

**”PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA SOLOK”**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi
Sastra Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



Disusun oleh :

MULFIDA YENTI
NIM.201000461201074

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2024**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEUANGAN DAERAH
KOTA SOLOK**

MULFIDA YENTI
NIM. 201000461201074

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin
Fakultas Ekonomi

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok, tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Solok. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS 22. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Solok yang berjumlah 50 orang. Dengan menggunakan total sampling, maka didapatkan sampel 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket atau kuesioner. Berdasarkan analisis regresi linear berganda dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, $Y = 16,628 + 0,253 X1 + 0,630 X2 + e$. Hasil uji t didapatkan variabel X1 gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai variable $2,853 > 2,012$ dan nilai tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Variabel X2 motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai variabel ($4,799 > 2,012$) dan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji f menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($15,503 > 3.29$), dengan probabilitas signifikansinya < 0.000 jauh dibawah 0.05 dan nilai R Square sebesar 0,397 atau 39,7%. Selebihnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebesar 60,3%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan Daerah Kota Solok sebagai perpanjangan tangan Pemerintah Pusat, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik guna memenuhi kebutuhan masyarakat di semua sektor sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2015. Pelayanan yang diberikan Pemerintah Daerah dimaksudkan untuk memunculkan keadilan dan kesejahteraan di tengah-tengah masyarakat melalui penyediaan layanan dalam bidang pendidikan, kesehatan, sosial, ekonomi, dan kebudayaan. Oleh sebab itu, Pemerintahan Daerah membentuk Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki tugas dan fungsi yang berbeda.

Salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas dan fungsi di bidang keuangan pada Pemerintah Daerah Kota Solok adalah Badan Keuangan Daerah Kota Solok. Struktur Organisasi Badan Keuangan Daerah Kota Solok ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Solok Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah.

Badan Keuangan Daerah Kota Solok merupakan salah satu organisasi pelayanan dalam Bidang Pengelolaan Keuangan Daerah yang telah berusaha menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karyawan yang bertugas di lingkungan Badan Keuangan Daerah Kota Solok dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Ada beberapa bidang-bidang dan tugas di

Badan Keuangan Daerah Kota Solok yaitu koordinasi dan penyusunan rencana anggaran Daerah, koordinasi dan pengelolaan Perbendaharaan Daerah, koordinasi dan pelaksanaan akuntansi dan pelaporan keuangan Daerah, pengelolaan barang milik Daerah dan pengelolaan pendapatan Daerah.

Badan Keuangan Daerah merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pajak daerah, pengelolaan keuangan, dan aset yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Keuangan Daerah menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah yaitu penganggaran, belanja, akuntansi dan verifikasi serta aset daerah.

Badan Keuangan Daerah berupaya melakukan perbaikan pelayanan dan sistem manajemen yang merupakan agenda penting dari reformasi birokrasi yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas serta peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*). Dalam upaya meningkatkan kinerja Organisasi Perangkat Daerah Badan Keuangan Daerah harus didukung oleh sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam Organisasi Perangkat Daerah di mana semakin tinggi kemampuan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja Organisasi Perangkat Daerah. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja Organisasi Perangkat Daerah.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dari suatu Organisasi Perangkat Daerah, dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya

dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Purwanto, (2023) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi.

Berdasarkan laporan kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok Tahun Anggaran 2022 menunjukkan angka sebesar 63,85%. Angka ini masih jauh dari yang diharapkan mengingat Badan Keuangan Daerah memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan keuangan Daerah agar kekayaan yang dimiliki daerah dapat digunakan dengan efektif dan efisien. Sampai dengan akhir tahun 2022, terdapat beberapa kasus yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah di Kota Solok yang menjadi perbincangan khalayak ramai. Hal ini tidak menutup kemungkinan karena rendahnya kinerja pengelolaan keuangan daerah di Kota Solok.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kusumayanti, dkk (2020) dalam (Audina & Aswan, 2023), mengatakan kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari proses kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan data capaian kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok Tahun 2022, menunjukkan bahwa dari 50 orang Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok, hanya 10 orang yang kinerjanya diatas ekspektasi pimpinan dan 20 orang pegawai yang kinerjanya dibawah ekspektasi pimpinan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam suatu instansi dipengaruhi oleh berbagai unsur diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Pemimpin memiliki peranan penting sebagai motivator bagi pegawai yang dipimpinnya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Solok, tingkat pegawai yang mengajukan pindah keluar lebih tinggi dibandingkan pegawai yang masuk ke Badan Keuangan Daerah. Pada tahun 2022, terdapat 5 orang pegawai yang pindah keluar dari Badan Keuangan Daerah yang disebabkan karena permohonan pribadi. Alasannya, kurangnya motivasi kerja dari atasan langsung maupun dari pimpinan Badan Keuangan Daerah itu sendiri.

