



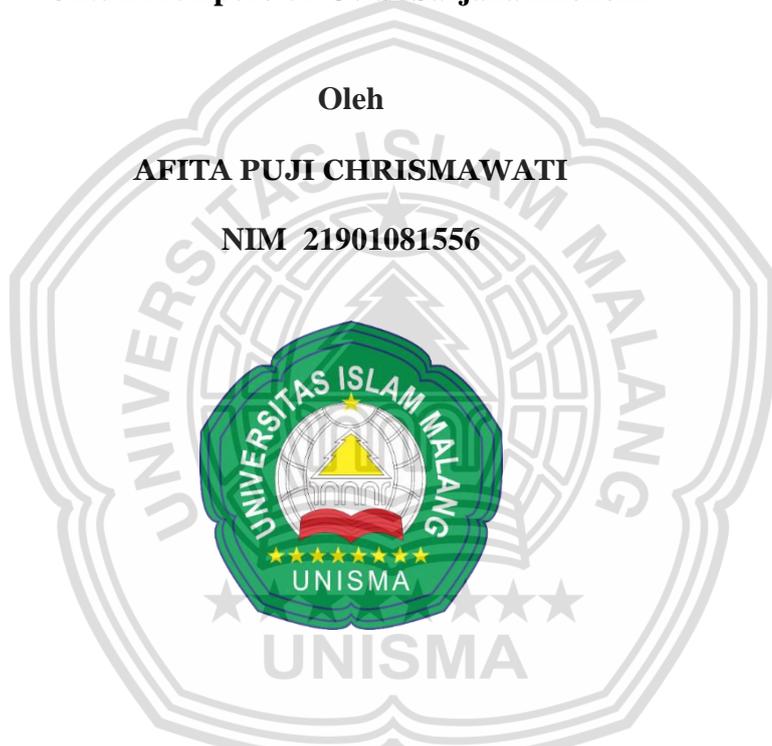
**GAYA KEPEMIMPINAN, TUNJANGAN KINERJA DAN
MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATU
(Studi bagian protokol dan komunikasi pimpinan)**

**Skripsi
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

AFITA PUJI CHRISMAWATI

NIM 21901081556



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2023**

Abstraksi

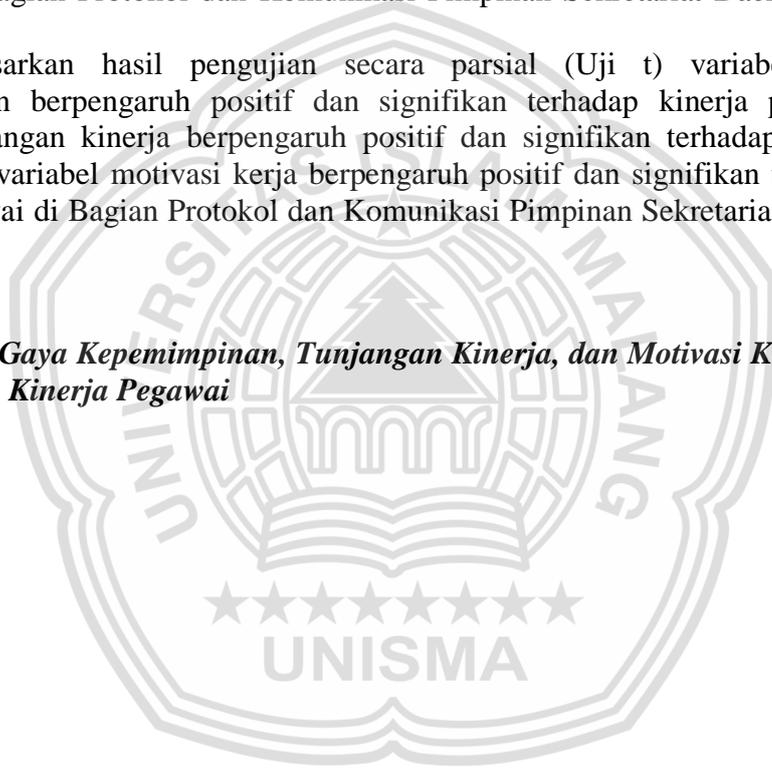
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batu

Dengan menggunakan sampel sebanyak 48 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial.

