

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi Pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang)



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG
2020

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nanda Trias Ramadhani
Nomor Induk Mahasiswa : E2A015046
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen
Judul Usulan Penelitian Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Pada Kecamatan Rembang Kabupaten
Rembang)

Telah memenuhi syarat dan dinyatakan lengkap sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang

Semarang, 13 Mei 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Dr. Suwardi, MM)
NIP. 1959051919831001

(Nurhayati, SE.,MM)
NIK. 28.6.1026.227

Mengetahui,
Ketua Program Studi

(Drs. Triyono, MM)
NIP. 195902061986031003

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang)

Nanda Trias Ramadhani

(E2A015046)

Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Semarang

Email : nandatriasramadhani15@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the Effect of Leadership Style (X_1), Motivation (X_2) and Work Discipline (X_3) on Employee Performance (Y) Study in Rembang District, Rembang Regency. The data used in this study are primary data. In this study, the sampling method using the Non Probability Sample method is Purposive Sampling.

The results of this study indicate that the Leadership Style (X_1), Motivation (X_2) and Work Discipline (X_3) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) in the Rembang District Office in Rembang Regency.

Based on the output of the size of R Square of 0.407. This means that jointly between Leadership Style (X_1), Motivation (X_2) and Work Discipline (X_3) affect Employee Performance (Y) by 40.70% and the rest 59.30% is explained by other variables not analyzed in this study.

Keywords : Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Studi Pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode *Non Probability Sample* yaitu *Purposive Sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Berdasarkan hasil output besarnya R Square sebesar 0.407. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 40.70% selebihnya sebesar 59.30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan, Reza (2010:13).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha

untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Sedarmayanthi (2010:260) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dalam mencapai keberhasilan organisasi seorang pemimpin harus mendorong motivasi kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan menghasilkan kinerja pegawai. Bila karyawan memiliki motivasi dan dalam (untuk hal driven) dan dorongan pimpinan yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk (2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Sedang Iriani (2010), lebih jauh menjelaskan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sendiri merupakan hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah (Diurna.,4:2014).

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Bagi atasan penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan besarnya balas jasa dan penempatan karyawan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut.

Beberapa uraian diatas penulis tertarik untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, sehingga pada penelitian ini penulis tertarik untuk memberi judul penelitian skripsi : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Rembang Kabupaten

Rembang)”, maka pokok masalah yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimana faktor Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
2. Bagaimana faktor Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
3. Bagaimana faktor Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
4. Bagaimana Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?

Tujuan dan Kegunaan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebaagi berikut :

1. Menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
2. Menganalisa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

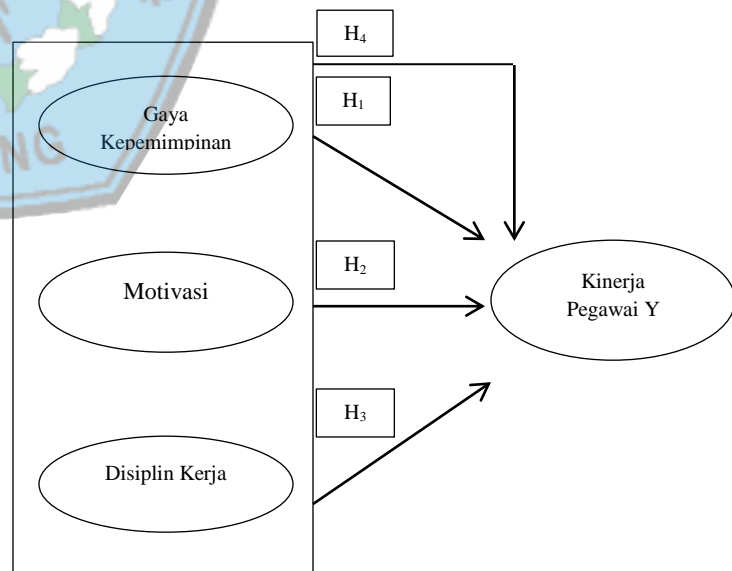
3. Menganalisa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
4. Menganalisa secara bersama-sama pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
2. Secara Praktis

TINJAUAN PUSTAKA

Kerangka Berpikir



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian

Keterangan :

Dalam upaya menuju pada Kinerja Pegawai, Maka instansi ditekankan untuk menjaga pengelolaan dalam peningkatan peran Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja.