Badan Keuangan Daerah merupakan instansi yang tidak lepas dari angka-angka dan membutuhkan kejelimetan seseorang dalam memeriksa laporan-laporan keuangan. Kita dituntut untuk harus update dengan regulasi keuangan yang ada, terlebih lagi saat ini aturan keuangan dari Kementerian sangat ketat sekali. Sebanyak apapun dan seberat apapun pekerjaan bisa saja kita lakukan dengan baik sepanjang ada motivasi ataupun apresiasi dari atasan langsung ataupun dari pimpinan organisasi. Tetapi jika sudah tidak ada motivasi apalagi kenyamanan bekerja, lebih baik kita mundur dari pada bertahan.

Gerardus & Ngongo, (2020) mengatakan motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Motivasi kerja adalah suatu proses yang bermula dari kebutuhan yang harus dipenuhi dan merupakan energi atau kekuatan untuk membangkitkan dorongan dan keinginan dari dalam diri pegawai, untuk berperilaku atau beraksi, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan, (Susan et al., 2012) di Kenya menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan positive dan signifikan terhadap kinerja kepolisian di Kenya, artinya Artinya peningkatan motivasi akan menyebabkan peningkatan kinerja dan penurunan motivasi akan menyebabkan penurunan kinerja. Motivasi yang diharapkan oleh karyawan berupa penghargaan dan kompensasi yang baik.

Selain motivasi kerja, gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam memimpin, seorang pemimpin memiliki gaya masing-masing yang dipengaruhi oleh karakter, pendidikan dan lingkungan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki seseorang dapat mengarahkan sumber daya manusia dalam menggunakan semua kemampuannya untuk mencapai kinerja yang baik, (Wahab, 2008:122).

Sembiring & Marbun, (2020) dalam (Audina & Aswan, 2023) mengatakan “Gaya kepemimpinan adalah kekuatan atau kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hubungannya dengan pekerjaan, dengan konsep untuk mencapai sebuah tujuan organisasi tersebut”. Alasan diterapkannya gaya kepemimpinan ini adalah para karyawan yang baru di rekrut masih banyak yang belum memahami perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi et al., 2018). menunjukkan bahwa gaya pemimpin yang sesuai akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja pegawai, sehingga secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif, akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Audina & Aswan, (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dipersepsikan baik yaitu adanya pengaruh ideal, disiplin, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan perhatian terhadap setiap individu, namun ternyata hal tersebut tidak berdampak nyata terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, baik atau tidaknya penerapan gaya kepemimpinan, setiap pegawai tetap memiliki kinerja yang baik, baik dilihat dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan.

Berdasarkan fenomena diatas, diduga kurangnya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang kurang sesuai pada Badan Keuangan Daerah berpengaruh pada kinerja pegawai. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kota Solok”***.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Solok?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Solok?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Solok?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Solok?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Solok?

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Solok?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kemampuan analisis terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada organisasi yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dan menjadi masukan untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawai

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.5. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai usulan penelitian ini, pembahasan dilakukan secara sistematika meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari beberapa literatur, serta pengertian beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan dan tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengenai gambaran umum perusahaan, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji penelitian ini.

BAB IV: ANALIS DAN PEMBAHASAN

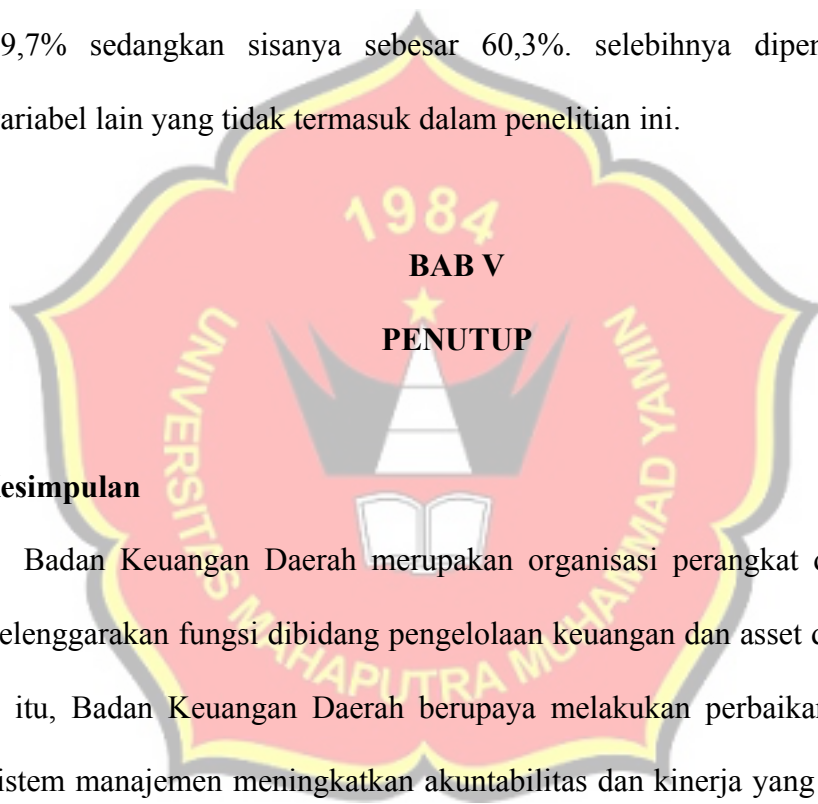
Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan hasil pembahasan penelitian serta berisi saran pemecahan untuk masalah peneliti

terhadap Kinerja Pegawai diterima dan H_0 ditolak. Maka model regresi bisa dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Selain dengan uji f , pengaruh secara simultan juga dapat dilihat dengan nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0,397 atau 39,7%. Hasil ini berarti variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 39,7% sedangkan sisanya sebesar 60,3%. selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



