
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hastuti Mulang^{1*}

¹ Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Muslim Indonesia

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara sebanyak 115 pegawai. Teknik pengumpulan sampel menggunakan accidental sampling dan berdasarkan rumus slovin maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 53 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Data dalam penelitian ini akan diuji dengan beberapa tahapan pengujian, diantaranya yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas), dan pengujian seluruh hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara. Hal ini berarti motivasi bukan faktor penentu meningkatnya kinerja pegawai pada kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara.

Keywords:

Gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja pegawai

✉ Corresponding author :

Email Address : hastuti.mulang@umi.ac.id

1. Introduction

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu sumber penentu dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, sebab tanpa SDM tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut untuk mengelola SDM yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimiliki (Caissar et al., 2022). Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kurang baik juga sangat mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat luas sebagai objek atau penikmat dari pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019). Beberapa permasalahan aparatur negara masih sering dijumpai di lapangan dalam praktek penyelenggaraan pelayanan publik, sehingga dapat dijadikan sebagai indikasi bahwa nilai budaya disiplin belum berjalan dengan baik, antara lain: 1. Tingkat disiplin yang masih rendah. 2. Semangat dan etos kerja yang rendah atau "kurang gesit". 3. Nilai budaya disiplin yang belum terwujud sepenuhnya (Juniari et al., 2015).

Dalam organisasi pemerintah, kedudukan dan peranan manusia sebagai Pegawai Negeri Sipil yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat. Untuk itu, maka pembinaan pegawai di arahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai kebutuhan, tuntunan, dan perkembangan masyarakat (Prihayanto, 2012). Seperti halnya factor manusia tersebut, organisasi dalam mencapai tujuannya juga dipengaruhi juga oleh beberapa factor seperti budaya kerja, disiplin pegawai, sistem kompensasi yang adil, kepemimpinan, dan lain sebagainya, dimana seluruh factor tersebut dapat menjadi stimulus bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik (Rais et al., 2021).

Untuk mendukung tujuan organisasi, maka diperlukan suatu kondisi yang memungkinkan terjadinya sinergitas antara unit kerja dalam organisasi atau antara pimpinan dan bawahan. Dalam setiap organisasi, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan dapat dikerjakan dan diselesaikan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya (Mukmin & Prasetyo, 2021). Di satu sisi, suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui kualitasnya sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya dengan meningkatkan kinerja bawahannya melalui pemberian tugas dan fungsi pegawai sesuai kemampuan pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut dikarenakan,

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai...

peran pemimpin dalam suatu organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi pegawai, karakteristik pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin akan berusaha mempengaruhi pegawainya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu, melakukan tindakan korektif, bahkan yang menggunakan cara memberikan tekanan terhadap pegawainya (Danışman et al., 2015; Efendi, 2020).

Menurut (Tintami et al., 2013), menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah suatu peran serta seorang pemimpin dalam mengambil alih suatu organisasi dengan konsep yang diyakini untuk menjadi konsep bersama bagi pegawainya, dengan menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan (beliefs), sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan (Arimbawa & Dewi, 2013).

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai factor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun public, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai kepemimpinan menjadi focus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian dimana dalam hal ini kualitas pemimpin yang baik dapat menjamin terciptanya peningkatan kinerja pegawai seperti yang diharapkan (Anggiriawan & Wirakusuma, 2016).

Pengadilan Tinggi merupakan organisasi pemerintahan yang fungsinya memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menjadi wadah bagi masyarakat yang terkait kasus hukum. Sebagai lembaga peradilan, pengadilan Tinggi bertugas sebagai pengadilan tingkat banding terhadap perkara-perkara yang diputus oleh Pengadilan Negeri. Dalam menjalankan fungsinya kepada masyarakat, Pengadilan Tinggi tentunya harus dapat memberikan penjelasan kepada pegawainya perihal bentuk pelayanan yang mesti dilakukan. Untuk itu, pimpinan organisasi harus dapat memberikan petunjuk dan teladan yang baik kepada bawahannya sehingga pegawai dapat mengerti tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Fitria et al., 2014).

