



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PETUGAS LABORATORIUM DI PUSKESMAS SE-KABUPATEN JEPARA**



**PROGRAM STUDI D IV ANALIS KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG**

2018

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Manuscript dengan judul

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PETUGAS LABORATORIUM DI PUSKESMAS SE-KABUPATEN JEPARA**

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipublikasikan

Semarang, 8 Oktober 2018

Pembimbing I



Dr Budi Santosa, SKM, M.Si Med

NIK. 28.6.1026.033

Pembimbing II.



Umi Amalia, SE, M.Kom

NIDN. 99.0.6003.648

**SURAT PERNYATAAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Yang bertandatangan di bawah ini, saya :

Nama : Susanti

NIM : G1C217020

Fakultas/Jurusan : Fakultas Keperawatan dan Kesehatan / D4 Analis Kesehatan

Jenis Penelitian : Skripsi

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap
Kinerja Petugas Laboratorium Di Puskesmas Se-Kabupaten
Jepara

Email : susantioktober76@gmail.com

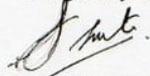
Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

1. Memberikan hak bebas royalti kepada perpustakaan UNIMUS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangakalan data (*database*), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk *sofcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan Unimus, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Unimus, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 23 Oktober 2018

Yang menyatakan



(Susanti)

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS LABORATORIUM DI PUSKESMAS SE-KABUPATEN JEPARA

Susanti¹, Budi Santosa², Umi Amalia³.

¹. Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang

². Laboratorium Patologi Klinik Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang

³. Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang

Info Artikel

Abstract

Leadership style in the leader is very influential on the performance of his subordinates and also the motivation of the leader also influences the performance of his subordinates. This study aims to determine the relationship of leadership style and motivation to the performance of laboratory staff at the Health Center Se-Jepara Regency. The type of research used in this study was quantitative with a cross sectional design. The population in this study were all laboratory staff at the Jepara District Health Center, the samples used in this study were laboratory staff at the Community Health Center in Jepara Regency as many as 26 laboratory workers. Data collection was done using a questionnaire, this study used Kendal correlation test. The results of this study indicate that from 26 respondents who rated good leadership 65.4% and moderate 34.6%, good motivation 69.2% and moderate motivation 30.8% and who had a good performance of 90.5% and had a moderate performance of 9, 5%. This study shows that there is a relationship between leadership style on the performance of laboratory staff at the Jepara District Health Center with a value of $p = 0.014$ or ($p < 0.05$) and there is also a relationship between motivation on the performance of laboratory staff in Jepara District Health Center with a value of $p = 0, 0.015$ or ($p < 0.05$). From these results, it was concluded that there was a relationship between leadership style and motivation on the performance of laboratory staff at the Jepara District Health Center.

Keywords:

Leadership Style,
Motivation,
Performance

*Corresponding Author :

Susanti

Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia
50273

E-mail : susantioktober76@gmail.com

Pendahuluan

Menghadapi persaingan global saat ini, sebuah lembaga usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat dilihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dari setiap pegawai atau bawahan. Faktor prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi (Gusli, 2016).

Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama (Andri, dkk. 2012).

Sukses tidaknya usaha untuk mencapai suatu tujuan, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana mencapai tujuan (Gusli, 2016).

Gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahannya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari bawahan (Thoha, 2009). Motivasi kerja adalah besar kecilnya suatu usaha yang diberikan seseorang untuk melakukan tugas dalam pekerjaannya. Hasil dari usaha ini tampak dalam bentuk penampilan kerja seseorang yang merupakan hasil interaksi atau fungsinya motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang (Sutopo, 2003).

Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja. Teori Vroom menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kinerja seseorang dengan kemampuan dan motivasi yang dimiliki. Kemampuan seseorang ditunjukkan dengan tingkat keahlian (*skill*) dan tingkat pendidikan (*knowledge*) yang dimilikinya. Jadi, dengan tingkat motivasi yang sama

seseorang dengan *skill* dan *knowledge* yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Warsito, 2010).

