



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
KELURAHAN SIPINGGOL-PINGGOL
KECAMATAN SIANTAR BARAT**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SIPINGGOL-PINGGOL
DISTRICT OFFICE WEST SIANTAR DISTRICT***

Nuruli Arafah, Universitas Quality, ⁽¹⁾²⁾³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Sosial dan
Hukum Universitas Quality, Jl. Ringroad - Ngumban Surbakti No. 18 Medan, Kode
Pos 12345,

Penulis Korespondensi: nuruliarafah@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang Sipingol-Pingol Kecamatan Siantar Barat. Subyek penelitian ini adalah pegawai kantor kecamatan Sipingol-Pingol. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner atau survei. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta variabel “gaya kepemimpinan” dan “motivasi” mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kelurahan Sipingol-Pinggol, Kecamatan Siantar Barat. Dan berdasarkan koefisien determinasi, variabel dependen mampu mempengaruhi variabel dependen sebesar 74,8%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan, Kelurahan

Abstract

The reason of this inquire about is to decide and analyze the impact of authority fashion and inspiration on representative execution at the Sipingol-Pinggol Subdistrict Office, West Siantar Area. The populace within the ponder were representatives of the Sipingol-Pinggol Subdistrict office. The test utilized in this inquire about was 30 workers. The information collection method in this inquire about employments a survey or survey strategy. Information examination strategies utilize expressive investigation



and numerous straight relapse investigation. Based on fractional inquire about comes about, it shows that Administration Fashion features a positive and critical impact on Representative Execution, Inspiration features a positive and critical impact on Worker Execution, at the same time the Administration Fashion and Inspiration factors have a noteworthy impact on Worker Execution at the Sipingol-Pinggol Locale Office, West Siantar Area. And based on the coefficient of assurance the subordinate variable is able to impact the subordinate variable by 74.8%.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance, Ward

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi dan perusahaan. Agar suatu perusahaan dapat menjalankan operasional bisnisnya dengan lancar, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tingkat tinggi yang berkomitmen penuh dalam menjalankan aktifitas roda dan operasional perusahaan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang diukur dengan prestasi kerja secara kualitatif dan kuantitatif sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik diartikan sebagai kinerja yang optimal, kinerja yang memenuhi standar perusahaan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Irham Fahmi (2016), kinerja adalah hasil yang dicapai suatu organisasi, baik yang berorientasi laba maupun nirlaba, selama periode waktu tertentu. Kualitas kinerja dapat dinilai dari hasil yang dicapai dan harus memenuhi standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana kegiatan dicapai dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Hal tersebut menjadi dasar yang penting karena kinerja, bersama dengan fungsionalitas dan faktor-faktor lainnya, memainkan peran yang sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan.

Organisasi atau perusahaan selalu berkeinginan karyawannya bekerja pada tingkat optimal. Semakin baik kinerja karyawan Anda, semakin banyak produktivitas



yang dapat dicapai perusahaan. Produktivitas yang unggul menjadi kunci keberlanjutan dan daya saing perusahaan dalam skala global. Selain itu, kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam perusahaan. Memiliki pemimpin yang efektif berdampak besar pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan pegawai akan meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan dan lebih mampu mencapai tujuan organisasi jika memiliki pemimpin yang dapat memberikan arahan yang tepat.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai. Gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku pegawai di dalam organisasi. Dengan memahami dan mengelola dengan baik gaya kepemimpinan dan motivasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2019), gaya kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seseorang mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan suatu tindakan guna mencapai hasil yang diinginkan. Peran seorang pemimpin memiliki dampak yang besar terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Seorang pemimpin yang baik dapat menularkan semangat positif dan pengetahuan kepada bawahannya, membantu mereka menyelesaikan tugas dengan baik. Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan bersama. Jadi, kepemimpinan melibatkan pengaruh dalam menetapkan tujuan organisasi, memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi perbaikan kelompok serta budaya organisasi. Setiap pemimpin memberikan contoh yang baik melalui kata-kata, sikap, dan tingkah laku. Gaya kepemimpinan terlihat dalam cara berbicara, bertindak, dan dirasakan oleh



dirinya sendiri dan orang lain di sekitarnya. Gaya kepemimpinan yang sesuai akan menciptakan motivasi bagi seseorang untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

Lebih lanjut, motivasi diyakini mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, Menurut Hasibuan (2019:143), motivasi mengacu pada pemberian dorongan yang menimbulkan semangat seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menunjukkan semangat kerja yang tinggi dalam setiap upaya mencapai kebahagiaan. Persoalan motivasi dalam bekerja menyangkut bagaimana mengelola tenaga dan potensi bawahan agar mampu bekerja sama secara aktif dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, manajer perlu memahami motivasi dan motivasi kerja yang diinginkan karyawan, serta mengingat bahwa motivasi kerja berkaitan dengan kepuasan kebutuhan individu.

