



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen

Emalia Ariska^{1*}, M Yusuf², Mulyadi³, Zalikha⁴

^{1, 2, 3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

⁴ Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen. Jenis penelitian ini memakai Penelitian Kuantitatif. Metode analisis data memakai Uji Analisis Deskriptif, Uji Reabilitas, Uji Validitas, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Regresi Linier Berganda. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen. Sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen dengan jumlah 89 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan nilai R Square yaitu sebesar 0,649 atau 64.9%, artinya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64,9% sedangkan sisanya yaitu 35,1% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership style, motivation, work environment, and job satisfaction on the performance of the Bireuen Regency Transportation Agency employees. This type of research uses Quantitative Research. The data analysis method uses Descriptive Analysis Test, Reliability Test, Validity Test, Classical Assumption Test, and Multiple Linear Regression Analysis. This research was conducted at the Bireuen Regency Transportation Agency office. The samples in this study were all employees of the Bireuen Regency Transportation Agency office with 89 samples. The results of the study showed that leadership style, motivation and work environment had a positive and significant effect both partially and simultaneously, the R Square value was 0.649 or 64.9%, meaning that the influence of leadership style, motivation, work environment and job satisfaction together affected employee performance by 64.9% while the remaining 35.1% was the influence of other factors not examined in this study.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Environment

Histori Artikel:

Diterima 10 September 2024, Direvisi 12 September 2024, Disetujui 16 Oktober 2024, Dipublikasi 28 Oktober 2024.

***Penulis Korespondensi:**

my.as72@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.v4i4.art32>

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi titik fokus tersendiri bagi suatu organisasi. Kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi maka diperlukan Kinerja sumber daya manusia yang efektif serta efisien karena kinerja organisasi merupakan hasil dari kinerja individu dan kinerja kelompok (Haryono, 2018). Melalui kepemimpinan yang baik serta tepat akan mampu membuat suatu organisasi yang sedang berhenti menjadi pulih kembali dan meningkatkan kinerjanya (Bangun, 2012). Ketika organisasi memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, berarti sumber daya manusia yang ada memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi melalui kepuasan kerja, maka diperlukan seorang pemimpin untuk memimpin organisasi atau perusahaan tersebut. Seorang pemimpin seharusnya mampu menjalankan empat fungsi manajemen yaitu *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*. Pemimpin sendiri memiliki arti sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Sedermayanti, 2017). Setiap pemimpin mempunyai pola perilaku yang ditunjukkan guna mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Selain gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi akan berdampak pada baik atau buruknya kinerja pegawai yang ada pada suatu organisasi. Untuk mendukung terwujudnya tujuan dari organisasi maka kepuasan kerja pegawai menjadi kunci utama dikarenakan jika kepuasan kerja seorang pegawai itu tinggi maka akan mendorong moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja pegawai.

Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Menurut penelitian dari (Junaidi, 2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu diperlukannya peran seorang pemimpin untuk memotivasi pegawainya agar mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebagai langkah peningkatan kinerja pegawai. Motivasi merupakan suatu energi yang dapat membangkitkan dorongan dalam diri (Mangkunegara, 2013). Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dimiliki sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Fenomena yang terjadi di kantor dinas perhubungan Kabupaten Bireuen adalah gaya kepemimpinan yang belum optimal, hal ini dapat dilihat dari kurangnya komunikasi yang terjalin antara pemimpin dengan karyawan. Sedangkan fenomena motivasi kerja yang terjadi pada kantor dinas perhubungan Kabupaten Bireuen masih kurangnya adanya keinginan untuk mencurahkan segala tenaga sehingga suatu tujuan tidak tercapai maksimal dan sikap mental pegawai yang tidak positif terhadap situasi kerja sehingga motivasi kerjanya tidak kuat untuk mencapai tujuan kerja yang maksimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada motivasi kerja dalam ide pegawai karena tidak ada dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan.

Fenomena Lingkungan kerja yang terjadi di kantor dinas perhubungan Kabupaten Bireuen bahwa penerangan cahaya, pada ruangan kantor baik pencahayaan alami maupun pencahayaan buatan pada beberapa ruangan sudah memadai, namun suhu udara pada beberapa ruangan masih belum terpasang alat penyejuk ruangan sehingga pada siang hari yang amat terik terasa suhu ruangan meningkat sehingga kenyamanan bekerja sangat berpengaruh bagi pegawai didalam ruangan, dan masih kurangnya emosional dalam kelompok kerja sesama pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab bekerja. Fenomena yang terjadi di kantor dinas perhubungan Kabupaten Bireuen adalah kinerja pegawai yang belum optimal, hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Dari segi ketepatan waktu dan kehadiran masih sering didapati pemimpin atau pegawai yang sering terlambat dan absen tidak masuk kerja, dan masih ada sebagian pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi pada kepentingan kantor. Dan masih kurangnya kemampuan berinovasi dalam

menyelesaikan dari tugas secara individu maupun menyelesaikan tugas secara kelompok sehingga, menyebabkan kinerja pegawai rendah.

