

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SUNGKAI BARAT
KABUPATEN LAMPUNG UTARA MELALUI MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN SUNGKAI BARAT DISTRICT OFFICE, LAMPUNG
UTARA REGENCY THROUGH MOTIVATION
AS A MEDIATION VARIABLE***

Erfina Berta Anggun Prasiska

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Mitra Indonesia

Jl. ZA. Pagar Alam Nomor 7 Lampung Kode Pos 40115 Telepon (0721) 701418

email: vinaberta19990813@gmail.com

Agung Rachmadi

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Mitra Indonesia

Jl. ZA. Pagar Alam Nomor 7 Lampung Kode Pos 40115 Telepon (0721) 701418

email: agungr@umitra.ac.id

Hengky Achmad Subing

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Bandar Lampung

Jl. ZA. Pagar Alam Nomor 26 Lampung Kode Pos 35142 Telepon (0721) 773847

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance through motivation as a mediating variable at the north sungkai subdistrict office north lampung, employees at the north sungkai sub district office in north lampung in carrying out program or tasks are always given direction by the leader and the pattern of relationship that are well established between the leader and subordinates so that enthusiasm to feel motivated so that they can achieve agency goals effectively and efficiently. The data used in this study is primary data, namely data obtained directly from the 35 respondents who filled out questionnaire and used secondary data, namely in the form of supporting data whose source in this study used path analysis with the help of the spss program. Based on the t-test, the spirit of the partial way of leadership style has a positive and significant effect on employee performance, the result of the f-test of leadership style and employee performance simultaneously have a positive and significant effect on motivation at the north Sungkai sub – district office north Lampung.

Keywords: Leadership Style, Performance, Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara. Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara dalam melaksanakan program selalu diberikan arahan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan instansi, pola hubungan yang terjalin dengan baik antara pimpinan dan bawahan, sehingga

menimbulkan semangat dalam diri pegawai sehingga mereka merasa termotivasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu melalui 35 responden yang mengisi kuesioner dan menggunakan data sekunder yaitu berupa data dukung yang sumbernya dari Instansi, internet dan kepustakaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil hipotesis uji-t maka secara persial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil uji-f gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Beberapa faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawai. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, seluruh organisasi dituntut untuk bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik, termasuk organisasi pemerintahan.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan pegawai merasa senang atau tidak senang bekerja di organisasi tersebut, oleh karena itu dalam organisasi perlu dilakukan perencanaan dan pengarahan sumber daya manusia yang termasuk dalam fungsi manajemen terkait masalah kepemimpinan. Seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui anggota sebagai pemimpin merupakan orang yang pantas memimpin bawahannya.

Gaya kepemimpinan adalah pernyataan pribadi kepemimpinan yang tidak dapat diganti. Para pemimpin hendaknya dapat menyadari perubahan yang terjadi di lingkungan kerja dan berusaha untuk dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan perusahaan, instansi, atau organisasi yang dipimpin tersebut. Menurut Kartono dalam Misra (2021) bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan

seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara melakukan berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan agar tercipta kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

Kinerja menjadi hal yang paling penting dalam sebuah organisasi ketika dikaitkan dengan kegiatan yang dilakukan. Menurut Hasibuan (2017) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi agar lebih maksimal dalam mengerjakan tugas. Menurut Purwanto (2017) motivasi merupakan segala hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, jika motivasi terpenuhi dan diberikan dengan baik oleh pimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai agar mampu mencapai tujuan sesuai visi dan misi instansi.

Salah satu instansi di Provinsi Lampung, tepatnya di Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara merupakan salah satu dari 23 Kecamatan yang berada di Kabupaten Lampung Utara merupakan salah satu Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Utara yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Utara Nomor 09 Tahun 2009 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Lampung Utara Nomor 07 Tahun 2009 Tentang.

Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Kecamatan Sungkai Barat bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas-tugas di pemerintahan, administratif, organisasi, memberi layanan administratif kepada seluruh perangkat di Kabupaten.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan dan kinerja terhadap motivasi telah banyak dilakukan secara empiris oleh peneliti terdahulu. Dimana beberapa peneliti menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Naga Pandu Eka Caksana, 2019; Lufi Rizky Pradana, dkk. 2016; Dandi Rahman, dkk. 2014, Dermawan dan Poppy, 2018).

Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara masih terdapat kondisi yang belum ideal serta motivasi yang diberikan oleh Camat masih kurang efektif berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan ke beberapa pegawai. Semangat kerja pegawai yang rendah dapat mengakibatkan pelayanan di Kantor Kecamatan Sungkai Barat belum optimal. Berdasarkan penjelasan yang telah dirinci pada latar belakang disertai beberapa pertimbangan dan kondisi gaya kepemimpinan serta motivasi pegawai, maka penulis tertarik meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara?

3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai terhadap motivasi pada kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara?

4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara?

Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal untuk mencapai tujuan.

Hasibuan (2016) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Schulder dalam Edy Sutrisno (2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi untuk mencapai tujuan suatu organisasi dan menggunakan beberapa fungsi-fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur dan merencanakan serta proses hubungan seseorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan, instansi, atau organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora dalam Sunyoto (2015) terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan sosial yang berkaitan dengan tanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat. Pada praktiknya, organisasi sebagai bagian dari suatu masyarakat akan efektif dan efisien selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Masyarakat mengharapkan organisasi dapat memenuhi hukum dan norma moral yang berlaku.
2. Tujuan organisasional yang berkaitan dengan sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi agar dapat mencapai tujuan.
3. Tujuan fungsional erat kaitannya untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan pribadi, maksudnya tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang akan dicapai melalui aktivitas di dalam suatu organisasi.

Fungsi Manajemen SDM

Menurut Malayu, S.P. Hasibuan (2016) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Perencanaan, kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai kebutuhan suatu perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, yaitu kegiatan untuk mengorganisasikan seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan, memberikan arahan ke semua karyawan agar mau bekerjasama dengan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian, berfungsi mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan, yaitu sebagai proses peningkatan keterampilan baik secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa secara langsung dan tidak langsung baik berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan, yaitu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik maka akan sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi pegawai dan instansi. Manajemen sumber daya manusia jika dilakukan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan akan tercapai.

Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan pada dasarnya merupakan sikap, kemampuan, proses, atau konsep yang dimiliki seseorang sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati, dan disayangi oleh orang lain, sehingga orang tersebut bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan kegiatan yang dikehendaki orang tersebut.

Hasibuan (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja secara produktif agar dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan Sutrisno (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Siagian dalam Sedarmayanti (2011) mengatakan kepemimpinan merupakan inti manajemen sebagai motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya lain. Bass dan Stodgill dalam Sutrisno (2011) mengatakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah penggerak organisasi dalam memengaruhi aktivitas

suatu kelompok agar tercapai tujuan yang ditetapkan oleh masing-masing organisasi.

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan merupakan fungsi yang melekat pada seorang pemimpin agar tercapainya tujuan organisasi. Rivai, dkk. dalam Nurvi (2020) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan merupakan proses memandu, menuntun, dan membimbing, memotivasi, mengendalikan organisasi, serta menjalin jaringan komunikasi yang baik agar dapat memberikan pengawasan efektif kemudian membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Menurut Rivai, dkk. dalam Nurvi (2020) memberikan fungsi kepemimpinan secara operasional yang dibedakan dalam lima fungsi pokok kemungkinan, yaitu:

1. Fungsi Intruksi

Fungsi intruksi bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan dimana agar setiap keputusan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

2. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, dimana tahap pertama dalam usaha menetapkan suatu keputusan, pemimpin memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskan untuk konsultasi dengan orang-orang yang dipimpin agar dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Sedangkan tahap berikutnya konsultasi dari pemimpin pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan atau dalam pelaksanaan. Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan serta umpan balik (*feedback*) dalam rangka memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi bahwa pemimpin berusaha untuk selalu mengaktifkan orang yang dipimpin baik keikutsertaannya dalam mengambil suatu keputusan maupun proses pelaksanaan. Partisipasi yang dimaksud tidak berarti bebas melakukan semaunya, tetapi dilakukan dengan pengendalian dan pengarahan berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok karyawan lain.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat dan menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan atau tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya adalah kepercayaan.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan-kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya merupakan suatu pernyataan pribadi kepemimpinan yang tidak dapat diganti seperti pakaian. Gaya terkadang bukan merupakan perhatian utama pemimpin suatu organisasi. Pemimpin hendaknya dapat menyadari perubahan yang terdapat di lingkungannya dan berusaha agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya tersebut. Di suatu organisasi, kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin para bawahan sehingga dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target yang ditentukan sangatlah diperlukan (Handoko dan Reksohadiprodjo dalam Kurniawan, 2018).

Handoko dan Reksohadiprodjo juga mengatakan terdapat tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan bebas (*Laissez Faire*). Pemimpin merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Dan penerapan gaya memimpin antara satu organisasi dengan organisasi lain berbeda-beda sesuai dengan kondisi organisasi dan pola kerja organisasi. Sehingga dalam penerapannya gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan semangat kerja para anggota organisasi.

Menurut Hersey dan Blanchard Pasalong dalam Eka (2020) mengemukakan bahwa gaya pemimpin adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan bekerja dengan dan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang itu. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang pada waktu mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan pemimpin itu.

Menurut Kartono dalam Misra (2021), gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengendalikan, dan juga mendorong bawahan agar bisa melakukan pekerjaan atas kesadaran bawahan tersebut dalam mencapai suatu tujuan organisasi tertentu.

Indikator Kepemimpinan

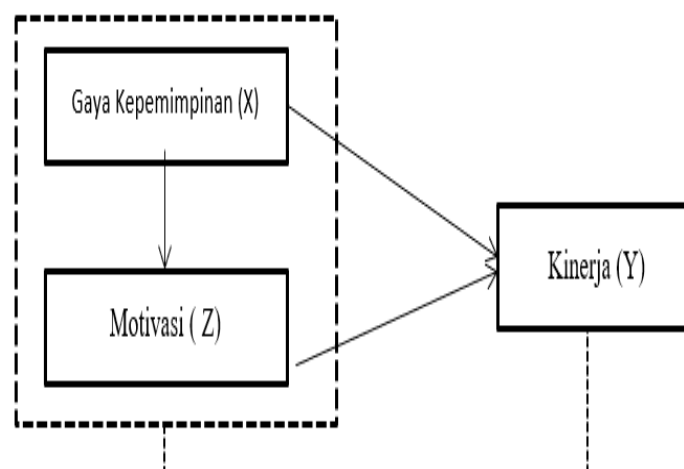
Menurut Kartono (2019) bahwa indikator-indikator dari gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan.
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil suatu tindakan berdasarkan perhitungan merupakan tindakan paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi.
Kemampuan memotivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan anggota organisasi mau atau rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktu menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi.
Kemampuan komunikasi merupakan kecakapan, kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan agar orang lain dapat memahami apa yang dimaksud secara langsung atau tidak langsung.

4. Tanggung Jawab
Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap bawahan dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang instansi. Termasuk memberitahukan ke orang lain apa yang harus dilakukan. Tujuannya adalah agar tugas dapat terselesaikan dengan baik. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban dalam memikul tanggung jawab segala sesuatu atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
5. Kemampuan mengendalikan emosi.
Kemampuan mengendalikan emosi adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiono (2017) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang sangat penting. Jadi, kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran suatu proses dari keseluruhan penelitian yang akan diteliti. Paradigma kerangka berpikir dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel (Sugiyono, 2016). Tujuannya adalah untuk menggambarkan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen (X), kinerja sebagai variabel dependen (Y), motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*). Penelitian menggunakan kuesioner yang hasil tanggapan reponden kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS.