Selanjutnya Faktor yang diduga memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan adalah Motivasi, Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:143), motivasi adalah memberikan dorongan yang menciptakan semangat seseorang agar mereka bekerja sama, bekerja efektif, dan bermoral tinggi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Isu dalam motivasi kerja berkaitan dengan bagaimana mengarahkan energi dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam upaya memotivasi pegawai, pemimpin perlu memahami motif dan motivasi kerja yang diinginkan oleh pegawai, mengingat bahwa motivasi untuk bekerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan individu.

Kantor kelurahan sebagai unit pemerintahan setempat memiliki peran inti dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan, diperlukan kinerja karyawan yang optimal. Setelah dilakukan observasi awal di Kantor Kelurahan Sipinggol-Pinggol Kecamatan Siantar Barat, tantangan yang dihadapi di Kantor Kelurahan Sipinggol-Pinggol Kecamatan



Siantar Barat berkaitan dengan pergantian pimpinan atau rotasi jabatan. Setiap rotasi kepemimpinan membawa gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, dan setiap gaya kepemimpinan mempunyai dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Sayangnya, kepemimpinan kantor dianggap kurang optimal. Pemimpin kurang memiliki inisiatif untuk memberikan arahan dan bimbingan untuk membantu karyawan menyelaraskan dengan visi dan misi kantor.

Terdapat permasalahan motivasi pada Kantor Kecamatan Sipingol-Pingol Kabupaten Siantar Barat terutama karena motivasi yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan harapan pegawai. Salah satu contohnya adalah manajemen tidak menghargai pekerjaan karyawannya. Selain itu, lingkungan kerja juga berperan penting dalam motivasi kerja karyawan, hal ini tercermin dari belum memadainya fasilitas yang dimiliki sebagian karyawan. Kendala utamanya adalah peralatan dan perlengkapan kerja yang sudah tua, beberapa di antaranya sudah tidak tersedia lagi saat dibutuhkan. Situasi ini membuat karyawan kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan manajemen kepada mereka.

Kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sipinggol-Pinggol Kecamatan Siantar Barat dinilai kurang optimal, terlihat dari hasil pekerjaan yang dihasilkan. Beberapa faktor yang menyebabkan hal ini antara lain adalah pemberian tugas oleh pimpinan yang seringkali tidak sesuai dengan bidang atau kemampuan pegawai. Selain itu, jumlah pegawai di kantor tersebut masih rendah sehingga belum memenuhi standar yang ditetapkan. Pegawai juga terlihat cenderung santai dan membuang waktu saat menjalankan tugas, bahkan ada yang pulang lebih awal dari jadwal kerja. Mereka terkadang melakukan pekerjaan di luar rencana atau tugas pokok mereka, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja keseluruhan.



BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengungkap hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Survei dilakukan di balai desa Sipingol-Pingol, Kabupaten Siantar Barat. Periode pelaksanaan survei ini adalah Oktober 2023 hingga Maret 2024. Sebanyak 30 orang yang menjadi sasaran, termasuk seluruh pegawai kantor desa Sipingol dan Pingol di Kecamatan Siantar Barat. Dalam penelitian ini sampelnya adalah seluruh pegawai kantor Kelurahan Sipingol-Pingol, Kecamatan Siantar Barat yang berjumlah 30 orang. Oleh karena itu peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu mengambil sampel seluruh anggota populasi (Sukiyono, 2017).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017:201), data primer adalah sumber data yang peneliti peroleh atau terima langsung dari sumber penelitian atau responden. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian prasyarat yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi dan uji hipotesis yang terdiri dari uji signifikansi bersama (uji F) dan uji signifikansi parsial (uji t). Agar hasil yang dicapai lebih tepat sasaran, penulis mengambil bantuan program SPSS for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realiabilitas

Uji Validitas



Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Item	Nilai Korelasi	Nilai R Tabel	Hasil
P1	0,688	0,514	Valid
P2	0,870	0,514	Valid
P3	0,708	0,514	Valid
P4	0,833	0,514	Valid
P5	0,583	0,514	Valid
P6	0,726	0,514	Valid
P7	0,772	0,514	Valid
P8	0,834	0,514	Valid
P9	0,721	0,514	Valid
P10	0,831	0,514	Valid
P11	0,710	0,514	Valid
P12	0,880	0,514	Valid
P13	0,604	0,514	Valid
P14	0,665	0,514	Valid
P15	0,693	0,514	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} (Nilai Korelasi) setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,514, maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Gaya Kepemimpinan	0,775
Motivasi	0,834
Kinerja Karyawan	0,743

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa nilai dari Cronbach Alpha setiap Variabel penelitian $> 0,6$, maka dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan reliabel dengan tingkat reliabilitas baik.



