



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN  
LAWANG**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih  
Gelar Sarjana Administrasi Publik

Oleh

**ALFIANA RIZKY RAMADHANY**

217.01.09.1.022



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**2022**

## RINGKASAN

Alfiana Rizky R, 2021, NPM 217010910222, Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang. Dosen Pembimbing I Prof. Dr. Yaqub Cikusin, M.Si, Pembimbing II Dr. Hayat, S.A.P., M.Si

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui (1) Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang (3) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena datanya bisa diukur dengan angka dan hubungan antar variabel yang terdiri dari variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan variabel X2 (Motivasi kerja) dengan variabel Y (kinerja Pegawai) dengan menggunakan skala likert untuk mengkuantitatifkan variabel. Pada pengumpulan data dilakukan dengan teknik penyebaran kuisioner dan dokumentasi

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan secara parsial menghasilkan nilai sig  $0,002 < a 0,05$ , terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lawang. Variable motivasi kerja secara parsial menghasilkan nilai sig  $0,000 < a 0,05$ , maka terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lawang. Secara simultan variable gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lawang dengan nilai persamaan regresi  $Y = 16,766 - 0,759X_1 - 1,617X_2 + e$

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai**

## SUMMARY

Alfiana Rizky R, 2021, NPM 21701091022, State Administration Study Program, Faculty of Administrative Sciences, Islamic University of Malang, Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at Lawang Distric Officee. Supervisor I Prof. Dr Yaqub Cikusin, M.Si, Supervisor II Dr. Hayat, S.AP., M.Si

---

This research aims to find out (1) Leadership Style Partially positive and significant effect on Employee performance at Lawang Distric Office (2) Motivation partially positive and significant effect on Employee Perfomance at Lawang Distric Office (3) Leadership Style and Motivation simultaneously affect positive and significant impact in imployee perfomance at the Lawang Distric Office

The type of approach used in this study is a quantitative approach because the data can be measure by numbers and the relationship between variables consisting if variable X1 (leadership style) and variable X2 (work motivation) with variable Y (employee perfomance) using a likert scale to quantify the variable. The data collection was carried out by using questionnaires and documentation.

The result of this study indicate that the Leadership Style variable partially produces a sig value of  $0.002 < a 0,05$ , there is positive and significant influence between leadership style on employee perfomance at the Lawang Distric Office. The work motivation variable partially produces a sig value of  $0,000 < a 0.05$ , so there is a positive and significant influence on work motivation on employee perfomance at the Lawang Distric Office. Simultaneously the variable of leadership style and work motivation have a significant effect on employee perfomance at the Lawang Distric Office with value of the regression equation  $Y + 16,766 - 0,756 X1 - 1.617 X2 + e$

**Keywords : Leadership Style, Work Motivation, Employee Perfomance**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi pemerintah untuk mencapai tujuan yang di inginkan tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang di miliki. Sumber Daya Manusia merupakan peran penting dalam menggerakkan seluruh kegiatan suatu instansi dan membantu untuk mewujudkan tujuan yang ingin di capai, sebuah instansi harus memiliki SDM yang berkompeten dalam bekerja agar dapat memaksimalkan tugas yang sedang di kerjakan.

Menurut Susan (2019:954) sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi yang secara aktif ikut membantu dalam melaksanakan tugas disuatu institusi yang memiliki peran sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan lagi kemampuannya. Hal ini diperkuat dengan pendapat Hayat (2014:31) yang mengemukakan bahwa penggerak dari sistem organisasi pemerintah adalah manusia yang ada didalamnya yaitu pegawai yang akan bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Sedangkan dalam buku Hayat (2017:105) yang berjudul Manajemen Pelayanan Publik mengemukakan pendapatnya tentang Sumber daya manusia merupakan aspek yang terpenting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sebagai aspek utama dalam organisasi terhadap produktivitas yang diharapkan bersama. Sumber daya manusia mempunyai peran terhadap tujuan organisasi, bahkan menjadi pusat terhadap keberadaan organisasi.

Sumber Daya Manusia yang berperan aktif dalam meningkatkan perkembangan suatu instansi adalah pemimpin, karena seorang pemimpin harus mengambil sebuah

keputusan dengan tepat untuk menentukan kemana arah instansi tersebut akan berjalan dengan yang telah disepakati sebelumnya. Seorang pemimpin memerlukan ketrampilan dan kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya karena kebanyakan bawahan melihat seorang pemimpin sebagai tolak ukur dalam melakukan pekerjaannya. Seperti yang dijelaskan dalam buku milik Sondang (2016:32) yang mengemukakan bahwa tugas seorang pemimpin ialah untuk memimpin orang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Seorang pemimpin harus diakui dan diterima oleh bawahannya agar bisa merealisasikan keinginan dari pemimpin tersebut.