Tentunya, setiap organisasi tidak luput dari berbagai permasalahan baik dalam hal pencapaian visi dan misi organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, sampai pada hubungan pimpinan dan bawahan. Dalam hal ini, terdapat beberapa permasalahan umum yang terindikasi muncul seputar pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tinggi seperti, kurangnya pemahaman atas pesan atau informasi yang disampaikan oleh pimpinan hal ini disebabkan oleh

sistem perekrutan pegawai yang terpusat sehingga pegawai yang diterima berasal dari berbagai daerah. Hal tersebut mengakibatkan kesenjangan budaya dan kebiasaan antara pegawai satu dengan yang lain. Selanjutnya, hasil kerja pegawai yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan. Hal tersebut diakibatkan oleh kurangnya komunikasi yang terjalin antar pegawai. Pembagian TUPOKSI kerja yang diberikan pimpinan juga sering menghambat kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan sikap pegawai yang cenderung memilih pekerjaan yang mudah dan memilih pekerjaan dengan tingkat insentif yang tinggi. Hal yang terakhir adalah rendahnya motivasi kerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya pengarahan yang diberikan oleh pimpinan (Emba et al., 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti berkeinginan untuk menyusun suatu karya tulis dalam bentuk skripsi yang dapat membedah permasalahan yang terjadi di Pengadilan Tinggi yang berfokus pada gaya kepemimpinan dan motivasi serta kinerja pegawai.

2. Literature Review

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Unsur utama MSDM adalah manusia. Menurut Simamora (2004), manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Supomo (2018) "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi".

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Winarno (2018) gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan (leadership behavior) yaitu seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan situasional. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin Berikut ini ada beberapa gaya kepemimpinan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai...

Gaya Kepemimpinan Karismatis

Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Gaya kepemimpinan kharismatis bisa efektif jika: 1) Mereka belajar untuk berkomitmen, sekalipun seringkali mereka akan gagal. 2) Mereka menempatkan orang-orang untuk menutupi kelemahan mereka, dimana kepribadian ini berantakan dan tidak sistematis (Putra, 2013).

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan (Koniswara & Lestari, 2019). Ciri-ciri gaya kepemimpinan Otoriter yaitu: 1) Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin. 2) Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin. 3) Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin. 4) Komunikasi berlangsung dalam satu arah dari pimpinan kepada bawahan. 5) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara kredit. 6) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat. 7) Lebih banyak kritik daripada pujian, menuntut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa syarat, dan cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman. 8) Pimpinan menentukan semua keputusan yang berkaitan dengan seluruh pekerjaan dan memerintahkan semua bawahan untuk melaksanakannya. 9) Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan melakukan tugas. 10) Adanya sanksi yang jelas jika seorang bawahan tidak menjalankan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Gaya Kepemimpinan Demokrtis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Gaya kepemimpinan demokratis ini akan efektif bila: 1. Pemimpin mau berjuang untuk berubah ke arah yang lebih baik; Punya semangat bahwa hidup ini tidak selalu win-win solution ada kalanya terjadi win-loss solution. 2. Pemimpin harus mengupayakan agar dia tidak selalu kalah, tetapi ada kalanya menjadi pemenang (Jati, 2014; Samad, 2015).

Gaya Kepemimpinan Moral

Gaya kepemimpinan moral adalah gaya kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah biru. Biasanya seorang pemimpin bergaya moral sifatnya hangat dan sopan kepada semua orang. Pemimpin bergaya moral pada dasarnya memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya. Segala bentuk kebijakan adadalam diri pemimpin ini. Orang-orang datang karena kehangatannya akan terlepas dari segala kekurangannya. Pemimpin bergaya moral adalah sangat emosional. Dia sangat tidak stabil, kadang bisa tampak sedih dan mengerikan, kadang pula bisa sangat menyenangkan dan bersahabat (Rohaeni, 2016). Gaya kepemimpinan moral ini efektif bila: 1. Keberhasilan seorang pemimpin moral dalam mengatasi kelabilan emosionalnya seringkali menjadi perjuangan seumur hidupnya. 2. Belajar mempercayai orang lain atau membiarkan melakukan dengan cara mereka, bukan dengan cara anda. Ciri-ciri gaya kepemimpinan Moral yaitu: a. Bawahan diberikan kelonggaran atau fleksibel dalam melaksanakan tugas-tugas, tetapi dengan hati-hati diberi batasan serta berbagai produser; b. Bawahan yang telah berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya diberikan hadiah atau penghargaan, di samping adanya sanksi-sanksi bagi mereka yang kurang berhasil, sebagai dorongan; c. Hubungan antara atasan dan bawahan dalam suasana yang baik secara umum manajer bertindak cukup baik; Manajer menyampaikan berbagai peraturan yang berkaitan dengan tugas-tugas atau perintah, dan sebaliknya para bawahan diberikan kebebasan untuk memberikan pendapatannya (Hapid & Sunarwan, 2016).

Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Mogot (2019), teori-teori kepemimpinan paling banyak dibahas oleh para teoritis dan penelitian kepemimpinan adalah teori mengenai gaya kepemimpinan. Teori-toeri gaya kepemimpinan berdasarkan penelitian diantaranya adalah: 1. Teori Ohio State University: Teori ini terdiri dari dua dimensi yaitu, dimensi consideration (dimensi perhatian terhadap bawahan) adalah tinggi tendahnya pimpinan bertindak dan berperilaku dengan pola bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraan. Sedangkan Dimensi initiating structure (Perhatian terhadap tugas) adalah tinggi rendahnya pimpinan mendefinisikan dan menstrukturasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator perilaku pemimpin dalam dimensi ini adalah Mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan berkinerja rendah, Memberikan tugas kepada bawahannya secara rinci, Mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan standar kinerja dan Menentukan target keluaran. 2. Teori University of Michigan: Para manajer yang efektif melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para

bawahannya. Mereka mengkonsentrasikan dirinya pada fungsi mengoordinasi aktivitas bawahan, menyediakan sumber-sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahannya.

Tugas Kepemimpinan

Menurut Novitasari (2020) tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja, antara lain: 1. Sebagai konselor, merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. 2. Mengambil keputusan, merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan disaat amat kritis. 3. Mendelegasikan Wewenang. Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya. Pendelegasian diperlukan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan, dan terhindar dari bau birokrasi. 4. Sebagai Instruktur. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam tugasnya.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia yang dlama hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi didalam proses produksi yaitu hubungan industrial (Iswari & Pradhanawati, 2018). Oleh karena itu motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Jenis-jenis Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan ketakutan (Hartiningasih, 2017; Khuong & Linh, 2020).

Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) tujuan motivasi adalah antara lain: 1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai. 2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai. 3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan. 4. Meningkatkan kedisiplin pegawai perusahaan. 5. Mengefektifkan pengadaan pegawai. 6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. 7. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Pengertian Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Arimbawa & Dewi, 2013). Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Winarno, 2018).

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan usaha atau lingkungan organisasi, kebijaksanaan organisasi atau perusahaan dan kebijakan pemerintah secara “keseluruhan” misalnya masalah: tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, kesehatan, tingkat penghasilan, jasmani, lingkungan, iklim kerja dan lain-lain. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Selain itu, menurut Hasibuan (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja atau indikator kinerja utama (IKU) atau ukuran kinerja terpilih (key performance indicators, KPI) adalah metrik finansial ataupun non-finansial yang digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi. KPI digunakan dalam intelijen bisnis untuk menilai keadaan kini suatu bisnis dan menentukan suatu tindakan terhadap keadaan tersebut. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator (Arimbawa & Dewi, 2013), yaitu: 1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas

terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. 2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Di dalam suatu perusahaan pada dasarnya mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal. Sebab dengan kinerja karyawan yang baik tentu baik pula kinerja perusahaan dan perusahaan dapat mencapai sasaran yang ada. Berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan ada salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan seseorang. Dengan gaya yang sedemikian rupa mampu menentukan dan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri, apakah dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu perusahaan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan akan meningkat atau malah justru mengalami penurunan (Winarno, 2018). Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai. Itu artinya seorang pemimpin memiliki tugas mendorong, mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sasaran organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka dapat dikatakan dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi orang lain agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Cara seseorang dalam memimpin sangat menentukan kualitas kinerja karyawan, maka bisa dikatakan kinerja karyawan bergantung dan atau dipengaruhi oleh gaya kepemimpinanlah yang berperan aktif pada keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai aktivitas-aktivitas terutama terlihat dalam kinerja karyawannya (Putra, 2013).