Sebagai seorang pemimpin dalam menilai kinerja petugas laboratorium dilaksanakan dengan memonitor harian, bulanan dan audit internal 3 bulan sekali. Dengan memonitor ini dapat dilihat kinerja dari masing-masing petugas laboratorium. Memonitor harian dan bulanan dilakukan langsung oleh kepala laboratorium atau penanggung jawab laboratorium. Sedangkan untuk audit internal dilaksanakan setiap 3 bulan sekali dengan dibentuknya tim khusus yang bertugas menilai kepatuhan terhadap kriteria yang dijadikan indikator dalam pelayanan. Tiap-tiap laboratorium mempunyai indikator penilaian yang berbeda-beda tergantung permasalahan yang sering terjadi dilaboratorium itu. Sebagai contoh yang sering dijadikan indikator dalam penilaian kinerja petugas laboratorium adalah kepatuhan terhadap standar prosedur operasional (SPO), kepatuhan dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) dan ketepatan waktu pemeriksaan.

Berdasarkan paparan diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas Laboratorium Di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara”.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non eksperimental yang mempunyai rancangan *deskriptif korelasi* dengan pendekatan *cross sectional* yaitu variabel terikat dan variabel bebas diteliti dalam waktu bersamaan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja petugas laboratorium di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

*Corresponding Author :

Susanti

Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

E-mail : susantioktober76@gmail.com

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 petugas laboratorium yang bekerja di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara dengan 21 kepala laboratorium dan 26 petugas laboratorium. pengambilan sampel secara *Total Sampling*.

Analisis data dilakukan dengan cara menentukan skor terhadap tiap item pernyataan dengan kategori jawaban "SS" diberi nilai 5, jawaban : "S" diberi nilai 4, jawaban : "KS" diberi nilai 3, jawaban : "TS" diberi nilai 2, jawaban : "STS" di beri nilai 1. Skor yang diperoleh dari pada tiap item pernyataan dijumlahkan dan dijadikan persentase. Penilaian yang digunakan adalah kriteria baik Baik 43-56, Sedang 29-42, Buruk 14-28. Untuk mengetahui hubungannya, data hasil penelitian diolah dengan menggunakan uji korelasi *kendal*.

Hasil Penelitian

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

Jenis kelamin	Frekuensi	Persen(%)
Perempuan	35	74,5
Laki-laki	12	25,5
Total	47	100

Berdasarkan hasil penyajian tabel 1. Mengenai jenis kelamin menunjukkan dari 47 responden, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 dengan persentase 74,5% responden dan yang berjenis kelamin laki-laki 12 dengan persentase 25,5% responden.

Tabel 2. Distribusi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir Di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persen (%)
SMA/SMK	2	3,3
D3	39	83,0
D4/S1	5	10,6
Lain-lain	1	2,1
Total	47	100

Berdasarkan tabel 2. Mengenai pendidikan terakhir menunjukkan dari 47 responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK

sebanyak 2 dengan persentase 3,3%, yang berpendidikan D3 sebanyak 39 dengan persentase 83,0%, yang memiliki pendidikan D4/S1 sebanyak 5 dengan persentase 10,6% dan yang memiliki pendidikan lain-lain 1 dengan persentase 2,1%

Tabel 3. Distribusi Frekuensi responden berdasarkan lama kerja di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara

Lama kerja	Frekuensi	Persen (%)
>5 tahun	40	85,1
<5 tahun	7	14,9
Total	47	100

Berdasarkan tabel 3. Didapatkan data bahwa mayoritas responden dengan lama kerja > 5 tahun yaitu sebanyak 40 responden (85,1%) dan yang lama <5 tahun 7 reponden (14,9%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi responden berdasarkan gaya kepemimpinan di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara

Kategori	Frekuensi	Persen (%)
Baik	17	65,4
Sedang	9	34,6
Buruk	0	0
Total	26	100

Berdasarkan tabel 4. Didapatkan data bahwa sebagian besar responden memiliki kategori baik yaitu 17 responden dengan persentase \sum (65,4%) dan yang memiliki kategori sedang 9 responden dengan persentase \sum (34,6%) dan yang memiliki kategori buruk 0%.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi responden berdasarkan motivasi di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara

Kategori	Frekuensi	Persen (%)
Baik	18	69,2
Sedang	8	30,8
Buruk	0	0
Total	26	100

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa dari 26 responden yang mengisi kuesioner motivasi yaitu ada 18 orang yang memiliki kategori baik dengan persentase \sum (69,2%) dan yang memiliki kategori sedang sebanyak 8 orang dengan persentase \sum (30,8%) sedangkan yang memiliki kategori buruk adalah 0%.

*Corresponding Author :

Susanti

Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

E-mail : susantioktober76@gmail.com

Tabel 6. Distribusi Frekuensi responden berdasarkan kinerja di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara

Kategori	Frekuensi	Persen (%)
Baik	19	90,5
Sedang	2	9,5
Buruk	0	0
Total	21	100

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa dari 21 responden yang mengisi kuesioner tentang kinerja yang memiliki kategori baik sebanyak 19 orang dengan persentase Σ (90,5%) dan memiliki kategori sedang 2 orang dengan persentase Σ (9,5%) sedangkan yang memiliki kategori buruk adalah 0%.

Analisi Bivariat

Tabel 7. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas laboratorium di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

	Kinerja						R	Pvalue
	Sedang		Baik		Total			
Motivasi	F	%	F	%	F	%		
Sedang	4	15,4	5	19,2	9	34,6	0,363	0,014
Baik	3	11,5	14	53,8	17	65,4		
Total	7	26,9	19	73,1	26	100		

Berdasarkan penyajian tabel 7 hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,014 < \alpha$ (0,05) maka h_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas laboratorium di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

Tabel 8. Hubungan motivasi terhadap kinerja petugas laboratorium di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

	Kinerja						R	Pvalue
	Sedang		Baik		Total			
Motivasi	F	%	F	%	F	%		
Sedang	4	15,4	4	15,4	8	30,8	0,357	0,015
Baik	3	11,5	15	57,7	18	69,2		
Total	7	26,9	19	73,1	26	100		

Berdasarkan penyajian tabel 8 hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,015 < \alpha$ (0,05) maka h_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang

*Corresponding Author :

Susanti

Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

E-mail : susantioktober76@gmail.com

signifikan antara motivasi terhadap kinerja petugas laboratorium di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja petugas laboratorium di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu data primer berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh petugas laboratorium di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara yang berjumlah 47 responden.

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel agar dapat dilihat data penelitian dan hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam penelitian. Data ini menggambarkan keadaan responden sebagai tambahan informasi untuk memahami hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah petugas laboratorium Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja petugas laboratorium.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku seseorang untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Cara untuk mempengaruhi seseorang dengan cara memberikan petunjuk atau perintah dengan tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak kearah positif.

Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka akan memberikan dampak yang positif kepada para pegawai yang dipimpin sehingga dapat meningkatkan kinerja petugas tersebut kearah yang lebih baik.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja petugas laboratorium Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap hubungan yang signifikan terhadap kinerja petugas laboratorium puskesmas Se-Kabupaten Jepara. Hal ini dapat dilihat dengan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,287 dengan nilai sig 0,084. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas laboratorium di Puskesmas Se-kabupaten Jepara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Randi Putra (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai lembaga pengkajian teknologi dan informasi pelataran mataram Yogyakarta, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,000<0,05)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 26 responden yang mengisi kuesioner tentang gaya kepemimpinan sebagian besar berada pada kategori baik yaitu 65,4% maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinannya maka semakin baik pula kinerja petugas laboratorium.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas laboratorium puskesmas se-kabupaten jepara.