Data primer adalah data yang didapatkan pengumpul data secara langsung dari narasumber (Sudaryono, 2017). Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada seluruh unsur yang terlibat di kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara.

Data sekunder merupakan data yang didapatkan pengumpul data secara tidak langsung, misalnya dokumen (Sugiyono, 2016). Data sekunder pada penelitian ini adalah seluruh unsur yang terlibat di dalam Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara dan hasil kinerja Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara.

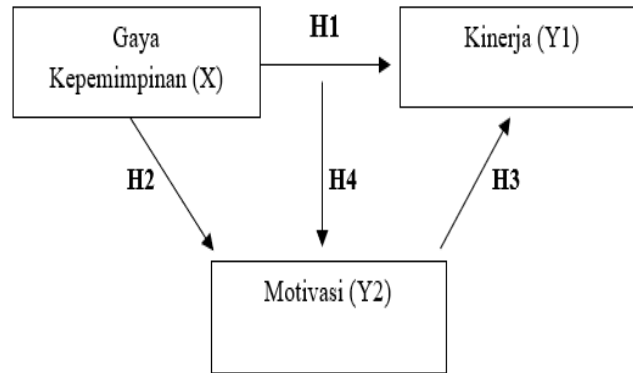
Populasi adalah seluruh objek dalam wilayah generalisasi yang menjadi sumber data penelitian (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara yaitu seluruh unsur yang terlibat di dalam Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara yang berjumlah 35 orang.

Sampel merupakan sebagian populasi yang digunakan dalam menentukan kriteria yang diinginkan dari populasi (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*. Menurut

Sugiyono (2016) bahwa *non probability sampling* merupakan teknik dalam memilih anggota sampel dengan tidak memberikan peluang yang sama pada setiap unsur populasi. Adapun teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016) sampel jenuh yaitu dengan menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Sampel pada penelitian ini seluruh anggota populasi yang berjumlah 35 orang terdiri dari 34 pegawai dan 1 pemimpin.

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel dalam penelitian berdasarkan data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varians, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (Ghozali, 2016). Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi komputer SPSS.

Menurut Sugiyono (2016) analisis jalur digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang terjadi dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung dari variabel penyebab terhadap variabel akibat. Analisis jalur merupakan pengembangan langsung dalam bentuk regresi berganda dengan tujuan memberikan estimasi tingkat kepentingan dan tingkat signifikansi suatu hubungan sebab akibat dalam seperangkat variabel. Uji analisis jalur pada penelitian ini dilakukan dengan mengkalikan koefisien regresi. Hubungan langsung dalam analisis jalur terjadi jika variabel yang satu mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Hubungan tidak langsung terjadi jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan antara kedua variabel ini. Diagram korelasi analisis jalur pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur Analisis

Berdasarkan diagram pada Gambar 2, maka keterkaitan antar variabel dapat ditentukan dalam suatu persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam analisis jalur pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung yaitu pengaruh antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y), pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z) dan pengaruh kinerja (Y) terhadap motivasi (Z). Kriteria pengujian H_0 ditolak jika ada nilai probabilitas ($\text{Sig} < \alpha 0,05$) dan H_0 diterima jika nilai probabilitas ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).
2. Pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z). Kriteria penarikan kesimpulan jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari koefisien pengaruh langsung, maka hubungan yang sebenarnya terjadi adalah pengaruh tidak langsung atau Z adalah perantara.

Menurut Gunawan (2020) bahwa uji asumsi klasik merupakan uji untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data sekunder, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokolerasi.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut variabel pengganggu dan residual berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu menggunakan uji Kolmogorof-Sminov (Uji-K-S), grafik histogram, dan kurva penyebar P-Plot. Kriteria dalam model regresi adalah jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat kolerasi antara variabel bebas. Tidak terjadi kolerasi antara variabel bebas menjadi model yang baik. Jika variabel saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogonal, variabel bebas sama dengan nol merupakan variabel ortogonal. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Uji multikolineritas ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolineritas. Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolineritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual atau satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, bergelombang, melebur kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2016) uji autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode $t-1$ (periode sebelumnya). Jika terjadi autokolerasi maka dinamakan *problem* autokolerasi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat autokolerasi. Uji yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidak autokolerasi adalah dengan melakukan uji Durbin-Watson (Uji-DW). Dasar untuk pengambilan keputusan adalah Jika $DU < DW < 4-DU$ maka diterima yang berarti tidak terjadi autokolerasi. Jika $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka ditolak yang berarti terjadi autokolerasi. Jika $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$ berarti tidak ada kesimpulan.

