

Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu

Edo Sandra ¹⁾; Ermy Wijaya ²⁾ ; Andriyani Prawitasari ³⁾

^{1,2,3)} *Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: ¹⁾ Sandraedo235@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 November 2022]

Revised [30 Desember 2022]

Accepted [24 Januari 2023]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Motivation, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang pegawai, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis data yang digunakan regresi linier berganda, uji determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian untuk Untuk persamaan regresi berganda menunjukkan arah regresi yang positif dengan persamaan $Y = 8,748 + 0,887 (X1) + 0,852 (X2) + e$ artinya apabila ada peningkatan motivasi dan kepemimpinan maka Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu juga akan meningkat. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu karena nilai t tabel ($2,854 < 1,677$) dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,050$. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu karena nilai t tabel ($2,525 < 1,677$) dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,050$. Hasil Pengujian secara simpultan dilihat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan motivasi terhadap Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu secara bersama-sama karena nilai F hitung $> F$ tabel ($153,895 > 4,133$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

Employee performance is the quality and number of individual consequences or combinations in exclusive actions caused by the characteristic capacity obtained from learning interactions and to perform better. The purpose of the study was to determine the effect of work discipline on employee performance at the Bengkulu Province Office of Community and Village Empowerment (DPMD), to determine the effect of work motivation on employee performance at the Bengkulu Province Office of Community and Village Empowerment (DPMD). This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at the Bengkulu Province Office of Community and Village Empowerment (DPMD). The sample in this study was 44 employees, data collection using questionnaires and data analysis methods used multiple linear regression, determination test, and hypothesis testing. The results for the multiple regression equation show a positive regression direction with the equation $Y = 9,747 + 0,897 (X1) + 0,832 (X2) + e$, which means that if there is an increase in work discipline and work motivation, the performance of employees in the community and village empowerment office (DPMD) Bengkulu Province will also increase. Work discipline has a significant effect on employee performance in the Bengkulu Province Community and Village Empowerment Office (DPMD) because the value of t table ($2,954 < 1,677$) and a significance value of $0,004 < 0,050$. Work motivation has a significant influence on employee performance at the Bengkulu Province Community and Village Empowerment Office (DPMD) because the value of t table ($2,525 < 1,677$) and a significance value of $0,014 < 0,050$. The test results conclude that there is a significant influence between work discipline and motivation on employee performance at the Bengkulu Province Community and Village Empowerment Office (DPMD) together because the F arithmetic value $> F$ table ($154,995 > 3,133$) with a significant value of $0,000 < 0,05$.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau instansi yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan

dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Mangkunegara, 2019:23)

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko,2019:4). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang (Sudarmanto (2016:8)

Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan (Anoraga, 2019:1)

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anoraga, 2019:2)

Motivasi atau dorongan kerja pegawai adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2019:77)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Kamery (2019: 141) motivasi menjadi aktualisasi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan bidang pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa, dan dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Kedudukan dan peran pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdiaan, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab maka pegawai diberikan tugas oleh pimpinan sehingga pimpinan dalam memberikan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki pegawai. Yang menjadi tujuan utama dalam bekerja yakni mencapai apa yang diharapkan dalam pekerjaan tersebut, dalam hal ini yang menjadi tanggung jawab ataupun beban pekerjaan adalah kinerja.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan maka dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu belum mampu saling memberikan dukungan dan dorongan untuk bertindak dan bekerja lebih baik lagi, maka dapat diketahui bahwa masih ada pegawai yang belum bisa memahami tentang pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga pegawai dalam bekerja kurang terampil, selain itu pimpinan ataupun sesama pegawai belum mengakui tentang hasil kerja pegawai seperti jika pekerjaan yang harus diselesaikan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan sehingga pimpinan atau sesama pegawai memberikan ucapan selamat ataupun pengakuan lainnya.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2016:67). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Kinerja menurut Dale Timpe (2018:31) adalah tingkat prestasi seseorang atau pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang dapat meningkatkan produktifitas. Kinerja menurut Meiner (2018:43) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. berpendapat bahwa kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku kerja individu, hasil yang diharapkan dapat merupakan tuntutan dari individu itu sendiri (Beyley, 2017:56).

Hasibuan (2019:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2016:133).

Kepemimpinan menurut Anoraga (2019:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Kepemimpinan menurut Dubrin (2019:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno, 2016:126)

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Motivasi

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Sperling (2017:183) mengemukakan bahwa didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

William J. Stanton (2019:101) mendefinisikan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (2018:173) bahwa Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2016:93).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif atau asosiatif kausal yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat dengan variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2016:13). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Pendekatan yang digunakan Penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini mengacu pada perhitungan data yang berupa angka-angka kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi Berganda (korelasi r)

Tabel 1. Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistik				
					R Square Change	F Change	f1	f2	Sig.F Change
1	.907 ^a	.822	.817	2.38622	.822	19.311	2	1	0,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel model summary diketahui korelasi berganda diketahui besarnya hubungan antara variabel motivasi dan kepemimpinan (secara simultan) terhadap keputusan pembelian yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,907, hal ini menunjukkan pengaruh yang korelasi sangat kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel motivasi dan kepemimpinan (secara simultan) terhadap keputusan pembelian adalah 82,2 % sedangkan 17,8 % ditentukan atau berhubungan dengan variabel lain.