Telaah Literatur dan Penyusunan Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Situasi yang dihadapi dalam organisasi instansi yang satu dengan lainnya saling berbeda. Hal ini tidak hanya terjadi pada organisasi yang berbeda kegiatannya, melainkan terjadi juga pada organisasi instansi sejenis. Di samping situasi itu yang berbeda, situasinya pun berubah-ubah pula sesuai perkembangan lingkungan.

Maka dibutuhkanlah pemimpin yang memiliki sifat-sifat yang sesuai dengan kondisi dan situasi instansi yang dipimpinnya. Jadi tidak ada sifat satu umum untuk memimpin yang efektif, serta tidak ada satu gaya yang sangat efektif dalam segala situasi.

Behavioural Theory atau Teori Perilaku (Ajzen dalam Jogiyanto 2007) menyatakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin bergantung pada perilakunya saat menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan.

Menurut teori ini, perilaku kepemimpinan tampak pada cara mengambil keputusan, cara memerintah (instruksi), cara berkomunikasi, cara memberi semangat pada bawahan, cara membimbing, cara menegur atau memberi sanksi. Sifat atau karakter yang ada pada diri pemimpin akan memunculkan gaya kepemimpinan yang dipergunakan untuk mempengaruhi bawahannya agar melakukan hal-hal yang diinginkannya. Jika bawahan mampu bekerja dengan baik, maka gaya kepemimpinan yang dipergunakan telah tepat dan membantu pencapaian kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

David Mc. Clelland (dalam Anwar Prabu Mangkunegara.,2012:28) mengemukakan penelitiannya tentang pencapaian kinerja, bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan menjadi empat ciri, yakni individu senang bekerja dan menyukai tantangan, bertanggung jawab, inovatif dan merasa puas bila melakukan pekerjaannya dilakukan sendiri.

Teori X dan Teori Y (Mc.Gregor) menyatakan bahwa menurut teori X, untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

Dalam pandangan teori motivasi (A.H. Maslow, 1954), seluruh tingkat (prioritas) kebutuhan pegawai, pencapaian akhir memperoleh pengakuan aktualisasi diri (*esteem needs*). Pengakuan (aktualisasi) diri akan menjadi efektif sebagai daya dorong kinerja pegawai jika pihak pemerintah atau pimpinan kantor memberikan apresiasi positif terhadap seluruh kebutuhan motivasi para pegawainya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pendisiplinan diterapkan pada pegawai sesuai pelanggaran serta tindakan dilakukan secara efektif, karena penerapan disiplin yang tidak efektif akan menyebabkan pemogokan liar kerja. Jadi kedisiplinan yang dikemukakan oleh (Soejono,1997:67) mengemukakan beberapa indikator kedisiplinan yaitu ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan

baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

Dalam pandangan Teori Kelembagaan (*Institutional Theory*) oleh Douglas North dan juga oleh Oliver Williamson memberikan pandangan bahwa organisasi (pemerintahan atau Kantor Kecamatan) dibentuk oleh atribut lingkungan internal dan eksternal yang selalu berubah.

Menurut Teori Kelembagaan dalam paradig perubahan saat ini harus mengembangkan pola hubungan *inter-organizational interaction* antar para pemimpin dan para pegawai mencapai kesepakatan dalam Disiplin Kerja. Disiplin Kerja yang terbiasakan menjadi budaya kerja dalam suatu aturan regulasi yang memberikan tingkat kemenarikan bersama.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah kesimpulan, tetapi kesimpulan tersebut

belum final dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proporsi atau andil. Setiap penelitian terhadap suatu obyek hendaknya dibawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dan perlu dibuktikan kebenarannya dalam kenyataan (*empirical verification*), percobaan (*experimentation*) atau praktik (*implementation*).