Analisi Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.048	2.662		.394	.697		
	X1	.474	.174	.330	2.721	.011	.590	1.694
	X2	.511	.099	.626	5.152	.000	.590	1.694

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dihasilkan rumus Regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,048 + 0,474 X1 + 0,511 X2.$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.748	1.23726

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat diketahui bahwa nilai R² (*Adjusted R Square*) adalah 0,748 atau 74,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74,8%. variabel Kinerja Karyawan dijelaskan atau dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 25,2% persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.



Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

Tabel 4.5 Hasil Uji Serempak (Uji-F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.535	2	67.267	43.942	.000 ^b
	Residual	41.332	27	1.531		
	Total	175.867	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Dapat diketahui bahwa jumlah sampel (n) sebanyak 30 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 3, sehingga diperoleh $df1 = 3-1 = 2$; $df2 = n-k = 30-3 = 27$, maka $\alpha = 0.05$, diperoleh $F_{tabel} = 3,354$. Pada Tabel 4.14 diperoleh nilai Fhitung (43.942) > F_{tabel} (3,354) dan signifikansi (0.000) < α (0.05). Hal ini berarti variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 4.6 Hasil Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.048	2.662		.394	.697
	X1	.474	.174	.330	2.721	.011
	X2	.511	.099	.626	5.152	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Jumlah sampel (n) = 77, jumlah parameter model (k) = 3, $df = (n-k) 30-3 = 27$, maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0.05$, diperoleh $t_{tabel} = 1.703$.



Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.15, diperoleh hasil:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki koefisien 0.474 dengan nilai positif, dengan thitung $(2,721) > t_{tabel} (1,703)$ dan signifikansi $(0,011) < \alpha (0,05)$. Dengan demikian, variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Motivasi (X2) memiliki koefisien 0.573 dengan nilai positif dengan thitung $(5,152) < t_{tabel} (1,703)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$. Dengan demikian, variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y):

Hasil penelitian menunjukkan koefisien variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai positif sebesar 0,474, thitung $(2,721) > t_{tabel} (1,703)$, signifikansi $(0,011) < (0,05)$. Oleh karena itu, variabel “gaya kepemimpinan” mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika gaya kepemimpinan bersifat konstruktif, mampu memotivasi bawahan, dan konsisten dengan situasi kerja dalam organisasi, maka kinerja karyawan perusahaan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji t, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi, tepat dan efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen Kantor Cabang Sipingol Pingol dalam memberikan instruksi yang jelas dan berkoordinasi kepada setiap pegawai, maka hal ini berarti dampaknya terhadap kinerja akan semakin besar. Peningkatan kualitas dan tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan memperkenalkan gaya kepemimpinan yang efektif dan kemampuan mengelola setiap pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pernyataan ini didukung



oleh temuan Azmi dkk (2022), dan didukung penelitian oleh Kumar et al. (2021) yang menemukan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y):

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,372, thitung (3,506) > ttabel (1,679), signifikansi (0,000) < (0,05). Oleh karena itu, variabel “motivasi” mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika suatu organisasi atau lembaga memberikan motivasi kepada para pegawainya, maka akan meningkatkan kinerja para pegawai perusahaan tersebut dan menciptakan motivasi kerja di kalangan pegawai dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan subtes (uji t), motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin termotivasinya karyawan dalam bekerja maka kinerjanya akan semakin baik. Peningkatan kualitas dan tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Faktor motivasi merupakan salah satu faktor penentu yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pernyataan ini didukung oleh temuan Azmi dkk. (2022) dan penelitian oleh Kumar *et., all.* (2021) yang menemukan hasil penelitian bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



2. Variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan uji Simultan (F) Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil uji Koefisien determinasi, variabel independen mampu menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen sebesar 74,8%, dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R., Qomariah, N., & Hafidzi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4 No. 1, pp. 47-62.
- Azmi, Disa Nabil, A. Ratna Pudyangsih, Eva Mufidah, M.T Ghifar (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Agung Mandiri. *Jurnal EMA – jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Volume 7 Nomor 2.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan . *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Vol. 3, No. 3, pp. 1-15.
- Emza, V. F., Aznuriyandi, & Nurmansyah. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Rumbai dan Kantor Kecamatan Rumbai Pegawai Kantor Kecamatan Rumbai dan Kantor Kecamatan Rumbai. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, Vol. 2, No. 2, pp. 1-10.
- Handoko , Y., & Purnama , Y. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cendikia Global Solusi) . *Jurnal JUKIM*, Vol. 1 No. 3, pp. 123-135.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- M.C. Kumar., B. Tewel., F. Roring. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.9 No.4, Hal. 732-740.
- Margaretta, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap



- Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Baru. *Skripsi*. Medan: Universitas HKPB Nommensen.
- Putra, F. I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Riyadi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945.
- Rizky, M. (2021). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 1 No.15, pp. 1-12.
- Siagian , T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3 No. 4, pp. 45-55.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Syaiful Bahri, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 2 No. 3, pp. 14-23.
- Tamara, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat Pdam Kota Samarinda. *Jurnal AGORA* Vol. 4, No. 1, pp. 1245-1255.