Instansi milik pemerintahan begitu penting bagi masyarakat yang berada di sekitarnya. Dalam mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan seorang pegawai harus mempunyai etos kerja yang baik untuk melayani masyarakat. Seorang pemimpin harus memperhatikan kualitas kinerja pegawainya dalam menyelenggarakan pelayanan. Pelayanan publik tidak bisa dilakukan dengan seenaknya karena ini berhubungan langsung dengan aparatur pemerintahan di suatu Negara. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu faktor-faktor yang harus dijalani termasuk faktor gaya kepemimpinan dan motivasi. ★★★★★★

Pada hakekatnya pelayanan publik telah diatur pada Undang-undang Tahun 2009 Nomer 25 yang membahas tentang pelayanan publik, dijelaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan meliputi pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman agar bisa menerapkan gaya kepemimpinannya sendiri untuk meningkatkan Pelayanan Publik di Indonesia. Dan untuk mewujudkan pelayanan publik perlu juga mewujudkan kinerja pegawai yang efektif sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur sipil negara yang menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan pekerjaan yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam

pelaksanaan manajemen ASN. Berdasarkan Undang-Undang tersebut bisa diharapkan Pegawai Negeri Sipil yang khususnya berkerja di Kantor Kecamatan Lawang bisa mengembangkan dirinya dan bisa mempertanggungjawabkan kinerjanya. (peraturan.go.id)

Dalam melaksanakan suatu kinerja seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya tersendiri untuk meningkatkan kinerja pegawainya, guna untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan yang di inginkan. Menurut buku Edwin B. Flippo (2005:143) yang berjudul Manajemen Personalia mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk menyatukan tujuan dari organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Jika pemimpin gagal dalam menerapkan Gaya Kepemimpinannya maka akan berakibat buruk terhadap instansi yang sedang dijalankan, maka dari itu seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan yang luas supaya bisa membimbing bawahannya. Selain itu menurut Menurut Hasriana (2017:273) seorang pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi bawahan agar bekerja dengan maksimal, melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mampu meningkatkan kinerja pegawainya dan seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya yang khas pada saat menerapkan kepada pegawainya. Dalam suatu instansi gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin berbeda-beda karena bersangkutan dengan karakter atau kepribadian dari pemimpin. Jika disuatu organisasi berhasil menerapkan gaya kepemimpinannya, kemudia ditirukan oleh pemimpin dari instansi lain belum tentu berhasil karena itu bukan karakter dan kepribadian pemimpin itu.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Binfor.et.al (2013) yang mengatakan bahwa *“leadership is a centrak feature of organization perfomance. The manager must undestand the nature of leadership influence and factors wich determine relationship*

*with other people and the effectiveness of leadership relationship*” yang artinya kepemimpinan adalah pusat dari kinerja organisasi. Pemimpin harus memahami bagaimana cara mempengaruhi bawahan dengan baik dan faktor apa saja yang menentukan hubungan dengan orang lain, dan keefektifan hubungan kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang bisa meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja yang berpengaruh juga terhadap para bawahan agar dapat menjalankan tugas dengan maksimal. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang bisa membuat pegawai maupun pimpinan mempunyai semangat kerja agar mendapatkan sesuatu yang ingin dicapai secara bersama-sama.

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah sesuatu hal yang bisa menciptakan dan mendukung perilaku seseorang supaya mau bekerja dengan giat dengan segala upaya untuk mewujudkan kepuasan bersama didalam organisasi tersebut. Beberapa pemimpin gagal dalam memahami pentingnya sebuah motivasi yang bisa berdampak dengan hasil dari kinerja pegawai maka dari itu dalam sebuah organisasi motivasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disisi lain menurut Winardi (2013:21) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya dalam mencapai keorganisasian yang dilandasi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu dengan kata lain motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong semangat pegawai untuk bekerja memenuhi target, dengan adanya motivasi yang tinggi seseorang dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Penelitian lain menurut Prakasa dan Latief (2020:152) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai, artinya pegawai yang