Dalam penelitian ini juga mengindikasikan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batu.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batu.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, dan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai



Abstract

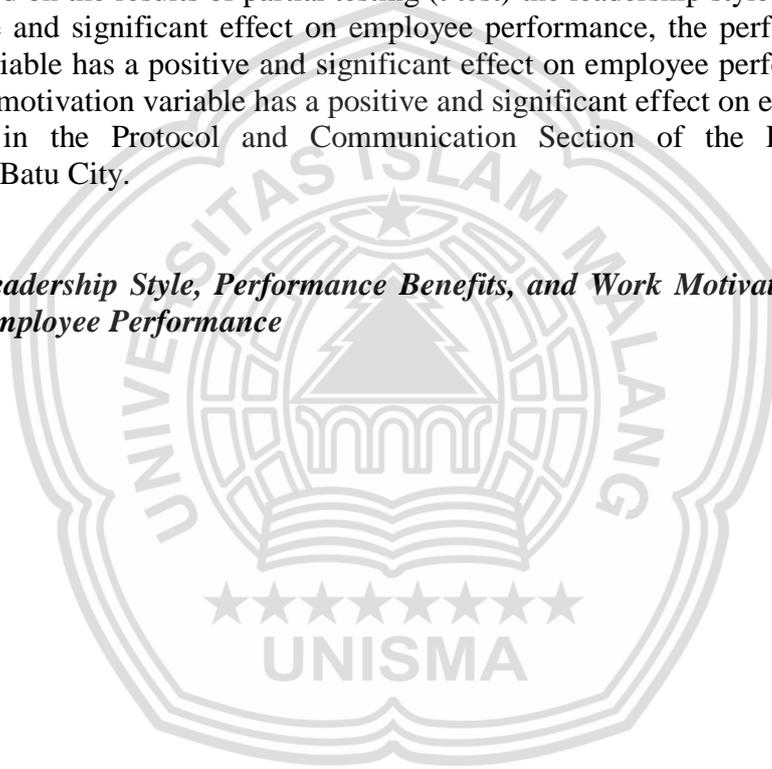
The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, performance allowances, and work motivation on employee performance in the Protocol and Communication Section of the Regional Secretariat of Batu City.

By using a sample of 48 people. Data analysis methods used in this research are descriptive statistics and inferential statistics.

This study also indicates that the results of the study show that simultaneously the variables of leadership style, performance allowances, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance in the Protocol and Communication Section of the Regional Secretariat of Batu City.

Based on the results of partial testing (t test) the leadership style variable has a positive and significant effect on employee performance, the performance allowance variable has a positive and significant effect on employee performance and the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance in the Protocol and Communication Section of the Regional Secretariat of Batu City.

Keywords: *Leadership Style, Performance Benefits, and Work Motivation and Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur negara pembinaan sumberdaya manusia dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai sangatlah diperlukan. Kurangnya pembinaan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi akan menimbulkan kendala yang akan menghambat terealisasinya tujuan organisasi sebagai akibat dari rendahnya kinerja pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.

Bagi pegawai yang datang kerja tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan kinerja di bagian protokol dan komunikasi pimpinan kurang maksimal. Sehingga bagian protokol dan komunikasi pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Batu harus memahami pentingnya penilaian kinerja dari seluruh pegawai yang ada. Adanya permasalahan dengan penurunan kinerja yaitu keterlambatan jam kerja menyebabkan kegiatan keprotokolan menjadi terhambat. Hal ini dapat dipengaruhi karena gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja dan motivasi kerja pegawai yang ada di bagian protokol dan komunikasi pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Batu.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Pengaruh Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa

berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi kepemimpinan sangat diperlukan guna memberikan semangat kerja kepada para pegawai sehingga kinerja pegawai lebih efisien.