Banyak penelitian-penelitian terdahulu yang membahas tentang gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja pegawai, serta kepuasan kerja. Diantaranya penelitian dari (Junaidi R. &, 2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Tampi, 2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari (Tahir, 2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian (Changgiawan, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini didukung oleh penelitian dari (Arda, 2017) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian dari Dalam penelitian (Tahir A. R., 2017) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. (Suwarjo, Pengaruh Motivasi, 2017) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui : Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan Kabupaten Bireuen, Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan Kabupaten Bireuen, Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan Kabupate Bireuen dan Apakah lgaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan Kabupate Bireuen.

METODE

Metode penelitian deskriptif menurut (Sugiono, 2018) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi.

Menurut (Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, 2015) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sample tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, 2019). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan yang berjumlah 89 pegawai(40 Pegawai ASN dan 49 Pegawai non ASN).

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen Adapun yang menjadi objek penelitian ini sebagai variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan(X_1), motivasi(X_2), lingkungan kerja(X_3) dan yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai kantor dinas perhubungan Kabupaten Bireuen. Adapun jumlah pegawai tersebut sebanyak 89 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan cara kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Yang dilanjutkan dengan uji analisis data berupa regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara beberapa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS (Statistik Product and Service Solution)* versi 20.0, maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.173	1.683		3.522	.000
1 Gaya Kepemimpinan	.348	.114	.262	3.045	.003
Motivasi	.043	.101	.033	3.423	.007
Lingkungan kerja	.717	.106	.535	6.739	.000

Sumber: Data di Olah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 3.173 + 0.348 X_1 + 0.043 X_2 + 0.717 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta sebesar 3.173 menyatakan bahwa jika nilai variabel independen dianggap nol gaya kepemimpinan (X_1) = 0, motivasi (X_2) = 0, Lingkungan kerja (X_3) = 0 maka nilai kinerja pegawai sebesar 3.173
- Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0.348 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0.043 yang berarti bahwa jika motivasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0.717 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 1.996 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas untuk pengujian dua pihak. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.173	1.683		3.522	.000
1 Gaya Kepemimpinan	.348	.114	.262	3.045	.003
Motivasi	.043	.101	.033	3.423	.007
Lingkungan kerja	.717	.106	.535	6.739	.000

Sumber: Data di olah, 2025

Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel 2 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk menentukan apakah variabel yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

1) Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3.045 < 1,996$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3.423 < 1,996$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($6.739 < 1,996$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	608.410	3	160.602	51.892	.000 ^a
Residual	202.180	85	2.605		
Total	900.590	88			

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil yang diperoleh dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,892 > 2,74$), maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti keempat variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu peneliti juga melakukan pengujian dengan cara melihat tingkat signifikansi yang dapat dilihat pada tabel diatas. Dari tabel ANOVA diatas diperoleh nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hasil yang diperoleh dengan tingkat signifikansi adalah H_0 ditolak dan kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur sebesar besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Kelemahan penggunaan R^2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, maka dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2011: 97). Hasil estimasi didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi Variabel

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std.Error of the Estimate
1	.752 ^a	.649	.718	160.907

Sumber: data di olah, 2025

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Untuk nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 tepatnya dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,649 atau 64,9%, artinya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64,9% sedangkan sisanya yaitu 35,1% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung < t-tabel ($3.045 < 1,996$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Tampi, 2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dengan kegiatan tertentu, proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung < t-tabel ($3.423 < 1,996$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Tampi, 2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung < t-tabel ($6.739 < 1,996$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variable gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen. Dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,649 atau 64,9%, artinya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64,9% sedangkan sisanya yaitu 35,1% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, A. (2015). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Arda, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan: Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Vol. 18, No. 1.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Changgiawan, G. S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production*. One Way Production: Jurnal agora, 5(3), 1-7.
- Fachrezi, H. &. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Hani, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irfan, A. J. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Junaidi, R. &. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Sumatera Barat: UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Paramita, L. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Kalimantan Timur: eJournal Administrasi Negara.
- Riandiasari, P. H. (2021). *Uji Validitas Dan Reabilitas*. <https://Doi.Org/10.22460/Fokus.V4i5.7557>.
- Sedermayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwarjo, A. &. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi(Studi Kasus Pada LKP Alfabank Semarang)*. Semarang: Jurnal AMIK JTC INFOKAM, 13(1), 63.
- Tahir, A. R. (2017). *Pengaruh Kompetensi SDM dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang*. Kabupaten Pinrang: Nobel Management Review.
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indoneisa,tbk(Regional Sales Manado)*. Manado: Acta Diurna.3(4).