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan ialah sebagai berikut :

- a. H₁ Terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
- b. H₂ Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
- c. H₃ Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
- d. H₄ Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pegawai Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2015:116) merupakan sebagian atas jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Namun demikian peneliti dapat melakukan pemilihan sampel yang dilakukan tidak secara random. Penelitian sampel yang dilakukan secara tidak random. Hasil yang diharapkan atas data-data penelitian hanya merupakan gambaran.

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode *Non Probability Sample* yaitu dengan *purposive sampling*. Dari berbagai sumber seperti Roscoe 1975 (dalam Sekaran, 2003, Hair dkk, Tabachic & Fidell) diperoleh beberapa pedoman umum yang dapat digunakan oleh peneliti untuk menentukan besarnya sampel penelitiannya sebagai berikut :

1. Ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi kebanyakan penelitian.
2. Sampel kurang dari 30 tidak dapat diterima untuk analisis menggunakan statistik parametric (Analisis Regresi Berganda).

Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah para Pegawai Kecamatan Rembang. Langkah yang dilakukan untuk memperoleh responden dengan cara membagikan kuesioner kepada pegawai baik pegawai yang ASN maupun non ASN.

Pemilihan sampel dilakukan tidak secara random. Hasil yang diharapkan hanya merupakan gambaran kasar terhadap suatu keadaan. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode *Non Probability Sample* yaitu dengan *purposive sampling*.

Sebaliknya dalam *nonprobability sampling*, elemen populasi dipilih atas dasar availabilitasnya (misalnya karena mereka memang dengan sukarela mau menjadi responden) atau karena pertimbangan pribadi peneliti bahwa mereka dapat mewakili populasi. Konsekuensinya adalah terdapat sebagian dari populasi yang tidak kita ketahui dikeluarkan dari sampel kita (misalnya mereka yang tidak dengan sukarela minta menjadi responden penelitian). Salah satu jenis sampling nonprobabilitas ini adalah apa yang disebut *convenience sample*-bukan karena sampel ini mudah dan perlu direkrut tetapi karena peneliti menggunakan siapa saja yang ada daripada bersusah payah memilih dari populasi (Ferdinand, 2006, hal : 225-228).

Purposive sampling adalah teknik penarikan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria yang ditetapkan terhadap elemen populasi target yang disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian. Kriteria sampel ditentukan oleh peneliti sendiri didasarkan atas pertimbangan tertentu, pertimbangan diantaranya seperti minimal bekerja satu tahun, non pejabat, tidak dalam masa persiapan pensiun, dan tidak dalam masa evaluasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Letak Geografis

Secara geografis letak Kecamatan Rembang berada pada pusat pemerintahan Kabupaten Rembang, terletak pada 111° 32' Bujur Timur, serta 6° 70' LS dan 6° 74' LS. Secara administratif Kecamatan Rembang berbatasan dengan :

- Sebelah selatan Kecamatan Sulang
- Sebelah Utara Laut Jawa
- Sebelah Timur Kecamatan Lasem
- Sebelah Barat Kecamatan Kaliorejo

Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan (X_1)	45	19.00	33.00	25.6667	3.39786
Motivasi (X_2)	45	23.00	30.00	27.4444	1.86542
Disiplin Kerja (X_3)	45	28.00	40.00	35.4667	3.00454
Kinerja Pegawai	45	18.00	30.00	26.1333	2.72697
Valid N (listwise)	45				

Kinerja Pegawai menunjukkan nilai minimum sebesar 18.00, nilai maksimum 30.00, nilai mean (rata-rata) 26.1333 dan standar deviasi sebesar 2.72697.