Gaya Kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan sebuah organisasi dimana apabila kepemimpinan tidak bisa mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal maka kemajuan organisasi akan bergerak lamban sebaliknya jika kepemimpinan dirasa baik bisa mempengaruhi kinerja pegawai seperti memberikan bonus kepada pegawai sehingga pegawai tersebut merasa lebih semangat dalam bekerja serta organisasi tersebut bisa menghadapi persaingan dan mencapai tujuan yang telah disepakati.

Oleh sebab itu setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan kinerja yang tepat agar kesejahteraan pegawai dapat meningkat. Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa). Imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja atau kinerja yang ditampilkan disebut tunjangan kinerja.

Berdasarkan Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Batu Nomor 2 Tahun 2019 tentang tunjangan kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Batu Ditetapkan Tanggal 09 Januari 2019 Diundangkan Tanggal 09 Januari 2019 Berlaku Tanggal 09 Januari 2019. Disebutkan bahwa tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Sistem ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja serta kepuasan tersendiri bagi pegawai. Tetapi yang menjadi persoalan adalah, apakah sistem tunjangan kinerja benar-benar meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi yang tinggi bagi motivasi kerja pegawai atau tidak. Tunjangan kinerja sudah diberikan akan tetapi pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap pekerjaannya dan bahkan cenderung tetap.

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal pencapaian tujuan organisasi adalah dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan

tujuan perusahaan. Proses timbulnya motivasi kerja seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang tertuang dalam Pasal 1 Ayat 1 disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai dengan pengertian Pegawai Negeri di atas, maka kewajiban Pegawai Negeri berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai yang tertuang dalam Pasal 3 bagian kesatu tentang kewajiban Pegawai Negeri. Dalam hal ini, sesuai dengan beberapa ayat yang tertuang dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengenai kewajiban dari Pegawai Negeri dapat mencerminkan kesigapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan kantor, itu merupakan bentuk peranan Pegawai Negeri yang bekerja secara optimal serta sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku, dan ini semua berarti Pegawai Negeri sangatlah penting peranannya dalam menjaga jalannya suatu roda kehidupan organisasi serta sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa kinerja pegawai yang maksimal, kegiatan dalam suatu organisasi tidak mungkin akan berjalan. Oleh

karena itu, dalam upaya pelaksanaan organisasi ke arah yang lebih baik, maka perlu diketahui karakter atau sifat dasar manusia dalam pengelolaan atau hasil pencapaian organisasi tersebut. merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran gaji dan pembayaran tunjangan, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sesempurnanya apapun suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan dapat berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak yang memerlukan kompetensi dan profesionalisme. Fokus penelitian pada penulisan disini adalah Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batu yang bertugas membantu Walikota Batu sebagai Kepala Daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Sehingga dari latar belakang yang telah diuraikan dan merujuk pada teori serta fenomena yang terjadi pada objek penelitian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul: “Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja

Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ?
4. Bagaimana pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai.

3. Untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi instansi terkait

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan serta penambahan informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur dalam penambahan wawancara serta dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskripsi gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

- a. *Gaya Kepemimpinan* direfleksikan oleh indikator seorang pemimpin yang selalu memberi arahan sebelum melaksanakan tugas, selalu memberikan tantangan untuk pegawainya dalam melaksanakan tugas, sangat menghargai partisipasi pegawai, mendelegasikan sebagian wewangnya kepada pegawai dalam bekerja.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran

- b. *Tunjangan Kinerja* direfleksikan oleh indikator Pegawai diberikan tunjangan kinerja setiap bulan, Pemberian Tunjangan Kinerja sesuai dengan kelas jabatannya, Pemberian Tunjangan Kinerja dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai.

Tunjangan Kinerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi,hal ini juga mempengaruhi loyalitas pegawai terhadap instansi, serta juga dapat digunakan sebagai cara mempertahankan pegawai yang berkualitas, dan berkontribusi cukup baik untuk instansi

- c. *Motivasi Kerja* direfleksikan oleh indikator adanya pegawai dalam melaksanakan tugas di jalani dengan penuh rasa tanggung jawab, pegawai berusaha meningkatkan prestasi kerja, pegawai berusaha untuk memanfaatkan peluang untuk maju, pegawai berusaha mendapatkan pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan.

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

- d. *Kinerja Pegawai* direfleksikan oleh indikator Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan mengantisipasi agar pekerjaan tidak menumpuk,Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas sesuai dengan petunjuk teknis (juknis) yang melekat pada masing-masing,pegawai berusaha tepat waktu, baik waktu berangkat dan penyelesaian pekerjaan kantor.

Kinerja Pegawai sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja harus dapat di tunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan tolak ukur yang telah ditentukan.

2. Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau secara serempak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batu. Artinya dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja yang diberikan serta meningkatnya motivasi kerja dari pegawai terhadap organisasi yang ada di Bagian Protokol tersebut maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan.
3. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Setda Kota Batu, artinya bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
4. Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Setda Kota Batu, artinya bahwa semakin baiknya pemberian tunjangan kinerja yang diberikan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
5. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Setda Kota Batu, artinya bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja pegawai terhadap organisasi yang ada di Bagian Protokol tersebut maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan penelitian ini yaitu tidak dapat disamakan di lembaga , instansi, dinas atau kantor lainnya hanya dapat dilakukan di di Bagian

Protokol dan Komunikasi Pimpinan Setda Kota Batu dan hasil dari penelitian ini berbeda dari hasil penelitian di instansi lainnya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya meneliti tentang variabel gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja dan motivasi kerja sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Saran untuk organisasi

- Untuk variabel Gaya Kepemimpinan

Diharapkan Pemerintah Kota Batu dapat menempatkan kriteria personal Kepala Bagian Protokol yang memiliki gaya kepemimpinan yang luwes dan dapat memberikan kebebasan berkreasi bagi stafnya serta menempatkan staf sesuai kemampuan stafnya dan bisa merotasi apabila stafnya terlalu lama di tempatkan di Bagian Protokol sebab di Bagian Protokol ini pekerjaan yang tidak mengenal waktu.

- Untuk variabel Motivasi Kerja

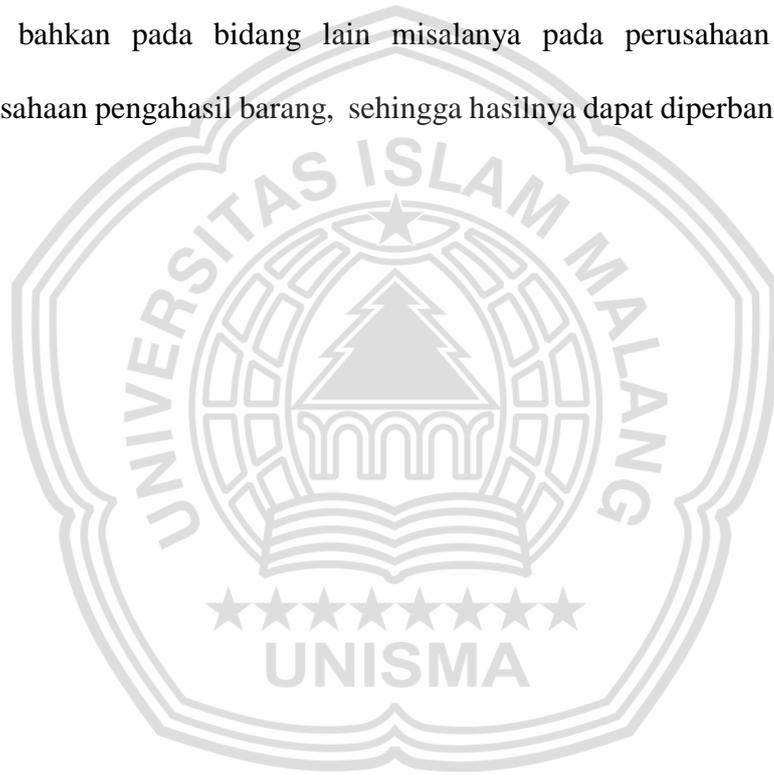
Kepala Bagian Protokol selain memberikan motivasi kerja pada stafnya juga seharusnya bisa mempromosikan stafnya untuk menjadi pejabat struktural apabila memenuhi syarat.