Hasil yang efektif dan efisien dari seorang pemimpin dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin itu sendiri mempengaruhi bawahannya, bagaimana pola yang digunakan untuk berkomunikasi dan bekerjasama dengan karyawannya. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dicapai dan dilaksanakan oleh seorang karyawan baik secara kualitas ataupun kuantitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai...

mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dari gaya atau ciri/pola yang diterapkan oleh atasan mampu mempengaruhi naik turunnya kinerja seorang karyawan. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan berpengaruh baik pada kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya gaya/pola kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan kurang tepat bukan tidak berarti bahwa kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan namun hasil yang dicapai tidak akan maksimal atau bahkan bisa mengalami penurunan. Jadi meningkat atau menurunnya kinerja karyawan sangat dominan ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasan. Hasil penelitian (Fernanda & Sagoro, 2016; Trang, 2013) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Tinggi Sulawesi Tenggara.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik, rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, hasil yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan, merupakan faktor peningkatan prestasi kerja pegawai (Agustiningrum & Rahmanto, 2012). Dengan demikian jelaslah, bahwa motivasi yang tepat maka para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para pegawainya pasti akan terjamin. Dari uraian diatas, maka unsur motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian (Andi Prayogi & M Nursidin, 2018; Panjaitan et al., 2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjas teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai...

H2: Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Sulawesi Tenggara.

3. Method, Data, and Analysis

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 115 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 53 orang yang ditentukan berdasarkan rumus slovin. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penelitian di lapangan yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pertanyaan dengan lima opsi jawaban yang akan diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Setuju=5, Setuju=4, Kurang Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui tiga tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik deskriptif. Tahap kedua adalah uji instrumen penelitian yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan.

Tabel 2. Operational Variable

Variable	Indikator	References
Gaya Kepemimpinan (X1)	Memberi inisiatif	(Arimbawa & Dewi, 2013; Putra, 2013; Winarno, 2018)
	Memberi informasi	
	Memberi opini	
	Dorongan	
	Keharmonisan	
	Standar-standar	
Motivasi (X2)	Kedudukan	(Prihayanto, 2012; Siregar, 2012)
	Pengawasan dalam kelompok	
	Usaha	
Kinerja Pegawai (Y)	Ketekunan	(Junaedy et al., 2019; Prima, 2018; Rais et al., 2021)
	Arah karakteristik ini mengarah pada kualitas kerja seseorang	
	Kualitas	
	Kuantitas	
	Ketepatan waktu	
	Efektivitas	
	Kemandirian	

4. Result and Discussion

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 53 orang. Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden, dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja yang dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	28.3
	Perempuan	38	71.7
Usia	35-40	6	11.3
	41-45	4	7.5
	46-50	5	9.4
	51-55	5	9.4
	56-60	33	62.3
Tingkat Pendidikan	S1	29	54.7
	S2	24	45.3
Masa Kerja	1-8	1	1.9
	9-15	10	18.9
	16-23	5	9.4
	24-31	10	18.9
	32-40	27	50.9

Sumber: Data spss

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden pria sebanyak 38 dengan presentase 71.7% sedangkan jumlah responden wanita sebanyak 15 orang dengan presentase 28.3%, dengan jumlah responden terbanyak berada pada usia 56 – 60 tahun dan jumlah responden paling rendah berada pada usia 41 – 45 tahun. Ini menunjukkan bahwa pegawai berumur 56 -60 lebih banyak karena instansi lebih mementingkan pegawai yang berpengalaman. Jumlah responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir S1 sebanyak 29 pegawai dan responden paling sedikit S2 sebanyak 24 pegawai dengan responden sebanyak 53 pegawai. Dan jumlah responden yang paling banyak berdasarkan masa kerja 32-40 tahun sebanyak 27 orang dan jumlah responden yang paling sedikit adalah responden 1-8 tahun sebanyak 1 orang dengan jumlah responden adalah 53 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang berpengalaman.

Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Untuk menentukan validitas dan reabilitas maka pengujian kualitas data ini menggunakan bantuan software SPSS Versi 17 Statistic. Hasil uji validitas dan reabilitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai...