Gaya Kepemimpinan (X_1) pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang menunjukkan nilai minimum 19.00, nilai maksimum 33.00, nilai mean (rata-rata) 25.6667 dan standar deviasi 3.39786. Motivasi (X_2) pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang menunjukkan nilai minimum 23.000, nilai maksimum 30.00, nilai mean (rata-rata) 27.4444 dan standar deviasi 1.86542. Disiplin Kerja (X_3) pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang menunjukkan nilai minimum 28.00, nilai maksimum 40.00, nilai mean (rata-rata) 35.4667 dan standar deviasi 3.00454.

Uji Validitas

Variabel	Butir Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	r ($X_{1,1}$) (Y)	0,438	0,2940	Valid
	r ($X_{1,2}$) (Y)	0,388	0,2940	Valid
	r ($X_{1,3}$) (Y)	0,489	0,2940	Valid
	r ($X_{1,4}$) (Y)	0,424	0,2940	Valid
	r ($X_{1,5}$) (Y)	0,512	0,2940	Valid
	r ($X_{1,6}$) (Y)	0,361	0,2940	Valid
	r ($X_{1,7}$) (Y)	0,382	0,2940	Valid
Motivasi	r ($X_2,1$) (Y)	0,632	0,2940	Valid
	r ($X_2,2$) (Y)	0,706	0,2940	Valid
	r ($X_2,3$) (Y)	0,668	0,2940	Valid
	r ($X_2,4$) (Y)	0,673	0,2940	Valid
	r ($X_2,5$) (Y)	0,240	0,2940	Valid
	r ($X_2,6$) (Y)	0,636	0,2940	Valid
Disiplin Kerja	r ($X_3,1$) (Y)	0,494	0,2940	Valid
	r ($X_3,2$) (Y)	0,480	0,2940	Valid
	r ($X_3,3$) (Y)	0,724	0,2940	Valid
	r ($X_3,4$) (Y)	0,680	0,2940	Valid
	r ($X_3,5$) (Y)	0,688	0,2940	Valid
	r ($X_3,6$) (Y)	0,644	0,2940	Valid
	r ($X_3,7$) (Y)	0,744	0,2940	Valid
	r ($X_3,8$) (Y)	0,771	0,2940	Valid

Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil pengolahan uji validitas pada tabel dapat diketahui bahwa instrumen variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dibandingkan r tabel = 0,2940 sehingga semua pertanyaan dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian. Jadi berdasarkan analisis instrumen tersebut dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki validitas baik.

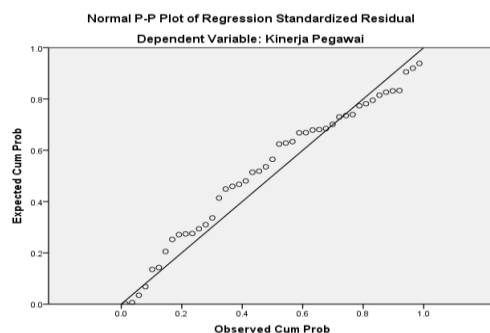
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,635	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,740	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,761	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,796	Reliabel

Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,635 dari 7 item pertanyaan. Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,740 dari 6 item pertanyaan. Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,761 dari 8 item pertanyaan. Dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,796 dari 6 item pertanyaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa ke 4 (empat) variabel penelitian bersifat reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas



Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Kinerja Pegawai
N		45
Normal	Mean	26.1333
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.72697
Most Extreme	Absolute	.128
Differences	Positive	.128
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.857
Asymp. Sig. (2-tailed)		.454

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Pada tabel dapat di simpulkan bahwa nilai signifikan 0,454 lebih besar dari pada 0,05. Sehingga data yang telah di uji memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan (X_1)	.971	1.030
Motivasi (X_2)	.850	1.176
Disiplin Kerja (X_3)	.873	1.145

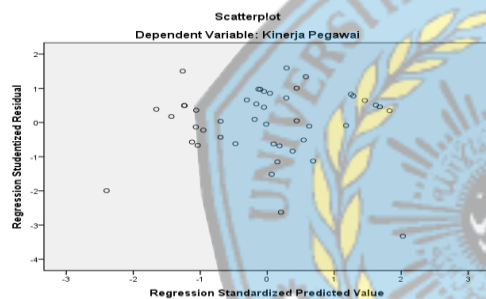
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai

tolerance 0.971 dan VIF 1.030, variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai *tolerance* 0.850 dan VIF 1.176. Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* 0.873 dan VIF 1.145. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen (bebas) atau tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan gambar tersebut hasil uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan scatter plot menunjukkan tidak ada pola tertentu serta titik-titik menyebar sejajar dan diatas 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang dilakukan melalui program komputer SPSS.

Analisis linier berganda dilakukan karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.589	5.625		.283	.779
Gaya Kepemimpinan (X_1)	.100	.098	.125	1.021	.043
Motivasi (X_2)	.345	.191	.236	1.807	.078
Disiplin Kerja (X_3)	.443	.117	.488	3.788	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai
Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Tanda-tanda koefisien regresi mencerminkan hubungan antar variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai) pada Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Tanda (+) berarti terdapat pengaruh yang positif atau searah antar variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien regresi yang positif artinya semakin meningkat nilai variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja) maka semakin meningkat pula nilai variabel dependen (Kinerja Pegawai). Apabila koefisien regresi (-) semakin menurun maka semakin meningkat nilai variabel dependen.

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133.046	3	44.349	9.365	.000 ^a
Residual	194.154	41	4.735		
Total	327.200	44			

a. Predictors : (Constant) Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), Disiplin Kerja (X₃)

b. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas menunjukkan F hitung sebesar 9.365 dengan nilai signifikannya 0.000. Dimana nilai signifikansi ini kurang dari nilai alpha sebesar 0,05 sehingga memberikan keputusan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.283	.779
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1.021	.043
Motivasi (X ₂)	1.807	.078
Disiplin Kerja (X ₃)	3.788	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber data primer yang diolah tahun 2019

- a. Nilai t_{hitung} koefisien Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 1.021 dengan nilai signifikan sebesar 0.043 dimana nilai ini kurang dari nilai alpha sebesar

0.05 sehingga menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti Hipotesis ke 1 (satu) yang berbunyi terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dapat dibuktikan kebenarannya. Sehingga menunjukkan bahwa Hipotesis ke 1 (satu) diterima.

- b. Nilai t_{hitung} koefisien Motivasi (X₂) sebesar 1.807 dengan nilai signifikan sebesar 0.078 dimana nilai ini kurang dari nilai alpha sebesar 0.05 sehingga menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti Hipotesis ke 2 (dua) yang berbunyi terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dibuktikan kebenarannya yang menunjukkan bahwa Hipotesis ke 2 (dua) diterima.

c. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai $t = 3.788$ dengan nilai signifikan 0.000 kurang dari nilai alpha sebesar 0.05 sehingga menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti Hipotesis ke 3 (tiga) yang berbunyi terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini, sehingga menunjukkan bahwa Hipotesis ke 3 (tiga) diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^b	.407	.363	2.17611

a. Predictors : (Constant) Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3)

b. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil output tabel 4.18 besarnya R Square sebesar 0.407. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2) 40.70% selebihnya sebesar 59.30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 45 (empat puluh lima) orang pegawai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil regresi berganda antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam proses hitungnya diperoleh $Y = 1.589 + 0.100 X_1 + 0.345 X_2 + 0.443 X_3 + 5.625$, yang menjelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 1.589
 - b. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) bernilai positif (0.100), yang berarti jika Gaya Kepemimpinan semakin baik, maka Kinerja Pegawai akan semakin membaik
 - c. b_2 (nilai koefisien regresi X_2) bernilai positif (0.345), yang berarti jika Motivasi semakin baik, maka Kinerja Pegawai semakin membaik
 - d. b_3 (nilai koefisien regresi X_3) bernilai positif (0.443), yang berarti jika Disiplin Kerja semakin baik, maka Kinerja Pegawai semakin membaik
2. Gaya Kepemimpinan (X_1) nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.043. Karena $0.043 < \alpha 0.05$ maka H_1 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
3. Motivasi (X_2) nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.078 karena $0.078 < \alpha 0.05$ maka H_2 diterima yang berarti bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
4. Disiplin Kerja (X_3) nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Karena $0.000 < \alpha 0.05$ maka H_3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
5. Berdasarkan Uji F nilai probabilitas (*P value*) signifikansi 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 yang membuktikan kebenaran hipotesis ke empat (H_4) yang berbunyi Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F dapat disimpulkan keseluruhan variabel independen (X) yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

6. Koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R^2 sebesar 0.407 ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang adalah sebesar 40.70% sisanya 59.30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel dalam penelitian ini

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menguji hubungan dan pengaruh saja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengujian yang bervariasi lagi dengan memasukan beberapa macam variabel bebas dan terikat.
2. Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian lainnya yang mungkin saja

terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi para peneliti lain dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan memasukkan variabel lain selain Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja. Hal tersebut didasarkan atas diperolehnya nilai R Square sebesar 40.70% sehingga potensi penelitian untuk variabel lain dalam penelitian dengan orientasi Kinerja Pegawai sebesar 59.30%.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen (variabel bebas) untuk menilai faktor-faktor

yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Untuk itu, peneliti yang akan datang dapat menambah variabel baru, rasio-rasio lain dan menghubungkannya untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dan periode penelitian yang lebih panjang.

3. Bagi Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan instansi pemerintah adalah perlu adanya pengarahan kepada pegawai atau bawahan, serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan dan memudahkan mereka dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan yang telah ditentukan dan juga disiplin kerja harus dibuat sebaik mungkin demi terciptanya rasa tanggung jawab akan sebuah pekerjaan dan dapat menciptakan

suasana kantor yang nyaman serta kondusif. Dengan adanya penelitian ini diharapkan Kantor Kecamatan Rembang Kab Rembang dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kebutuhan pegawai terlebih pada Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang diberikan serta Disiplin Kerja yang diterapkan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegoro. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abercrombie, Nicholas, Stephen Hill & Bryan S. Turner. 2010. *Kamus Sosiologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Abi Sujak. 1990. *Kepemimpinan Manager (Eksistensi dalam perilaku Organisasi)*. Jakarta : PT. Gramedia.
- A.Oluseyi, Shadare & Ayo, T. Hammed. (2009). *Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employee's Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria*. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences. 16, 8-14.
- Aditya Reza, Regina, 2010, ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara***. Universitas Diponegoro, Semarang. Ahyari.
- Adi Prawatya, Dipta dan Susilo Toto Raharjo. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi*, Diponegoro Journal of Management, Vol.I, No. I, 2011.
- Agung, Adi Nugroho. 2006. : *Menumbuhkan Service Loyalty melalui Kualitas Pelayanan dan Pengelolaan Respon Emosi Konsumen pada Perusahaan Jasa*. Jurnal Manajemen. Vol. 5, No. 2
- Ajzen, I. 1991. *The Theory of Planned Behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 50; 179-211.
- Anita Lie. 2003. *Cooperatif Learning: Mempraktekkan Cooperatif Learning di Ruang-Ruang Kelas*. Jakarta: Gramedia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Ardana, Komang dkk. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ardhana, Oldy.(2010). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Bengkel Caesar Semarang)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ardyanto, A., 2011. *Evaluasi Program Pemeriksaan Kedatangan Kapal Laut dari Luar Negeri dalam Pencegahan Faktor Risiko Kesehatan Masyarakat di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Ambon*. Univesritas Gadjah Mada.