5.1 Kesimpulan

Badan Keuangan Daerah merupakan organisasi perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi dibidang pengelolaan keuangan dan asset daerah. Oleh sebab itu, Badan Keuangan Daerah berupaya melakukan perbaikan pelayanan dan sistem manajemen meningkatkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*). Berdasarkan laporan kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok Tahun Anggaran 2022 menunjukkan angka sebesar 63,85%. Angka ini masih jauh dari yang ditargetkan oleh Kepala Daerah. Selain itu, berdasarkan informasi yang diperoleh dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Solok, pada tahun

2022, terdapat 5 orang pegawai yang mengajukan permohonan pindah keluar Badan Keuangan Daerah yang disebabkan karena kurangnya motivasi dari atasan langsung dari pimpinan Badan Keuangan Daerah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah. Hasil penelitian disimpulkan, sebagai berikut :

1. Hasil uji variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2,853 > 2,012$ dan nilai tingkat signifikan $0,006 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.
2. Hasil uji variabel Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,799 > 2,012$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Solok.
3. Hasil uji variable menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($15,503 > 3.29$), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan ini, maka dapat disimpulkan beberapa saran yang diharapkan berguna untuk kepentingan instansi dan penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan disarankan menjadi salah satu faktor yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi pegawainya sehingga bekerja lebih baik dalam mencapai target yang ditetapkan. Hal ini juga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi.
2. Motivasi kerja pegawai disarankan menjadi salah satu skala prioritas seorang pimpinan karena salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja pegawai adalah motivasi kerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih baik dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai



DAFTAR PUSTAKA

- alfiah, Abdul Qodir Djaelani, R. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan (studi pada UD.Alfa Harapan Tengerang Bondowoso). *Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 796–803.
- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Parameter*, 6(1), 38–49. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.160>
- Audina, S., & Aswan, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 1–23. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/view/1010%0Ahttps://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/download/1010/879>
- Christian Benardo, Gerrit M.Pentury, F. L. (2023). Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Ambon. *Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 157–166. <https://lelang.go.id/>
- Esi Sriyanti, Siska Yulia Defitri, Netti Indrawati, Afni Yeni, N. (2022). Edukasi

Pemahaman Kepemimpinan Dan Job Description Pada Perangkat Nagari Koto Laweh. *Pengabdian Mandiri*, 1(8), 1531–1538.

Fauzan. (2019). Kepemimpinan Karismatik dan kepemimpinan Visioner. *Emba*, 22(1), 12.

Fikri Jaya Dwiguna, Alum Kusumah, R. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Formal terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota. *Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 104–116.

Hanafi, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect Of Leadership Style And Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>

Netti Indrawati, Lili Wahyuni, Rasidah Nasrah, Nurhayati, E. S. (2021). Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok). *ECo-Buss*, 4(2), 313–321. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.269>

Ngurah, I. G. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsj Menur Surabaya*. 1, 21.

Review, J. E., Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., Even, N., Palembang, U. T., & Palembang, U. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094.

Richard, D. (2010). *Kepemimpinan Karismatik dan Visioner* (P. R. G. Persada (ed.); 1st ed.).

Sabri, W., Yeni, A., & Roza, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok). *Journal Bintang Manajemen*, 1(1), 76–88.

Sulistya, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Kualitas Produk Kabel Body Mobil pada PT. Karanganyuar Indo Auto Systems. *Surakarta Manajagement Journal*, 5(1), 86–96.

Susan, W. M., Gakure, R. W., Kiraithe, E. K., & Waititu, A. G. (2012). Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3(23), 195–204.

Syafitri, E. O., Sriyanti, E., & Arfimasri. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Lepen

Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 96–109.

Terry. (2015). *Kepemimpinan* (P. Alfabet (ed.); p. 150).

Vania Putri Said Wijaya, Yosi Yulia, C. O. C. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yamaha Sumbar Cabang Damar. *Bisnis Digital (J-BisDig)*, 1(1), 16–30.

Vemil, Ida Nirwana, A. Y. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 177–183.

Yuci Mardiosa, Nurhayati, N. I. (2023). Pengaruh Kompetensi , Tanggung Jawab Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Padadinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Solok. *Jurnal Ekonomi, Manajamen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 180–190.