Berdasarkan tabel model summary diperoleh nilai probabilitas (Sig. F Change) = 0,000. Karena nilai Sig. F Change $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi dan kepemimpinan secara simultan dan signifikan berhubungan terhadap keputusan pembelian.

Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 4.8.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.907 ^a	.822	.817	2.38622	1.964

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0.822. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel (x) terhadap variabel (y) sebesar 0.822 atau 82.2 %. Selebihnya 17.8 % ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Uji Hipotesis Dengan Uji t (parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.748	1.720		5.456	.000
Motivasi	.887	.324	.595	2.854	.004
Kepemimpinan	.852	.339	.423	2.525	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20, 2022

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 12 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Hipotesis pertama adalah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai . Variabel Motivasi (X_1), menunjukkan t hitung sebesar 2.854 dengan tingkat signifikan $0,004 <$ dari $0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis diterima.
2. Hipotesis kedua adalah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Variabel Kepemimpinan (X_2), menunjukkan t hitung sebesar $2.525 >$ t tabel dengan tingkat signifikan $0,003 <$ dari $0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Uji Hipotesis Dengan Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 13 sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Statistik F

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regression	1765.076	2	782.543	153.895	4.133	.000 ^a
Residual	381.500	67	6.694			
Total	2146.586	69				

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan , Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,050 dan F_{hitung} Lebih besar dari F_{tabel} , $153.895 >$ 4.133, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Motivasi kerja dan variabel Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai. Hal ini berarti Hipotesis terbukti, yaitu variabel Motivasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Untuk persamaan regresi berganda menunjukan arah regresi yang positif dengan persamaan $Y = 8,748 + 0,887 (X_1) + 0,852 (X_2) + 1,720$ artinya apabila ada peningkatan motivasi dan kepemimpinan maka Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu juga akan meningkat.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu karena nilai t tabel ($2.854 <$ 1,677) dan nilai signifikansi sebesar $0,004 <$ dari $0,050$.
3. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu karena nilai t tabel ($2.525 <$ 1,677) dan nilai signifikansi sebesar $0,003 <$ dari $0,050$.
4. Hasil Pengujian secara simultan dilihat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD)

Provinsi Bengkulu secara bersama-sama karena nilai F hitung > F tabel (153.895 > 4.133) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Pada variabel Motivasi kerja, disarankan pada pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu agar meningkatkan disiplin kerja supaya dapat tercapai kinerja dalam berkerja.
2. Pada variabel kepemimpinan, disarankan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu untuk membuat sebuah terobosan baru guna menerapkan sistem kepemimpinan dalam berkerja yang lebih baik lagi.
3. Pada variabel Kinerja pegawai, Disarankan pada pihak Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu untuk terus meningkatkan disiplin kerja, motivasi dan pelayanannya agar semakin baik kinerja.
4. Bagi peneliti yang akan datang, disarankan untuk mencari faktor-faktor lain jika ingin meneliti tentang Kinerja pegawai, serta disarankan untuk dapat menambah jumlah sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Spering, 2017. *Psychology : Made Simple*. London, The Publisher W. H. Allen & Co. Ltd.
- Anoraga, Pandji. 2019. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arini Yulianita, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai CV*. Cipta Nusa Sidoarjo. skripsi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen
- Beyley, 2017. *A Guide to Qualitative Field Research*. London: Sage Publication
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Instansi (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". Dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2, September 2016:124-135.
- Dale Timpe, 2018. *Kinerja (Seri Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Deli Efrianto, 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma*. skripsi mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Dehasen Bengkulu
- Dicky Ari Vanjery MD, 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri* Skripsi mahasiswa program studi magister administrasi universitas Prof. Dr. Moestopo (beragama) Jakarta
- Dubrin, 2019. *Leadership (terjemahan) Edisi kedua*, Jakarta, Prenada Media
- Fillmore H. Stanford, 2018. *Human Resource Management Fourteenth Edition* Magraw Hill, New York
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Handoko T. Hani. 2019. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg dalam Slamet, 2020. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Kamery, 2019. *Employee Motivation as it Relates to Effectiveness, Efficiency, Productivity, and Performance*. Proceedings of the Academy of Legal, Ethical and Regulatory Issues. Volume 8, Number 2. Southeastern University. Maui
- Mangkunegara, Anwar P 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meiner, 2018, *Gerontologic Nursing*. Edisi 5. United States America :Elsevier Mosby
- Robert L. Mathis-John H. Jackson, 2019. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sudarmanto. 2016. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Wahjosumidjo. 2019. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- William J. Stanton, 2019, *Prinsip Pemasaran (terjemahan)*. Edisi 7, jilid 1. Erlangga. Jakarta.