Motivasi merupakan suatu proses yang mendasar dan paling dalam bekerja dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Dalam hal ini motivasi menunjang peranan penting dalam meningkatkan kinerja petugas laboratorium. Dengan demikian semakin baik motivasi kerja maka semakin baik kinerja petugas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja petugas laboratorium puskesmas se-kabupaten jepara. Dengan didapatkan nilai koefisien korelasi 0,387 dengan nilai sig 0,020. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja petugas laboratorium di Puskesmas Se-

***Corresponding Author :**

Susanti

Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

E-mail : susantioktober76@gmail.com

Kabupaten Jepara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Gerry V.A. Terok,dkk, (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado, dengan hasil uji SPSS di peroleh nilai $p=0,001$ atau ($p<0,05$)

Dengan demikian motivasi kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja petugas laboratorium. Sehingga semakin baik atau tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas laboratorium puskesmas se-kabupaten jepara.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja petugas laboratorium puskesmas se-kabupaten jepara. Hasil penelitian yang diperoleh ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Gerry V.A. Terok, dkk, (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado, dengan hasil uji SPSS di peroleh nilai $p=0,001$ atau ($p<0,05$)

Dengan demikian semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan dan semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin berdampak positif maningkatkan kinerja petugas laboratorium puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja petugas laboratorium dipuskesmas se-kabupaten jepara dari 47 responden diperoleh yang memiliki kategori baik pada gaya kepemimpinan sebanyak $\Sigma(65,4\%)$ dan kategori sedang $\Sigma(34,6\%)$. Pada variabel motivasi yang memiliki kategori baik sebanyak $\Sigma(69,2\%)$ dan kategori sedang $\Sigma(30,8\%)$, pada variabel kinerja diperoleh kategori baik sebanyak $\Sigma(90,5\%)$ dan kategori sedang $\Sigma(9,5\%)$. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja petugas laboratorium di Puskesmas Se-Kabupaten Jepara.

Saran

Dari hasil penelitian di atas, peneliti dapat memberi beberapa saran yaitu untuk puskesmas dalam meningkatkan kinerja pada motivasi agar lebih menambah lagi motivasi untuk bekerja dengan cara memberikan reward kepada petugas dengan kinerja baik dalam bentuk penghargaan, insentif dan hadiah serta memberikan kesempatan mengikuti peningkatan kualitas seperti workshop dan seminar. Disarankan kepada laboratorium hendaknya memberikan tanggung jawab sesuai tanggung jawab masing-masing. Untuk petugas laboratorium hendaknya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan terampil. Peneliti menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kata sempurna untuk itu penulis berharap penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti lain seperti pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel lain dalam kinerja.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Dr. Budi Santosa, M. Si. Med selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak arahan, bimbingan, masukan, serta motivasi dalam membimbing peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian dan artikel ini dengan baik. Yang kedua

*Corresponding Author :

Susanti

Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

E-mail : susantioktober76@gmail.com

kepada Umi Amalia, SE selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan banyak arahan, bimbingan, masukan, serta motivasi dalam membimbing peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian dan artikel ini dengan baik. Keluarga dan sahabat yang telah memberikan nasihat, doa, dan dukungannya, serta responden dan pihak-pihak yang membantu penelitian ini hingga penelitian ini bisa selesai dengan baik dan benar.

Referensi

- Agustiningrum, Andri dkk. 2012. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Surakarta.
- Ariesto Hadi, Sutopo, 2003, *Multimedia Interaktif Dan Flash*, PT Grahs Ilmu Yogyakarta.
- Gusli, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar.
- Gerry V.A Terok, Franckie R.R Maramis, Chreisy K.F Mandagi, 2015. *Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tuminting Kota Manado Tahun 2015*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi
- Randi Putra, 2015. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Dan Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Thoah Miftah. 2009. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers