan baik, maka penulis menyarankan agar atasan dapat lebih meningkatkan lagi performa dan kualitasnya sehingga dapat memberikan kebijakan yang baik guna mencapai tujuan yang diinginkan, baik yang bersifat personal maupun organisasi.

Perlunya peningkatan motivasi pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Lebak agar pegawai senantiasa dapat bekerja dengan produktif sehingga dapat menimbulkan persaingan yang sehat dan positif. Kinerja perlu ditingkatkan karena dengan adanya kinerja yang baik dan dapat menjadikan Kantor Badan Pemberberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desea Kabupaten Lebak semakin berkualitas dan dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Lebak yang memiliki pengaruh sangat kuat, maka Kantor BPMPD Kabupaten Lebak harus tetap memperhatikan gaya kepemimpinan dan motivasi karena menurut hasil penelitian ini didapat pengaruh yang cukup kuat bagi kinerja pegawai. Daftar Pustaka Ghozali, Imam, 2009, Aplikasi Multivariate. Edisi 4. Semarang.

Undip Ghozali, Imam, 2013, Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7.

Semarang. Undip Fahmi, Irham.2011. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta. Handayani, Astuti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung". Jurnal



Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan. Januari-Juni 2010.1.hal. 1-10  
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**.  
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Mathis, Robert L. 2006. Human Resource  
Management ( Manajemen Sumber Daya Manusia).Jakarta : Salemba Empat. Nurfitri, Titi  
dan Lestari, Sri.

"Pengaruh **Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja** Karyawan" Junral Performance.  
September 2009. 1. hal. 1-13 Nimran, Umran. 2012. Perilaku Organisasi. Edisi ke-2.  
Sidoarjo: LarasS Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian. Jakarta. Kencana  
Purwanto, Agus Yudi. "Pengaruh **Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja**  
Penyuluh Pertanian Lapangan Di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Nganjuk". Jurnal  
Ilmu Manajemen. September 2012. 2. hal. 1-15 Purwoko, Bambang Pujo. 2009.  
Manajemen Umum. Rangkasbitung : LP2M **STIE La Tansa Mashiro Rachmawati, Enny and**  
**all. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap**  
**Kinerja Karyawan Pada** Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi  
Jawa Tengah".

Jurnal **Ilmu Administrasi dan Kebijakan** Publik. Januari 2006.1. hal 1-9 Rivai, Veitzhal  
2009 dan Sagala,Ella Jauvani. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Untuk. Perusahaan.  
Jakarta: PT.Raja GRavindo Persada Riyadi, Slamet. "Pengaruh **Kompensasi Finansial, Gaya**  
**Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** PadaPerusahaan  
Manufaktur di Jawa Timur". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.Maret 2011. 1. hal.1-6  
\_Robbins, S.P dan T.A judge.2011. Perilaku Organisasi.Edisi ke-12. Jakarta: Salemba  
Empat. Sugiyono. 2010. Metode Penelitian . Bandung : Alfabeta Sugiyono. 2013. Metode  
Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta Susanty, Aris dan Baskoro.

"Pengruh **Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap** Disiplin dan Dampaknya pada  
Kinerja Pada PT. PLN APD Semarang".Junal Undip. Mei 2012.2. hal.1-8 Suwatno, H. 2011  
dan Donni Juni Priansa. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Dalam Organisasi Publik Dan  
Bisnis. Bandung:Alfabeta Tampi, Bryan Johannes. "Pengaruh **Gaya Kepemimpinan dan**  
**Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara** Indonesia, Tbk". Journal Acta  
Diurna. 2014.4. hal. 1-20 Trang, Dewi Sandi. "Gaya **Kepemimpinan dan Budaya**  
**Organisasi** Pengaruhnya **Terhadap Kinerja Karyawan Pada** IPKP Provinsi Sulawesi Utara".  
Jurnal EMBA. September 2013.3. hal. 1-9 Pihadi Utomo, Yuni. 2007. Eksplorasi Data dan  
Analisis Regresi dengan SPSS.

Surakarta : Muhammadiyah University Pess Wibowo.2013. **Manajemen Kinerja**. Jakarta:  
PT. Raja Grafindo Persada Yuliawan, Eka. "Pengaruh **Gaya Kepemimpinan dan Motivasi**  
**Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada** Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung".  
Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil. Oktober 2011.2. hal.