Menurut Ghozali (2016) bahwa koefisien determinasi (R^2) dipakai untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Semakin tinggi nilai R , maka semakin tinggi proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Uji F adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas

secara keseluruhan terhadap variabel terikat di dalam suatu model regresi, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 apabila nilai F hitung $>$ nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Burhan Bungin, 2017).

Pengujian yang bertujuan mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kaidah pengujian yaitu apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

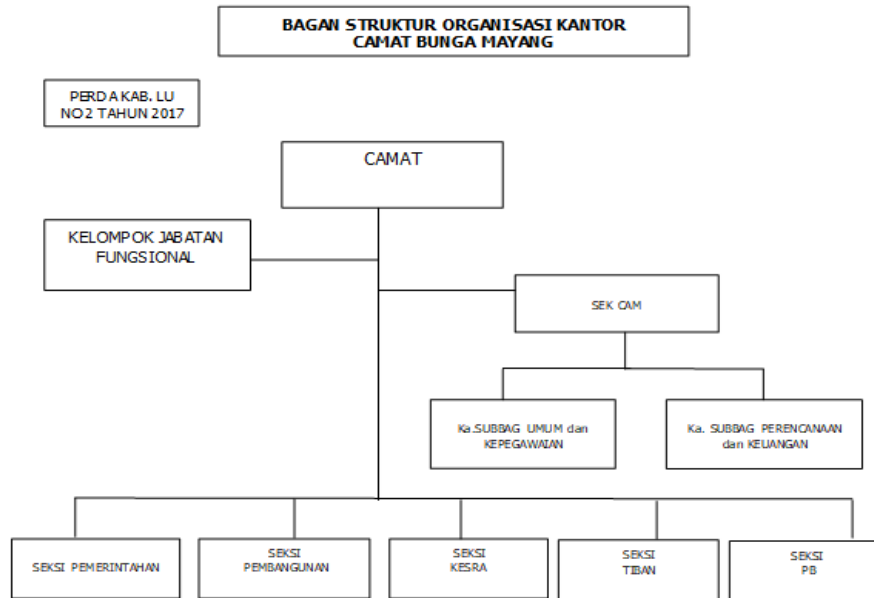
Kecamatan Sungkai Barat terbentuk tahun 2006 hasil pemekaran dari Kecamatan Sungkai Selatan dan Kecamatan Abung Barat Kabupaten Lampung Utara. Kecamatan Sungkai Barat Desa Sinar Harapan. Kecamatan Sungkai Barat adalah salah satu dari 23 Kecamatan di Kabupaten Lampung Utara merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Utara yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Utara Nomor 09 Tahun 2009 tentang perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Utara Nomor 07 Tahun 2008 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja perangkat daerah di Kabupaten Lampung Utara.

Kecamatan Sungkai Barat memiliki tugas membantu Bupati melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan layanan administratif kepada seluruh perangkat daerah di kabupaten. Fungsi Kecamatan Sungkai Barat adalah mengkoordinasikan perumusan kebijakan Pemerintah Kabupaten, penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pengelolaan sumber daya aparatur, sumber daya keuangan, sarana prasarana pemerintah kabupaten, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pengaruh Gaya... (Erfina B – Agung R – Hengky A)

Secara Geografis Kecamatan Sungkai Barat memiliki luas wilayah 20.468 Ha yang secara administrasi dibagi menjadi 10 (sepuluh) Desa atau Kelurahan 58 Dusun

dan 94 RT dengan jumlah penduduk ± 15.424 jiwa. Jarak tempuh Kecamatan Sungkai Barat ke Kabupaten ± 37 Km, 1,5 Jam.



