



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI PELATIHAN KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

**Julia Romana**

Program Studi Magister Manajemen, STIMI Banjarmasin,  
 Jalan Kuripan Nomor 26 Banjarmasin, Telp. 0511-3258263  
 Post-el: [julia.romana@yahoo.com](mailto:julia.romana@yahoo.com)

Abstrak	Info Artikel
<p><i>Menguji keterhubungan dari pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan ini dijadikan judul sebagai arah mencari keterhubungan antar variabel secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Diperoleh hasil yaitu tidak adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan terdapat adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan secara bersamaan.</i></p>	<p>Diajukan: 4-2-2024            Diterima: 5-4-2024            Diterbitkan : 25-05-2024</p> <p><b>Kata kunci:</b> disiplin kerja; gaya kepemimpinan; Kinerja; motivasi kerja</p> <p><b>Keywords:</b> labor discipline; leadership style; performance; work motivation</p>
<p><b>Abstract</b></p> <p><i>Testing the relationship of the influence of leadership style, work motivation and employee work discipline on employee performance at the South Kalimantan Provincial Health Training Center is used as a title as a direction to find the relationship between variables partially or simultaneously. The research method used in this study is a descriptive research method using a quantitative approach. The results were obtained that there was no influence between leadership style on employee performance, while work motivation affected employee performance, and there was an influence between leadership style and work motivation on the performance of employees of the South Kalimantan Provincial Health Training Center simultaneously.</i></p>	
<p><b>Cara mensitasi artikel:</b>            Romana, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan. <i>IJEN: Indonesian Journal of Economy and Education Economy</i>, 2(2), 274-281.  <a href="https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJEN">https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJEN</a></p>	

**PENDAHULUAN**

Kompetensi dan kinerja Sumber daya manusia merupakan kunci pencapaiankinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi dan kinerja sumber daya manusia menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi dan kinerja sumber daya manusia harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai dengan optimal. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kerja yang ada

dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Berarti apabila berbicara mengenai motivasi salah satu hal yang amat penting untuk diperhatikan ialah bahwa tingkat motivasi berbeda antara seorang dengan orang lain dan dalam diri seseorang pada waktu yang berlainan.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang berbeda, meski memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar-manusia organisasional. Keith Davis mengemukakan bahwa tanpa kepemimpinan, organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur, dan tidak akan dapat melahirkan perilaku bertujuan. Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan yang kuat.

Kepemimpinan mengandung arti kemampuan motivasi. Kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya. Dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpengil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas-tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan yang paling dasar (biologik) sampai kepada taraf kebutuhan yang paling tinggi, aktualiasi diri. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah gaya kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan dalam pula berarti kemampuan memberi motivasi kepada bawahan.

Disiplin merupakan salah satu tindakan yang dilakukan oleh manajemen agar dapat mendorong para karyawan atau anggota organisasinya agar dapat memenuhi peraturan. Disiplin dalam penerapannya biasa ditekankan pada unsur kesadaran masing-masing individu untuk dapat memenuhi peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja yang berlaku bagi individu dalam suatu organisasi diharapkan mampu memaksimalkan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat tercapai secara maksimal. Menurut Pangarso dan Susanti (2016) penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Nata dan Primadi (2017) juga berpendapat bahwa salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin.

Dengan adanya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada optimalnya kinerja perusahaan. Dari beberapa faktor di atas membuat manajemen menetapkan langkah dan kebijakan agar setiap target yang diinginkan dapat tercapai dengan baik terutama dalam pemilihan sumber daya manusia.

Penulis tertarik untuk melakukan ilmiah yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan" karena masih minimnya atau bahkan sangat kurang untuk penelitian dengan topik dengan pembahasan pada bidang sumber daya manusia yang bergelut untuk pelayanan kesehatan.

Pemaknaan kepemimpinan dapat menyangkut aspek yang berbeda satu dengan yang lainnya. Kadang-kadang orang menganggap bahwa kepemimpinan merupakan suatu seni, yaitu seni untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan tindakan dan perbuatan yang diinginkan pemimpin. Sebagai suatu seni, pemimpin tidak dapat disamaratakan, masing-masing orang mempunyai cara tersendiri, gaya tersendiri untuk mempengaruhi orang lain

dalam proses kepemimpinan. Bisa terjadi walaupun latar belakang pemimpin tersebut sama, akan tetapi karena cara dan gayanya berbeda, maka tampilan dari kepemimpinannya akan berbeda pula.

Di samping sebagai seni kepemimpinan sering juga dipandang sebagai fokus dari kelompok, artinya pemimpin merupakan subyek yang memotori suatu kelompok. Pemimpin menjadi pusat perhatian, dan segala sumber yang menentukan segala sesuatu dari kelompok tersebut. Oleh karena itu seringkali pusat perhatian kelompok akan tertuju kepada pemimpin. Pendapat lain mengatakan bahwa pemimpin merupakan pribadi yang mempengaruhi, artinya pemimpin tersebut memiliki watak/karakter yang menjadi cerminan kepribadian.