- Untuk variabel Tunjangan Kinerja

Kepala Bagian Protokol seharusnya memperjuangkan kesejahteraan lebih bagi stafnya sebab kinerja bagian Protokol tidak mengenal waktu dibandingkan pegawai lainnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk memperbanyak referensi yang digunakan dan atau melakukan penelitian dengan judul yang sama pada tempat yang berbeda atau bahkan pada bidang lain misalnya pada perusahaan swasta, perusahaan penghasil barang, sehingga hasilnya dapat diperbandingkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
- As'ad, Moh. 2017. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Ahyaruddin Dan Akbar.2016.*The Relationship Betwen The Use Of A Performance Measurement System, Organizational Factor Accountability, And The Performance Of Public Sector Organization*. Journal of Indonesian Economy and Business. Jakarta.
- Badriyah. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bawintil,Falen K. , Ivonne S. Saerang Christoffel Kojo .2017.,*Effect of work environment, leadership style and motivation of employee performance in the national unity and political agency of north sulawesi province* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.Manado.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dharma, Surya. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Usahawan.
- Danang, Sunyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Damanik, Mariana (2021),Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar Medan.
- Farah Shinta Qurratu Ain (2020).Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik (studi kasus kinerja pegawai sektor publik di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur II)

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8 (8th ed.)* Badan Penerbit.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Harald Biong et al.2018. *The Influence of Retail Management's Use of Social Power on Corporate Ethical Values, Employee Commitment, and Performance*.*Journal of Business Ethics*.JBE;Dordrecht. Belanda.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Hersey dan Blanchard. 2017. *Managemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mahsun, Mohamad. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2019. *Dasar – Dasar Manajemen*, Cet. Kesebelas. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mega Suryani (2016).*Skripsi Pengaruh Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Lampung*
- Melayu, Hasibuan S.P. 2019. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Miftah, Thoha. 2017. *Kepemimpinan dalam Managemen*. Jakarta : PT Raja Rapindo Persada.
- Mulyasa. 2016. *Managemen*. Bandung : Rosda Karya.
- Martono,Nanang. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV

- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mathis, Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.*
- McClelland, David C. (2008). *Human Motivation. New York: Cambridge University Press.*
- Mitchell, et all . (2005). *Pengelolaan Sumberdaya dan Lingkungan . GMUP. Yogyakarta.*
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2015). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.*
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta.*
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabet*
- Ranupandojo dan Husnan S. (2011). *Managemen Personalialia, Yogyakarta, BPFE UGM*
- Ratnasari. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.*
- Riduwan. 2003. *Dasar – Dasar Statistika, Edisi Revisi. Bandung : Alvabeta.*
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2019. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Samsudin., & Sadili. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.*
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.*
- Septianingsih, Lisa (2019), Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo Lampung.
- Siburian, Helda Novarita (2019), Skripsi Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel

moderasi (Studi pada Komando Resort Militer 043 Garuda Hitam Bandar Lampung).

Sikula, Andrew F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT.Ghalia Indonesia

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.

Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.

Shaleh, Mahadin. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Pertama*. edited by N. B. Firman. Makassar: Aksara Timur.

Sheyi Katina (2017). Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sondang P. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.

Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

Santoso, Singgih. 2018. *Statistik Deskriptif : Konsep dan Aplikasi dengan MS Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi.

Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Stephen P, Robbins. 2017. *Perilaku Organisasi* edisi bahasa Indonesia. Jakarta : Indek.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

Tiara Maya Pradipta (2018). Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aulia Karya Perdana.

Umar, Husein. (2005). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Vroom. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Ngalm Purwanto. Jakarta: PT. Mediasoft.

- Wibowo. (2011). *Teori Motivasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Perkasa.
- Wattimury, Margarita, Thomas Pentury, Gerrit Pentury .2018. *The effect of transactional leadership style, performance benefits, and work discipline on the performance of ambon class i port office employees* Universitas Pattimura, Ambon.
- Yani. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Yulk, Gary. 2019. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Zulmie Hanafia Basri (2017).Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel MAXONE Palembang.