Gambar 3. Struktur Organisasi

Pengujian normalitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode analisis grafik (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) dengan hasil

bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal maka. Kesimpulannya bahwa model regresi terdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,29928766
	Absolute	,131
Most Extreme Differences	Positive	,131
	Negative	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		,786
Asymp. Sig. (2-tailed)		,567

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

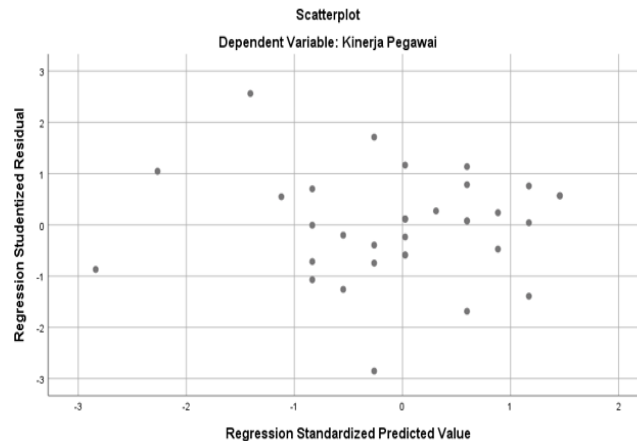
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9,638	2,869		3,359	,002		
	Gaya Kepemimpinan	,552	,142	,560	3,887	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil *output* SPSS diatas diperoleh hasil grafik *scatterplot* yang menunjukkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas

karena tidak terdapat pola yang teratur (garis lurus, bergelombang, melebur kemudian menyempit) titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian autokorelasi yang dilakukan oleh peneliti menggunakan perhitungan pada tabel Durbin Watson. Berdasarkan jumlah $n = 35$ (jumlah sampel) dan $k = 1$ (jumlah variabel bebas), maka didapatkan

nilai dari dL sebesar 1,4019 dan nilai dari dU sebesar 1,5191. Model *Summary* hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.560 ^a	.314	.293	2,891	1,994

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel 4, maka persamaan regresi adalah:

$$Y = 6,143 + 0,403 X_1 + 0,398X_2 + 0,014X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 6,143 yang menyatakan bahwa jika tidak ada PKB (X_1), BBNKB (X_2), dan PAP (X_3), maka Pendapatan Asli Daerah (Y) akan memiliki nilai sebesar 6,143.

2. Variabel PKB berpengaruh positif terhadap PAD dengan nilai koefisien 0,403 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% PKB maka akan menaikkan PAD sebesar 0,403.
3. Variabel BBNKB berpengaruh positif terhadap PAD dengan nilai koefisien 0,398 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% BBNKB maka akan menaikkan PAD sebesar 0,398.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,143	5,283		1,163	,253
	PKB	,403	,182	,328	2,215	,034
	BBNKB	,398	,140	,418	2,837	,008
	PAP	,014	,126	,015	,108	,914

a. Dependent Variable: PAD
Sumber : data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji regresi analisis jalur (Path Analysis) pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,638 + 0,552 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,05$$

Hasil persamaan regresi diatas maka dapat diartikan bahwa:

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel

bebas terhadap variabel terikat. Hal tersebut menunjukkan jika gaya kepemimpinan tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 9,638.