mempunyai motivasi tinggi cenderung melakukan aktivitas kinerja yang tinggi juga dan sebaliknya pegawai yang mempunyai kinerja yang rendah cenderung tidak memiliki motivasi dalam hidupnya. Dengan demikian motivasi merupakan peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pada tahun 2018, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) mengungkapkan 1,35 juta Pegawai Negeri Sipil mempunyai kinerja yang buruk. Banyak dari PNS tersebut meninggalkan tugasnya demi kepentingan pribadi. Apalagi pemerintah telah beberapa kali menaikkan gaji serta menambah uang tunjangan kepada mereka, ini jelas membebani pemerintah dengan mengeluarkan dana yang tidak sedikit tetapi kinerjanya tidak maksimal, hal ini disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah minimnya motivasi (Sindonews.com). Melihat hal tersebut, pengetahuan akan motivasi dan pemberian motivasi pada pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan. Hal ini karena motivasi dapat meningkatkan performa kinerja dan performa organisasi itu sendiri. Pimpinan harus memahami sumber motivasi terbesar PNS dan bagaimana cara untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi tersebut.

Selain itu saat ini birokrasi pemerintahan di Indonesia sangat memperhatikan karena ulah aparat pemerintah yang berbuat semena-mena atas kekuasaan yang dimilikinya. Dikutip dari suara.com (2021) kebanyakan Aparatur Sipil Negara tidak sepenuhnya mengabdikan untuk Negara, tetapi mereka hanya mencari keuntungan pribadinya, Kepala Pusat Penerangan (Kapuspen) Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) Dr. Drs. Bakhtiar, M. Si mengatakan bahwa sebanyak 1.372 ASN diberhentikan secara tidak hormat oleh pemerintahan karena tindakan korupsi dan penggelapan uang milik negara yang dilakukan ASN. Berkenaan dengan pelayanan

publik yang dianggap buruk, terdapat inti dari semua permasalahan tersebut salah satu contohnya yakni perilaku Aparatur Sipil Negara yang tidak profesional dan tidak memiliki perilaku kinerja yang baik. Padahal aspek tersebut menjadi unsur penting dalam suatu pemerintahan. Banyak ASN yang mendepankan kekuasaan daripada melayani masyarakat.

Hal ini juga yang telah saya temukan pada hasil Pra penelitian yakni kebanyakan kinerja pegawai di sebuah instansi Pemerintahan yang pertama kurangnya sarana dan prasarana yang berakibat terkesan lambat dalam melayani masyarakat yang membutuhkan dan tidak jarang ada beberapa pegawai nakal yang sengaja masuk terlambat padahal sudah banyak masyarakat yang mengantri untuk menyelesaikan keperluannya. Yang kedua tentang pelayanan pegawai terhadap masyarakat yang kurang mengenakan dan terkesan tidak sopan terhadap masyarakat.

Maka dari itu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Atasan dan bawahan dituntut untuk memiliki semangat tinggi agar pada proses pelayanan publik bisa menghasilkan tujuan dan kinerja yang memuaskan. Kedua faktor tersebut mempunyai dampak positif bagi suatu instansi, jika pemimpin tidak mempunyai Gaya Kepemimpinan dan tidak memberikan sebuah motivasi terhadap bawahannya itu menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal.

Pendapat penulis ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Nurlina, dkk (2021:7) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat membantu dalam melakukan sesuatu kegiatan yang akan memperbaiki kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan suatu instansi, jika seorang

pemimpin tidak bisa menerapkan gaya kepemimpinannya dan tidak memberikan motivasi yang bisa merubah perilaku bawahannya agar bisa bekerja dengan baik itu bisa menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak memenuhi target yang ingin dicapai.

Berdasarkan kajian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian dan latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti diatas, peneliti menemukan beberapa rumusan masalah diantaranya :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang ?
3. Apakah Gaya Kepimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang?

### 1.3 Tujuan Penulis

Sejalan dengan rumusan masalah diatas, peneliti juga bertujuan untuk :

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang

3. Gaya Kepimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang

#### 1.4 Manfaat Penulisan

Dalam melaksanakan penelitian ini tentunya akan membawa suatu kegunaan, baik secara teoritis maupun praktis.

##### 1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian, saya sebagai peneliti berharap kedepannya memberi pengetahuan dan manfaat terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Lawang. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu referensi dalam bidang ilmu pengetahuan yang dapat diterapkan dalam proses kinerja di suatu instansi

##### 2. Manfaat praktis

###### A. Bagi peneliti

Dimana penulis dapat lebih mengetahui tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja disuatu instansi, sehingga bisa menjadi evaluasi kedepannya sebagai aparatur negara.

###### B. Bagi instansi

Dapat digunakan sebagai acuan dan evaluasi seberapa jauh apa pelayanan publik yang sudah diterapkan dan diberikan kepada masyarakat

###### C. Bagi Universitas

Mendapatkan hasil riset dari penelitian ini terkait masalah atau keadaan di lapangan, agar kedepannya dapat menjadi pengembangan



kurikulum. Disamping itu juga sebagai pengetahuan bagaimana sistem-sistem pelayanan publik pada aparaturnegara ini dalam dunia pelayanan publik



## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lawang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lawang sebagai berikut:

- a. Variable Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini diketahui variable gaya kepemimpinan secara parsial menghasilkan nilai sig  $0,002 < a 0,05$ , maka dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variable kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lawang
- b. Variable Motivasi Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lawang. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini diketahui variable motivasi kerja secara parsial menghasilkan nilai sig  $0,000 < a 0,05$ , dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lawang
- c. Bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variable Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui variable gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2)

yang telah diuji secara simultan memiliki nilai sig sebesar  $0,000 < 0,5$  dan pada uji koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 0,894 atau sama dengan 89,4%, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengaruh variable X1 dan X2 terhadap Y dalam penelitian ini.

## B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan dua saran untuk pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang dan saran untuk penelitian selanjutnya.

Saran yang pertama yakni untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan harus mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri tanpa mencotok gaya kepemimpinan dari pemimpin lain dan harus melakukan kerjasama dengan pegawai dan menjalin komunikasi yang baik. Pemimpin sebaiknya sesering mungkin memberikan motivasi-motivasi atau kalimat penyemangat untuk anggotanya supaya anggotanya bisa bersemangat untuk menjalani pekerjaannya dengan begitu pegawai maupun pimpinan dapat mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan yang telah disepakati sebelumnya

Saran yang kedua yakni hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi guna melakukan penelitian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dan sebaiknya peneliti yang akan datang menambah beberapa variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku

- Arikunto. 2014. *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta: rieneka cipta
- Arikunto. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rieneka Cipta
- Badu, Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo : Idea Publishing.
- Farida, Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusi II*. Pongoro: Penerbit Umpo Press
- Flippo, Edwin B. 2005. *Management Personalia Edisi keenam*. Jakarta: Raja Grafindo
- Greenbreg J. 2011. *Behavior In Organizations*, 10th edition. Pearson Education Limited, Essex : England
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hayat. 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Hayat. 2018. *Kebijakan Publik*. Malang : Intrans Publishing
- Hayat. 2018. *Reformasi Kebijakan Publik Perspektif Makro dan Mikro*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenamanda Group.
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moehariono. 2012. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Purnomo, Saragih. 2016. *Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yayasan Nusantara Bangun Jaya
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sendarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Cetak ke-5. Bandung : PT Refika Aditama
- Soekarso, I.P. 2015. *Kepemimpinan kajian teoritis dan praktis*. Jakarta : Erlangga
- Sondang. 2016. *Filsafat Administrasi : Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Winardi. 2013. *Motivasi Pemotivasian*. Jakarta : Rajawali Pers
- Yulianto. 2020. *perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka

## Jurnal dan Internet

- Dicky. 2016. *Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sekretariat Jendral Kementerian dalam Negri*. Tesis : Universitas Prof. Dr. Moestopo. Available From : [http://library.moestopo.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=38729&keywords=](http://library.moestopo.ac.id/index.php?p=show_detail&id=38729&keywords=) [Accessed 1 desember 2020]
- Dumadi, Ayu, Khojin, Arini. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daehan Global*. Jurnal Vol. 1 No.1 agustus 2020. Available from: <https://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma/article/view/227> [Accessed 1 juli 2021]
- Fitriana. 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai puskesmas Karangayung*. Skripsi : Universitas Muhammadiyah Surakarta. Available From : <http://eprints.ums.ac.id/54209/> [Accessed 1 desember 2020]
- Hartono. 2018. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam kinerja Pembangunan*. Tesis : Universitas Jember. Available from : <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/POLITICO/article/view/2367> [Accessed 14 desember 2020]
- Hasriana, Tasmah, Munir. 2017. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor distrik navigasi kelas I Makassar*. Jurnal Vol 1 No.2. Available From : <http://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/56> [Accessed 14 januari 2021]
- Hayat. (2020). *Paradigma Good Governance menuju Shared Governance melalui reformasi Birokrasi dan Inovasi Pelayanan Publik*. Jurnal Vol. 8 No. 1 Januari Hal 1-23 Available From: <http://journal.umpo.ac.id/index.php/aristo/article/view/HH> [Accessed 13 januari 2021]
- 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. Available From : <https://scholar.google.co.id/citations?user> [Accessed 12 januari 2021]
- Hayat. 2016. *Peneguhan Reformasi Birokrasi melalui Penilaian Kinerja Pelayanan Publik*. Jurnal Vol 20 No 2 November 2016 Hal 175-188. Available from : <http://jurnal.ugm.ac.id/jsp/article/view> [Accessed 12 januari 2021]
- Hidayatullah. 2017 . *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Cilopadang Kecamatan Majenang*. Skripsi : STIE Pelita Bangsa. Available From : <https://docplayer.info/142570607-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-dikantor-desa-cilopadang-kecamatan-majenang-skripsi.html> [Accessed 28 november 2020]
- Hutaruk. 2017. *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Pemerintahan Kota Sibolga*. Tesis : Universitas Terbuka Jakarta. Available From : <http://repository.ut.ac.id/6963/> [Accessed 1 desember 2020]
- Malkan, Adam, Syafaat, Sofyan. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol*. Vol. 2 No.1.

Available from : <http://www.jurnal.jipsya.org/index.php/jipsya/article/view/25> [Accessed 1 juli 2021]

Jami. 2021. Kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Baubau. Vol 3 No 4 Juli 2021. Available from : <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/11279/6992> [Accessed 19 januari 2022]

Dede. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada McDonald Bintaro. Vol 3 No 3 April 2021. Available from : <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/11279/6992> [Accessed 19 januari 2022]

Muschin, Slamet ; Hayat . 2016. *Model Penilaian Kinerja Silang Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara*. Jilid 1 tahun 2013, hal 157-169. Available From : <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/211> [Accessed 14 januari 2021]

Noer. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amandha Cipta Wisata*. Vol.1 No. 1 Juni 2020. Available from : <http://edu-business.org/index.php/JIAPB/article/view/6> [Accessed 1 juli 2021]

Nuraeni, Mattalatta, Syukur. 2019. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng*. Jurnal Vol 2 No 1 .Available From : <https://www.journal.steamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/367> [accessed 12 januari 2021]

Nurlina, Safrida, Musmulyadi, Burhan. 2021. *Gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai*. Jurnal Vol4 No 1. Available from : <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/1571> [Accessed 13 januari 2021]

Perdana. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara*. Skripsi : Universitas Negri Semarang. Available From : <http://lib.unesa.ac.id/41750/> [accessed 1 desember 2020]

Prakasa, Latief. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kota Samarinda*. Jurnal Vol 1 No. 3. Available from: <http://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1098> [Accessed 13 januari 2021]

Purwastut, Cikusin, Hayat. 2020. *Pelayanan Publik Keimigrasian Berbasis Good Governance*. Jurnal Vol 14 No 1 Hal 60-67. Available From : <http://riset.unisma.ac.id/index.php/rpp/article.view/5052> [Accessed 14 Januari 2021]

Ridho Sanjaya. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif ekonomi Islam*. Skripsi : Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung. Available From : <http://repositiry.radenintan.ac.id/3563/> [Accessed 12 desember 2020]

Siagaan, Khair. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening*. Vol 1 No 1 september 2018 Hal 59-70. Available from : <http://journal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/2241> [Accessed 13 januari 2021]

Agus. Echar, Salim. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Kepuasan Kinerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa. Vol 2 No 1 Februari 2021 Hal 77-87. Available from : <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1145> [Accessed 19 Januari 2022]

Siswanto, Hamid. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. jurnal Vol 4 No 1. Available from: <http://administrasubisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1676> [Accessed 13 januari 2021]

Sunarni , Sudiani. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Ubud*. Jurnal Vol. 6 No.1 Maret 2020. Hal 101-108. Available From : <https://www.klinikhukum.djingga.com/index.php/equilibrium/article/view/414> [Accessed 1 juli 2021.

Purwanti, Mardiana. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (studi kasus Departemen component F1) Vol 3 No 2 April 2019. (accesed 28 agustus 2020)

Sindonews.com. Available from: <https://nasional.sindonews.com> [Accessed 4 November 2020)

Suara.com. 2021. Dampak Kinerja ASN terhadap runtuhnya birokrasi pemerintahan di Indonesia. Available from : <https://yorsay.suara.com/news/2020/03/11/112943/dampak-kinerja-asn-terhadap-runtuhnya-birokrasi-pemerintahan-di-indonesia> [Accessed 1 januari 2020]

Peraturan undang-undang Tahun 2009 Nomer 25 yang membahas tentang pelayanan publik. Available from : <https://peraturan.go.id/uu.html> [Accessed 1 januari 2021]