## INTERNET SOURCES:

---

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/361956056\\_Pengaruh\\_Budaya\\_Organisasi\\_dan\\_Kompensasi\\_Terhadap\\_Loyalitas\\_Karyawan\\_PT\\_Parako\\_Ekatama\\_Rangkasbitung\\_di\\_Era\\_Pandemi\\_COVID-19/fulltext/637ebef42f4bca7fd087bf41/361956056\\_Pengaruh\\_Budaya\\_Organisasi\\_dan\\_Kompensasi\\_Terhadap\\_Loyalitas\\_Karyawan\\_PT\\_Parako\\_Ekatama\\_Rangka\\_sbitung\\_di\\_Era\\_Pandemi\\_COVID-19.pdf](https://www.researchgate.net/publication/361956056_Pengaruh_Budaya_Organisasi_dan_Kompensasi_Terhadap_Loyalitas_Karyawan_PT_Parako_Ekatama_Rangkasbitung_di_Era_Pandemi_COVID-19/fulltext/637ebef42f4bca7fd087bf41/361956056_Pengaruh_Budaya_Organisasi_dan_Kompensasi_Terhadap_Loyalitas_Karyawan_PT_Parako_Ekatama_Rangka_sbitung_di_Era_Pandemi_COVID-19.pdf)

<1% - <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2085728>

<1% - <https://socs.binus.ac.id/2016/07/25/pengenalan-spss/>

<1% -

<https://journal.walisongo.ac.id/index.php/BIOEDUCA/article/download/4954/2374>

<1% - <https://core.ac.uk/outputs/230644110>

<1% - <https://www.sciencedirect.com/topics/mathematics/multiple-regression-equation>

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/348875331\\_The\\_Influence\\_of\\_Leadership\\_Style\\_and\\_Motivation\\_on\\_the\\_Performance\\_of\\_Employees](https://www.researchgate.net/publication/348875331_The_Influence_of_Leadership_Style_and_Motivation_on_the_Performance_of_Employees)

<1% - <http://scholar.unand.ac.id/16326/2/BAB%201%20%28Pendahuluan%29.pdf>

<1% -

<https://123dok.com/document/y871m14z-the-asia-pacific-journal-of-management-studies.html>

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/53502/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>

<1% -

<https://id.scribd.com/document/451494055/329631027-Jawaban-Tugas-4-REV-docx>

<1% -

<https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/niagawan/article/download/8335/6982>

<1% -

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10153/8.BAB%20V.pdf?sequence=9>

<1% -

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1501641&val=17904&title=KINERJA%20KARYAWAN%20GAYA%20KEPEMIMPINAN%20MOTIVASI%20DAN%20LINGKUNGAN%20KERJA%20DI%20BANK>

<1% -

[http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Lina%20Nur%20%20Hidayati,%20SE,%20MM/Penelitian\\_Pengaruh%20Gaya%20Kepemimpinan%20terhadap%20Kepuasan%20Kerja%20Karyawan.pdf](http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Lina%20Nur%20%20Hidayati,%20SE,%20MM/Penelitian_Pengaruh%20Gaya%20Kepemimpinan%20terhadap%20Kepuasan%20Kerja%20Karyawan.pdf)

<1% -

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/4340/Bab%202.p>

df

<1% -

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/30591/f.%20bab%20II.pdf?sequence=6>

<1% - <http://digilib.uinsgd.ac.id/6089/4/BAB%20I.pdf>

1% -

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3244215&val=28414&title=GAYA%20KEPEMIMPINAN%20DAN%20KOMPETENSI%20DALAM%20MEMPENGARUHI%20MOTIVASI%20KERJA%20SERTA%20DAMPAKNYA%20PADA%20KINERJA%20PEGAWAI%20BIRO%20UMUM%20SEKRETARIAT%20PRESIDEN>

<1% -

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/13454/Peran-Pengawasan-Dalam-Meningkatkan-Kedisiplinan-Kerja-Pegawai.html>

<1% -

<https://media.neliti.com/media/publications/55519-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>

<1% -

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3303930&val=28963&title=PERAN%20KEPEMIMPINAN%20DALAM%20MENINGKATKAN%20KINERJA%20PEGAWAI>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/608643709/HUBUNGAN-KEMAMPUAN-KERJA-KEPUASAN-KERJA-DAN-DISIPLIN-KERJA-DENGAN-KINERJA-PEGAWAI-KECAMATAN>

<1% -

<https://kumparan.com/ernahidayati102/menjadi-pustakawan-sekolah-tugas-dan-kendala-yang-dihadapi-1vMFQs9EVmK>

<1% - [https://repository.uin-suska.ac.id/20616/7/7.%20BAB%20II%20\(1\).pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/20616/7/7.%20BAB%20II%20(1).pdf)

<1% - <https://eprints.umm.ac.id/48978/3/BAB%20II.pdf>

1% -

<https://sinta.unud.ac.id/uploads/wisuda/1202116029-3-BAB+II+TINJAUAN+PUSTAKA.pdf>

1% - <http://repository.unj.ac.id/2315/6/11.%20BAB%20II%20.pdf>

1% - <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/7131/5/BAB%20II.pdf>

1% -

<https://pdfs.semanticscholar.org/b364/b7e5e69824910f0324ffd4c022b43ec8e44a.pdf>

<1% - <https://id.scribd.com/doc/200320571/kepemimpinan>

<1% - [http://etheses.uin-malang.ac.id/1798/5/09410041\\_Bab\\_2.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/1798/5/09410041_Bab_2.pdf)