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,552 artinya setiap ditambahkan variabel gaya kepemimpinan (X) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,552.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Jalur Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,638	2,869		3,359	,002		
	Gaya Kepemimpinan	,552	,142	,560	3,887	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2022

Pengujian telah dilakukan peneliti kepada 35 responden yang merupakan pegawai di Kantor Kecamatan Sungkai Barat dengan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Naga Pandu Eka Caksana (2019) yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi
Berdasarkan hasil penelitian maka gaya kepemimpinan terhadap motivasi berpengaruh positif dan signifikan, jadi gaya kepemimpinan yang baik

mampu menumbuhkan motivasi pegawai dalam bekerja, motivasi yang diberikan Camat berupa dorongan bagi para pegawai seperti perhatian, arahan, serta memberikan bonus untuk pegawai apabila tujuan suatu instansi tercapai secara maksimal. Berdasarkan nilai t_{hitung} dari gaya kepemimpinan sebesar $2,292 > t_{tabel}$ sebesar 2,03452 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi. Hal tersebut dikarenakan cara seorang pemimpin dalam memberi suatu arahan dapat memberikan dorongan atau kesadaran dalam diri seorang bawahan yang diharapkan dapat memengaruhi bawahan untuk dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi sangat penting dalam suatu instansi karena dapat memengaruhi perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias agar mencapai hasil yang efektif dan efisien (Purwanto, 2017).

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai terhadap motivasi
Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik diberikan oleh Camat mampu menumbuhkan kinerja pegawai menjadi lebih baik, karena gaya memimpin Camat yang baik dalam memimpin instansi maka menimbulkan motivasi dari dalam diri pegawai dan terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan maka akan tercipta keharmonisan dalam bekerja sehingga dengan mudah mencapai tujuan instansi secara maksimal. Berdasarkan hasil nilai F_{hitung} gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai sebesar $66,029 > F_{tabel}$ (3,28) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi. Gaya kepemimpinan yang disukai oleh bawahan, adil, demokratis, tidak sewenang-wenang dapat memengaruhi kinerja para bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target yang ditentukan. Hal ini diharapkan dapat menjadi dorongan bawahan atau memberikan motivasi kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lapang dada sesuai visi dan misi kepemimpinan dalam organisasi.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi
Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap

kinerja pegawai, artinya gaya Camat memimpin di Kecamatan Sungkai Barat dapat menumbuhkan semangat dan motivasi pada pegawai sehingga kinerja pegawai jadi lebih maksimal dan sesuai Standar Operasional Prosedur Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara. Hasil analisis jalur (*Path Analysis*) diketahui bahwa pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,560, sedangkan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil sebesar 0,163. Nilai pengaruh langsung yaitu 0,560 lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung yaitu 0,163, artinya bahwa secara langsung gaya kepemimpinan melalui motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh cara atau kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin bawahan secara langsung dapat memengaruhi dan memotivasi atau bahkan memberikan dorongan semangat kepada seorang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik dalam mencapai suatu tujuan tertentu pada suatu organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis data maka penulis menarik kesimpulan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara sebesar $3,3887 > t_{tabel}$ 2,03452 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara.

2. Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar $2,292 > t_{tabel}$ sebesar $2,03452$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, jadi variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara.
3. Nilai F_{hitung} gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai sebesar $66,029 > F_{tabel}$ $3,28$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara.
4. Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) didapatkan hasil pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,560$, sedangkan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil $0,163$. Nilai pengaruh langsung $0,560$ tersebut lebih besar dari pengaruh tidak langsung $0,163$ menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan jika melalui motivasi mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara.

Saran

Penulis memberikan beberapa saran kepada pemimpin dan pegawai di Kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara:

1. Pemimpin dapat memberikan motivasi yang lebih baik lagi kepada pegawai baik berupa material atau immaterial agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan instansi secara efektif dan efisien.
2. Pegawai di Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara supaya dapat meningkatkan kerjasama antara rekan kerja dalam

melaksanakan tugas supaya hasil kinerja lebih maksimal dan terjalin keharmonisan antar pegawai.

3. Pegawai lebih meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas masing-masing agar mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Caksana, Eka Pandu Naga. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMA 1 Tulung Agung*.
- Dermawan, Poppy. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. PT. Anugerah Sinergi Raya.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Malayu, Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pradana Rizky Lufi, Setyanti, Hanna, Wahyu Lelly, Endihiart, Tatok. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Diinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Jember*.
- Sudaryono. (2016) *Metode Penelitian Pendidikan*, Edisi 1. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.