- Arif Kurniawan. 2016. *Sejarah Umum Kabupaten Rembang*. Rembang : Perpustakaan Daerah Rembang.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bernadine R Wirjana dan Susilo Supardo (2006) *Kepemimpinan : Dasar-dasar Pengembangannya*, Andi Offset, Yogyakarta.
- DiMaggio, P. J dan W. W. Powell. 1983. *The Iron Cage Revisited: Institutional Change: Introduction to the Special Research Forum*. The Academy of Management Journal
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- Endraswara,Suwardi. 2013. *Metodologi Penelitian Sastra*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Erlangga John J. Macionis. (2008). *Society the basics*. United States of America: Prentice Hall.
- Fadel, Muhammad.2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Felicia, Michellyn. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono Medan)*. AGORA Vol. 6, No. 2.
- Galaskiewicz, J. & Wasserman, S., 1989. *Mimetic Processes Within an Interorganizational Field: An Empirical Test*. Administrative Science Quarterly, 34(3), pp.454–479.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heny. 2015. “*Pengaruh lingkungan kerja , disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kab. Madiun*”. Jurnal jibeka vol.9
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. and Johnson, Dewey

- E.1996.*Management Of Organizational Behavior*, 7th Edition.New Jersey: Prentice Hall,Inc.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Ken.1986. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat: Penerbit Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P., 1996, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Herujito, Yayat M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Grasindo. Jakarta
- Humphreys, J.H. (2002). *Transformational leader behavior, proximity and successful services marketing*. Journal of Services Marketing, Vol. 16, 93 No. 6, pp. 487-502.
- Ida Iriani, Nur. 2010. ”Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambang”. Jurnal Aplikasi Manajemen.Vol. 8, No. 2, Mei 2010; 561-569.
- Jogiyanto, 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Edisi Revisi. Yogyakarta : Andi Offset
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Keban, T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*, Konsep, Teori dan Isu. Gava Media. Yogyakarta
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kiptiyah.2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia*

- (*Persero*). Universitas Diponegoro, Semarang: Skripsi yang tidak di publikasikan.
- Ki Sabdacakrakatama, *Serat Wedhatama*, (Yogyakarta: Penerbit Narasi, 2010), hlm 28
- Komalasari, Kokom. 2013. *Pembelajaran Kontekstul : Konsep dan Aplikasi*. Bandung : PT Refika Adiatama
- Mahmudi (2010), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mardiyanto, Herry (2013), *Analisis Pengaruh Nilai Tambah Ekonomi dan Nilai Tambah Pasar Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Sektor Ritel yang Listing di Bursa Efek Indonesia*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, No. 1, Januari : 297-306.
- Marshall Sashkin dan Molly G.Sashkin. 2011. *Prinsip-prinsip, Kepemimpinan*, Jakarta: Erlangga
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : PT BPFE – Jogjakarta
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Mc Gregor, Douglas. 1960. *The Personal Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Meyrin, Lenny ; Lengkey , Evelyn; Kawengian, Debby; Marentek, Eva. (2014). *Peranan Komunikasi Pemasaran Dalam Meningkatkan Minat Pengguna Iklan Di Harian Komentar Manado*. Journal “Acta Diurna” Volume III. No.3 Tahun 2014, <http://www.ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/download/.../5221>
- Miftachul Jannah. *Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang)*.
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Nova Andriyanto, 2018. *Konsep Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara (Perspektif Manajemen Dakwah)*
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Prawatya, Dipta Adi & Raharjo, Susilo Toto. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (pmkp) di Krai Purwodadi*. Diponegoro Journal Of Management. Vol.1. No.1
- Rachmawati, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Rafferty, A and Griffin, M, (2004). *Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extension The Leadership Quarterly*, 15 (3), 329-354.
- Richardson, H. W. 1977. "Dasar-Dasar Ilmu Ekonomi Regional" Terjemahan oleh Paul Sitohang. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Rido Sanjaya. 2018. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Univesitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Lampung.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Setyawan, A.D dan K. Winarno. 2006. *Pemanfaatan Langsung Ekosistem Mangrove di Jawa Tengah dan Penggunaan Lahan di Sekitarnya; Kerusakan dan Upaya restorasinya*. Biodiversitas. 7 : 282-291.
- Sandy, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis Universitas Widyatama Bandung.