<1% - <http://repository.untag-sby.ac.id/543/3/BAB%20II.pdf>

1% -

[https://digilib.sttkd.ac.id/1693/3/BAB%20II%20SKRIPSI%20-%20RANI%20AULIA\\_3.pdf](https://digilib.sttkd.ac.id/1693/3/BAB%20II%20SKRIPSI%20-%20RANI%20AULIA_3.pdf)

1% - <http://repo.darmajaya.ac.id/246/7/16.%20BAB%20II.pdf>  
<1% - [http://repository.uin-suska.ac.id/14219/7/7.%20BAB%20II\\_2018644MEN.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/14219/7/7.%20BAB%20II_2018644MEN.pdf)  
<1% -  
[https://www.researchgate.net/publication/327948934\\_PENGARUH\\_GAYA\\_KEPEMIMPINAN\\_DAN\\_MOTIVASI\\_KERJA\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_PEGAWAI](https://www.researchgate.net/publication/327948934_PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_DAN_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI)  
<1% - <http://repository.fe.unj.ac.id/7276/5/Chapter3.pdf>  
<1% - <http://eprints.ums.ac.id/34000/8/BAB%20III.pdf>  
<1% -  
[https://books.google.com/books/about/STATISTIKA\\_PENELITIAN\\_MENGGUNAKAN\\_SPS\\_S\\_U.html?id=acpLEAAAQBAJ](https://books.google.com/books/about/STATISTIKA_PENELITIAN_MENGGUNAKAN_SPS_S_U.html?id=acpLEAAAQBAJ)  
<1% - <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/view/528>  
1% - <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/emanis/article/download/2133/1560>  
<1% - <http://repository.stei.ac.id/7448/4/BAB%203.pdf>  
<1% - <http://repo.darmajaya.ac.id/735/4/10.%20BAB%20IV.pdf>  
<1% -  
<https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/download/13522/pdf>  
<1% -  
[https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/29393/14/T2\\_912022701\\_Bab%20IV.pdf](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/29393/14/T2_912022701_Bab%20IV.pdf)  
<1% - <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/1937>  
<1% -  
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785962&val=12917&title=GAYA%20KEPEMIMPINAN%20DAN%20MOTIVASI%20TERHADAP%20KINERJA%20PEGAWAI%20DI%20LEMBAGA%20AMIL%20ZAKAT%20MARHAMAH%20MAIMANAH>  
<1% - <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/download/922/508/>  
<1% - <http://eprints.umpo.ac.id/8469/3/BAB%20II.pdf>  
<1% -  
<https://www.neliti.com/publications/159642/analisis-motivasi-pegawai-pada-kantor-badan-pemberdayaan-masyarakat-dan-pemerint>  
<1% -  
<https://www.talenta.co/blog/proses-dan-manfaat-manajemen-kinerja-perusahaan/>  
<1% - <https://jurnal.saburai.id/index.php/dikombis/article/download/2180/1533>  
<1% - <https://onsearch.id/Record/IOS2851.slims-19545>  
<1% -  
<http://www.publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/1797>  
<1% -  
<https://adoc.pub/aa-anwar-prabu-mangkunegara-2005-manajemen-sumber-daya-manus.html>  
<1% - <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/download/503/532>  
<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/357569407\\_PENGARUH\\_KEPEMIMPINAN\\_DAN\\_MOTIVASI\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_KARYAWAN\\_PT\\_CIPTA\\_NIAGA\\_SEMESTA](https://www.researchgate.net/publication/357569407_PENGARUH_KEPEMIMPINAN_DAN_MOTIVASI_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PT_CIPTA_NIAGA_SEMESTA)

<1% -

<https://kabarbanten.pikiran-rakyat.com/pendidikan/pr-596110017/inilah-akreditasi-jurusan-di-stie-la-tansa-mashiro-terbaru-2023>

<1% - <https://journal.unpas.ac.id/index.php/kebijakan>

<1% - <https://ojs.petra.ac.id/ojsnew/index.php/man/article/view/18243>

<1% - <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=911046>

<1% - <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/16507>

<1% - <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/154>

<1% -

<https://www.neliti.com/publications/1640/gaya-kepemimpinan-dan-budaya-organisasi-pengaruhnya-terhadap-kinerja-karyawan>

<1% - [http://repository.upi.edu/17994/9/S\\_MBB\\_1000489\\_Bibliography.pdf](http://repository.upi.edu/17994/9/S_MBB_1000489_Bibliography.pdf)

<1% - <https://scholar.google.com/citations?user=vFR7AFgAAAAJ>