Variabel	Kode	r-hitung	r-table	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.657	0.228	0.676	Valid dan reliabel
	X1.2	0.616	0.228		Valid dan reliabel
	X1.3	0.665	0.228		Valid dan reliabel
	X1.4	0.562	0.228		Valid dan reliabel
	X1.5	0.580	0.228		Valid dan reliabel
	X1.6	0.654	0.228		Valid dan reliabel
Motivasi	X2.1	0.646	0.228	0.742	Valid dan reliabel
	X2.2	0.556	0.228		Valid dan reliabel
	X2.3	0.646	0.228		Valid dan reliabel
Kinerja Pegawai	Y1.1	0.675	0.228	0.630	Valid dan reliabel
	Y1.2	0.804	0.228		Valid dan reliabel
	Y1.3	0.643	0.228		Valid dan reliabel
	Y1.4	0.802	0.228		Valid dan reliabel
	Y1.5	0.646	0.228		Valid dan reliabel
	Y1.6	0.688	0.228		Valid dan reliabel

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung $>$ rTabel($n-2$) dimana rTabel (51) sebesar 0,228. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai rHitung pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 0.676, nilai rHitung pada variabel Motivasi (X_2) adalah 0.742, dan nilai rHitung pada variabel Kinerja pegawai (Y) adalah 0.630. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan Y reliabel.

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independen (X) dan variabel dependen (Y). hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai...

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.420	.680		3.559	.000
Gaya Kepemimpinan	.421	.118	.465	3.568	.000
Motivasi Kerja	.028	.131	.023	.214	.828

Sumber: Hasil output SPSS v.17

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2.420 + 0.421 X_1 + 0.028 X_2$$

Melihat tabel 4 dan berdasarkan rumusan masalah regresi tersebut maka dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja constan maka kinerja pegawai sebesar 2.420. nilai koefisien gaya kepemimpinan 0.421, hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan di tingkatkan maka akan naik sebesar 0.421. Dan nilai koefisien motivasi 0.028, hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi di tingkatkan maka akan naik sebesar 0.028.

Tahap ketiga yaitu pengujian seluruh hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi. Uji T (uji parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2), terhadap kinerja pegawai pada kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Model		T	Sig
1	(Constant)	3.559	.000
	Gaya Kepemimpinan	3.568	.000
	Motivasi Kerja	0.214	.828

Sumber: data spss 17 yang diolah

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut ini: Nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) 3.568, kemudian nilai pada Tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.675. Maka nilai thitung > tTabel (3,568 > 1.675), yang artinya ada alasan ditolak dan dengan nilai signifikansi (0.00 < 0.05), maka ada alasan untuk diterima, Jadi dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai...

kinerja pegawai. Nilai thitung untuk variabel Motivasi (X2) 0.156, kemudian nilai pada Tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.675 Maka nilai thitung > tTabel (0.214 < 1.675). dan (0.828 > 0.05), maka ada alasan untuk diterima, sehingga Jadi dapat diartikan bahwa motivasi memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya uji F (uji simultan) dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	.599	2	.300	7.344	.000a
	Residual	2.039	50	.041		
	Total	20.354	52			

Sumber: data spss 17 yang diolah

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 7.344, sedangkan hasil FTabel distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05) adalah sebesar 3.18. Hal ini berarti Fhitung > FTabel (7.344 > 3.18), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H1 diterima dan H0 ditolak. Diperkuat dengan nilai signifikan (0.000 < 0.05), maka ada alasan untuk diterima dan ditolak. Sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Kolerasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.693	.20181

Sumber data spss 17 yang diolah

Dengan melihat Tabel 7 tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien determinan (R²) pada penelitian ini sebesar 0.762 atau 76,2% sehingga dapat menjelaskan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂). Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Discussion

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tinggi Sulawesi Tenggara

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan uraian tersebut peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena gaya kepemimpinan yang bisa memotivasi pegawai adalah gaya kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri pegawai. Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi. Pemimpin adalah menggerakkan orang lain agar orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu dalam suasana moralitas yang tinggi, dengan penuh semangat dan kegairahan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan hasil yang diharapkan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Trang, 2013) bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tinggi Sulawesi Tenggara

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan dari kajian tersebut bahwa peran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dimana pegawai akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya. Dengan peningkatan kinerja pegawai keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan (outcome) yang meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu motivasi kerja terhadap pegawai perusahaan harus terus dilakukan.