Berdasarkan definisi-definisi kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang berarti dorongan gaya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "Movere" dalam bahasa inggris sering di sepadankan dengan "Motivation" yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi di pahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud tau tujuan yang ingin di raihinya. Pada umumnya motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Robbins (2006:201) menyatakan motivasi adalah proses yang menunjukkan identitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Parafrese Gredler, Broussard, dan Garrison (Lai 2011:201) mendefinisikan secara luas bahwa motivasi sebagai atribut yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan itensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *Job Performance* atau *Actual Performance* atau *Level or performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Benardin dan Russel (2000:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Milkovich dan Boudreau (1997:270) menyatakan bahwa Kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Selanjutnya Armstrong (2009:272) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan perikat dan ditetapkan setelah

dilaksanakan penilaian kerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kerja atau kompetensi yang di tampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai.

Menurut Sidanti (2016) terdapat beberapa ukuran untuk mengukur disiplin kerja antara lain: 1. Kepatuhan karyawan terhadap jam kerja. 2. Kepatuhan karyawan pada perintah atau instruksi yang berasal dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku. 3. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati. 4. Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan perusahaan. 5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan kerja yang baik, saling membantu sesama karyawan, pimpinan yang membawa pengaruh yang baik untuk bawahannya merupakan beberapa faktor kinerja karyawan akan baik dan lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati aturan-aturan, melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan atau organisasi.

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *Job Performance* atau *Actual Performance* atau *Level or performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Benardin dan Russel (2000:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Milkovich dan Boudreau (1997:270) menyatakan bahwa Kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Selanjutnya Armstrong (2009:272) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan perikat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kerja atau kompetensi yang di tampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai. Sehingga penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan ini dijadikan judul sebagai arah mencari keterhubungan antar variabel secara parsial maupun simultan.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, Jalan H. Mistar Tjokrokusumo No 5A, Sei Besar, Kota Banjarbaru, Provinsi Kalimantan Selatan Kode Pos 70714. Waktu penelitian yaitu Mei sampai September 2023. Populasi pada penelitian ini adalah di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, populasi di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan adalah 42 orang, karena jumlah sampel jauh di bawah 100 orang maka seluruh populasi di jadikan sampel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Penguji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Nilai R <sub>hitung</sub>	Nilai R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,326	0.304	Valid
2	0,327	0.304	Valid
3	0,428	0.304	Valid
4	0,362	0.304	Valid
5	0,426	0.304	Valid
6	0,516	0.304	Valid
7	0,558	0.304	Valid
8	0,367	0.304	Valid
9	0,514	0.304	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 22

Tabel 2 Penguji Validitas Variabel Motivasi

No	Nilai R <sub>tabel</sub>	Nilai R <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	0,338	0.304	Valid
2	0,319	0.304	Valid
3	0,433	0.304	Valid
4	0,346	0.304	Valid
5	0,339	0.304	Valid
6	0,321	0.304	Valid
7	0,460	0.304	Valid
8	0,558	0.304	Valid
9	0,659	0.304	Valid

Sumber : Output data Pengolahan SPSS 22

Tabel 3 Pengujian Validitas Variabel Kinerja

No	Nilai R <sub>hitung</sub>	Nilai R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,401	0.304	Valid
2	0,531	0.304	Valid
3	0,459	0.304	Valid
4	0,459	0.304	Valid
5	0,366	0.304	Valid
6	0,352	0.304	Valid
7	0,309	0.304	Valid
8	0,492	0.304	Valid
9	0,403	0.304	Valid

Sumber : Output data Pengolahan SPSS 22

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan pada kuesioner Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid.

Tabel 4 Hasil Reliabilitas kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,659	10

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 22

Dari hasil analisis di atas, di peroleh Koefisien reliabilitas Alpha Cronbachs sebesar 0,659. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel, dengan angka menunjukan diatas 0,60.

**Tabel 5 Hasil reliabilitas Kuesioner Variabel Motivasi Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,661	10

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 22

Dari hasil analisis di atas, diperoleh Koefisien Reabilitas Alpha Cronbachs sebesar 0,661. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel, dengan angka menunjukkan di atas 0,60.

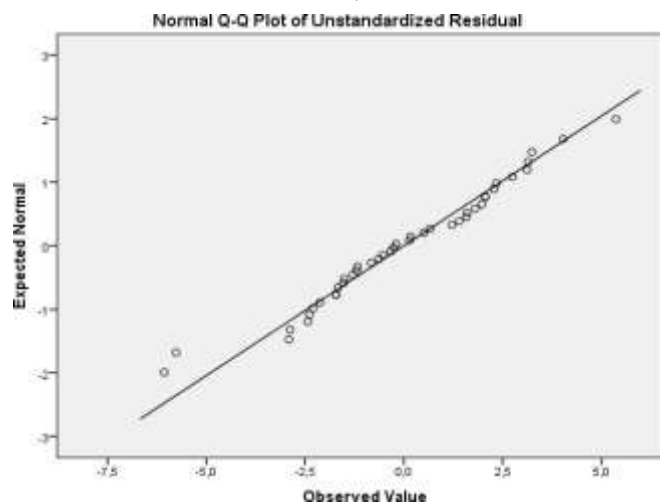
**Tabel 6 Hasil Reliabilitas Kuesioner Variabel Kinerja (Y) Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,656	10

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 22

Dengan hasil analisis di atas, diperoleh koefisien reliabilitas Alpa Cronbachs sebesar 0,656 .Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel, dengan angka menunjukkan diatas 0,60.