Pemberian motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan pada kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara adalah gaya kepemimpinan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai...

perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Suwati, 2013) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

5. Conclusion and Suggestion

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni: 1. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk kantor pengadilan tinggi Sulawesi Tenggara dengan melakukan perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai. Dan melakukan perbaikan sesuai dengan standart yang berlaku serta menginovasi kinerja pegawai yang lebih efektif membantu dalam memenuhi target yang diinginkan perusahaan. 2. Saran bagi peneliti selanjutnya agar menambah kajian baik secara lokus maupun secara fokus, dimana secara lokus tidak hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan saja melainkan melakukan perbandingan dengan beberapa perusahaan lainnya. Dan secara fokus menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya.

Reference

- Agustiningrum, A., & Rahmanto, A. N. (2012). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1(1). <https://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/pap/article/view/1535>
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. <http://repository.una.ac.id/52/>
- Anggiriawan, P. B., & Wirakusuma, M. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dengan penerapan good governance sebagai variabel moderasi. *Buletin Studi Ekonomi*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/article/download/19043/12675>
- Arimbawa, I. K. M., & Dewi, A. (2013). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Jimbaran Puri Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(12), 1693–1710. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/6283/5577>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai...**

<http://journal.lemlit.org/ojs/index.php/aj/article/view/27>

- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1). <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/2>
- Danişman, Ş., Tosuntaş, Ş. B., & Karadağ, E. (2015). The effect of leadership on organizational performance. In *Leadership and organizational outcomes* (pp. 143–168). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-14908-0_9
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1). <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/ecoedu/article/view/882>
- Emba, Y., Husnawaty, A. R., & Suryadi, D. F. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor pengadilan tinggi tata usaha negara Sulawesi Tenggara. *MACAKKA Journal*, 1(1), 159–166. <http://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/SE/article/view/458>
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2), 81–95. <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727>
- Fitria, R., Idris, A., & Kusuma, A. R. (2014). Pengaruh remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. *Journal Administrative Reform*, 1691–1704. https://www.academia.edu/download/52920936/jurnal_08-26-14-05-47-13.pdf
- Hapid, H., & Sunarwan, A. R. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 1(2). <http://dx.doi.org/10.35906/jep01.v1i2.109>
- Hartiningsih, M. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada badan keuangan dan aset daerah kabupaten Sleman). *Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta*. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JEB/article/download/76/73>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147. <http://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83–94. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Jati, D. D. W. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Yogyakarta: *Jurnal Ekonomi Universitas Sanata Dharma*. <https://repository.usd.ac.id/3559/1/102214041.pdf>
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). The effect of motivation on work satisfaction and employee performance of government employees at STP Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823–840. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/14189/12270>
- Khuong, M., & Linh, U. (2020). Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3279–3290. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.010>

- Koniswara, S., & Lestari, T. S. (2019). Gaya kepemimpinan situasional terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kupang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v7i1.69>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22915>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/mb.v4i2.297>
- Novitasari, S. R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Tegal. universitas pancasakti tegal. <https://core.ac.uk/download/pdf/322774750.pdf>
- Panjaitan, H., Sumual, M., & Sopotan, G. (2021). Pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN tarakan tomohon. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(8). <http://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/2570>
- Prihayanto, S. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah–Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/35010/>
- Prima, P. Q. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi martha mulia. Universitas Airlangga. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/78711>
- Putra, G. P. U. (2013). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. Udayana University. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/5428/4384>
- Rais, M., Mallongi, S., & Saleh, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor balai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 299–317. <http://eprints.unm.ac.id/10029/>
- Rohaeni, H. (2016). Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 32–47. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.294>
- Samad, A. (2015). Towards an understanding of the effect of leadership on employee wellbeing and organizational outcomes in Australian universities. *The Journal of Developing Areas*, 49(6), 441–448. <https://doi.org/10.1353/jda.2015.0121>
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189–196. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1634>
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai...**

<https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1995>

Winarno, A. (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Karyawan Pada Rumah Sakit Ahmad Yani Awal Bros Hospital Group. Universitas Islam Riau.
<http://repository.uir.ac.id/id/eprint/3157>