**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas**



Dari hasil grafik normal P-P Plot diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan ini maka data Residual terdistribusi secara normal.

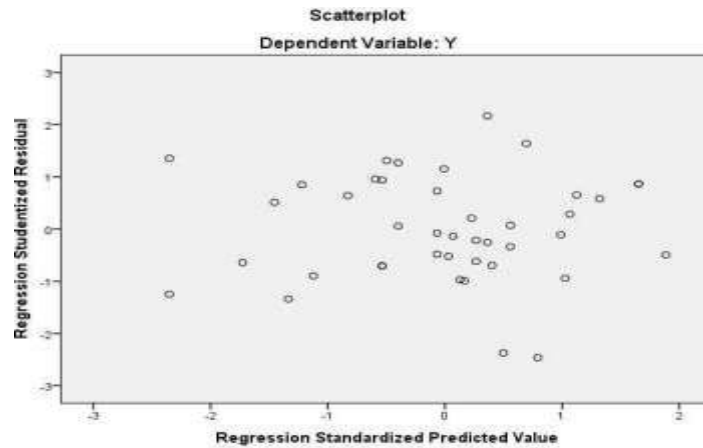
**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	29,041	11,105		2,615	,013		
X1	-,099	,176	-,091	-,565	,575	,837	1,194
X2	,336	,162	,336	2,080	,044	,837	1,194

Berdasarkan hasil outpt tersebut, dapat di ketahui bahwa tolerance yang di peroleh gaya kepemimpinan adalah 0, 837 , nilai tolerance untuk motivasi adalah 0,837 dengan hasil yang diperoleh dapat di artikan bahwa variabel terbebas asumsi klasik multikolinieritas, karena hasil tolerance di atas 0.10.

Diketahui apabila nilai VIF (*Variance Inflation factor*) untuk gaya kepemimpinan sebesar 1.194, untuk motivasi 1.194. hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena VIF dibawah 10.

**Tabel 9 Hasil Uji Heterokedastisitas**



Gambar scatter plot memiliki pola yang tidak jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda terbebas dari asumsi klasik heterokedastisitas. Sehingga model regresi layak untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.

Berdasarkan perhitungan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tidak adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengolahan data SPSS 22 yang mana di peroleh nilai t hitung -565 dengan tingkat signifikan 0,575 .dengan menggunakan batas signifikan 0,05, nilai signifikan tersebut lebih besar dari taraf 5% yang berarti gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

Adanya pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS 22 yang mana diperoleh t hitung = 2,080 dengan tingkat signifikan 0,044.dengan batas signifikan 0,05, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

Adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan secara bersamaan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data melalui program SPSS 22 yang mana diperoleh nilai f hitung = 3,340 dengan signifikan 0,046 < 0,05.

Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Adanya pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.
3. Adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan secara bersamaan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Basaria Lumbanraja. (2014). *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru diSMP Negeri 1 Pandan"*. Program Pascasarjana Universitas Terbuka Graduate Studies Program Indonesia Open University. Vol.4, No.1
- Bintarti Surya.(2015). *"Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen"*, Cetakan Pertama. Bekasi:Mitra Wacana Media.
- Bintarti Surya. (2015). *"Manajemen Resiko"*, Cetakan Pertama. Bekasi:Mitra Wacana Media.
- Danim Sudarwan. (2012). *"Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok"*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Jacob M Saleso, (2014). *"The Role of Leadership in Employee Motivation"*.Faculty of Management Sciences, Vaal University of Technology. Vol 5, No 3
- Margaretha Tamara. (2016). *"Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PDAM Kota Samarinda"*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Vol.5, No.1
- Mamik. (2010). *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan"*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Nuttawuth and Armstong. (2007). *"The influence of culture on the leadership behaviours of expatriate manager"* .School of Management, RMIT University. Vol 2, No 2
- Osabiya Babatunde. (2015). *"The Impact Of Leadership Style On Employee's Performance In An Organization"*.School of Management & Business Studies, Yaba College of Technology. Vol.4, No.1
- Priansa, Donni Juni. (2016). *"Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sulistissyani, Ambar Teguh. (2008). *"Kepemimpinan Profesional"*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Siagian, Sondang P. (2012). *"Teori Motivasi dan Aplikasinya"*, Cetakan Keempat. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Umar, Bakhi M.S. (2012). *"Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan kota Bandar Lampung"*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Vol 2, No 1