

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Alfons Wodi^{1*}, Didik Subiyanto², Epsilandri Septyarini³

^{1,2,3}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
*e-mail: alfonswody@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether PARTICIPATORY LEADERSHIP, JOB MOTIVATION AND JOB SATISFACTION have a positive and significant effect on EMPLOYEE PERFORMANCE at the Sleman District Office, Sleman Regency. The population in this study were all employees in the Kec. Sleman office, totaling 48 employees. In this study, the researcher used a saturated sampling technique, namely a sampling technique if all members of the population were sampled. With a sample of 54 employees. Methods of data collection using a questionnaire. The analysis technique used is regression with a significant level of 0.05.

The results of this study indicate that: (1) Participatory Leadership Style has an effect on employee performance. (2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. (4) Participatory Leadership Style, Job Motivation and Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Participatory Leadership, Job Motivation and Job Satisfaction, Employee Performace.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA berpengaruh positif dan signifikan terhadap KINERJA PEGAWAI di kantor Kecamatan Sleman, Kab. Sleman. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kec. Sleman yang berjumlah 48 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan sampel sebanyak 54 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi dengan taraf signifikan 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (4) Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi, maka setiap perusahaan pasti menginginkan setiap karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaan yang dikerjakannya. Fenomena yang terjadi saat ini, masalah kepemimpinan menjadi salah satu isu yang sangat penting, tetapi hanya sedikit orang yang memahaminya. Mayoritas orang memiliki pandangan bahwa pemimpin merupakan posisi atau jabatan yang mudah diraih di atas.

Studi bertajuk Global Leadership Study (2016) yang digagas Dale Carnegie memperlihatkan bahwa lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Hal itu berdasarkan akumulasi dari angka 20% karyawan yang berencana pindah tempat kerja tahun depan, bahkan 3% mengaku saat ini sedang dalam pencarian pekerjaan baru, sementara hanya 28% karyawan di Indonesia yang berniat bertahan dalam jangka waktu cukup panjang di perusahaannya (Agustine, 2017).

Gaya kepemimpinan dari atasan yang berperan signifikan terhadap kepuasan kerja dan keinginan kerja karyawan, Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suprpta, Sintaasihdan Riana (2015) yang melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kurangnya kesesuaian gaya kepemimpinan menjadikan faktor karyawan berniat mencari pekerjaan baru. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat menjadi pengaruh positif bagi kinerja perusahaan. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan tercipta karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, dan tercipta karyawan yang berprestasi dimana karyawan dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan cepat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini karena Kecamatan membawahi administrasi kelurahan-kelurahan sehingga akan langsung bersentuhan dengan kebutuhan publik dan penduduk kota. Namun saat ini persepsi masyarakat terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan masih rendah. Kualitas pelayanan publik di Indonesia masih jauh dari harapan. Beberapa hal yang sering dikeluhkan oleh masyarakat dalam dunia birokrasi adalah layanan yang lamban, berbelit-belit, diskriminatif, berorientasi kekuasaan, lebih cenderung untuk dilayani daripada melayani dan berbiaya mahal. Padahal menurut Undang-Undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 dan diperbarui dengan Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Negeri Sipil (PNS) selaku aparatur pemerintah memiliki kewajiban untuk bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional.

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian dekriptif mengemukakan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran secara cermat mungkin individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena analisis penelitian berdasarkan teori yang sudah ada dan berhubungan dengan topik penelitian.

Teori yang digunakan yaitu Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil dikantor kecamatan sleman kab. sleman yang totalnya berjumlah 54 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan ukuran sampel, dilakukan dengan mempertimbangkan pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto, yaitu: untuk sekedar acuan-acuan maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil dikantor kecamatan sleman kab. sleman yang totalnya berjumlah 54 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Kuesioner yaitu suatu tehnik pengumpulan data dengan cara serangkaian daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden untuk dijawab dan dinilai. Kuesioner yang disusun menggunakan modifikasi metode skala likert lewat prosedur penskalaan *summated ratings* yang terdiri dari lima jawaban yaitu:

- STS : Sangat Tidak Setuju dengan nilai 1
TS : Tidak Setuju dengan nilai 2
N : Netral 3
S : Setuju dengan nilai 4
SS : Sangat Setuju dengan nilai 5

Analisis data yang digunakan yaitu model linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linier berganda dapat menduga besar dan arah hubungan tersebut mengukur derajat keeratan hubungan antar satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : *Kinerja Pegawai*
a : Bilangan konstanta
X₁ : Kepemimpinan Partisipatif
X₂ : Motivasi Kerja
X₃ : Kepuasan Kerja
b₁, b₂ : Koefisien regresi
e : *Error*

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang diisyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji kualitas data terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Kualitas data ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk menghasilkan data yang berlaku.

Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Package of Social Science*) for windows. Untuk melakukan pengujian data reliabilitas alat ukur. Namun, sebaliknya apabila suatu alat ukur dikatakan tidak valid, artinya alat ukur yang digunakan tidak tepat atau tidak efektif. Rumus untuk menguji validitas data adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[\sum n \sum X^2 - (\sum X)^2][\sum n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
X = Jumlah skor dalam distribusi X
Y = Jumlah skor dalam distribusi Y
X² = Jumlah kuadrat masing-masing skor X
Y² = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y
n = Banyak responden

Kriteria pengujian :

r_{hitung} > r_{tabel} = valid

r_{hitung} < r_{tabel} = tidak valid



Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan partisipatif

| Item | r_{xy} hitung | r_{xy} tabel | Keterangan |
|------|-----------------|----------------|------------|
| X1.1 | 0,841 | 0,269 | Valid |
| X1.2 | 0,848 | 0,269 | Valid |
| X1.3 | 0,807 | 0,269 | Valid |
| X1.4 | 0,805 | 0,269 | Valid |
| X1.5 | 0,844 | 0,269 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari 0,269 (r_{xy} tabel untuk $n=54$ dan $\alpha=5\%$), sehingga semua butir tersebut valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

| Item | r_{xy} hitung | r_{xy} tabel | Keterangan |
|------|-----------------|----------------|------------|
| X2.1 | 0,805 | 0,269 | Valid |
| X2.2 | 0,803 | 0,269 | Valid |
| X2.3 | 0,801 | 0,269 | Valid |
| X2.4 | 0,826 | 0,269 | Valid |
| X2.5 | 0,831 | 0,269 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari 0,269 (r_{xy} tabel untuk $n=54$ dan $\alpha=5\%$), sehingga semua butir tersebut valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| Item | r_{xy} hitung | r_{xy} tabel | Keterangan |
|------|-----------------|----------------|------------|
| X3.1 | 0,815 | 0,269 | Valid |
| X3.2 | 0,727 | 0,269 | Valid |
| X3.3 | 0,758 | 0,269 | Valid |
| X3.4 | 0,850 | 0,269 | Valid |
| X3.5 | 0,615 | 0,269 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari 0,269 (r_{xy} tabel untuk $n=54$ dan $\alpha=5\%$), sehingga semua butir tersebut valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai

| Item | r_{xy} hitung | r_{xy} tabel | Keterangan |
|------|-----------------|----------------|------------|
| Y.1 | 0,812 | 0,269 | Valid |
| Y.2 | 0,757 | 0,269 | Valid |
| Y.3 | 0,862 | 0,269 | Valid |
| Y.4 | 0,783 | 0,269 | Valid |
| Y.5 | 0,782 | 0,269 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari 0,269 (r_{xy} tabel untuk $n=54$ dan $\alpha=5\%$), sehingga semua butir tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Pengujian reliabilitas menggunakan uji Alpha Cronbach dilakukan untuk instrumen yang memiliki jawaban benar lebih dari 1 (Adamson & Prion, 2013). Rumus koefisien reliabilitas Alfa Cronbach adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_i = koefisien reliabilitas Alfa Cronbach

k = jumlah item soal

$\sum s_i^2$ = jumlah varians skor tiap item

s_t^2 = varians total

Jika koefisien reliabilitas Alfa Cronbach telah dihitung (r_i), nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan kriteria koefisien reliabilitas Alfa Cronbach untuk instrumen yang reliabel. Menurut Nunnally (dalam Streiner, 2003) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas Alfa Cronbach lebih dari 0,70 ($r_i > 0,70$) dan Steiner sendiri (2003) menyatakan bahwa koefisien reliabilitas Alfa Cronbach, tidak boleh lebih dari 0,90 ($r_i < 0,9$).

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach. | Nilai kritis | Keterangan |
|------------------------------------|-----------------|--------------|------------|
| Gaya kepemimpinan partisipatif(X1) | 0,885 | 0,6 | Reliable |
| Motivasi kerja(X2) | 0,871 | 0,6 | Reliable |
| Kepuasan kerja(X3) | 0,808 | 0,6 | Reliable |
| Kinerja pegawai(Y) | 0,858 | 0,6 | Reliable |

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai *alphacronbach* lebih besar dari 0,6. Keempat variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, kepuasan kerjadan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variable. Hasil uji t dapat dilihat pada table *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variable bebas terhadap variable terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variable bebas (X) secara Bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variable terikat (Y). penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam table ANOVA dalam kolom sig. sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama antara variable bebas terhadap variable terikat.

Namun, jika signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama antara



variable bebas terhadap variable terikat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan data pengujian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan:

- 1.) Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai : Hal tersebut terbukti dengan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) sebesar 0,005 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 2,964 (positif) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai.
- 2.) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai : Hal tersebut terbukti dengan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,004 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 2,989 (positif) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerjaterhadap kinerja pegawai.
- 3.) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai : Hal tersebut terbukti dengan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,010 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 2,674 (positif) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
- 4.) Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai : Hal tersebut terbukti dengan Uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja dan kepuasan kerjasecara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

Referensi

- Elqadri, Z. M., Priyono, P., Suci, R. P., & Chandra, T. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*, 8(10), 183–192.
- Fatokun, J. O., Salaam, M. O., & Ajegbomogun, F. O. (2010). The influence of leadership style on the performance of subordinates in Nigerian libraries. *Library Philosophy and Practice*, 2010(SEPTEMBER), 1–8.
- Hanafi (Universitas Syah Kuala), A. S., Almy (Management and Science University), C., & Siregar (Politeknik APP), M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 47.
- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379.
- Hidayati, S. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Divisi Tower & Approach Terminal (TWR&APP-TMA) AirNav Indonesia Kantor Cabang Aero Traffic Control Soekarno Hatta). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 26(1), 86271.
- Jiputra, J. A. (2019). Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Kartika, E. W., Kaihatu, T. S., Perhotelan, P. M., Ekonomi, F., & Petra, U. K. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 12(1), 100–112.
- Khuong, M. N., & Hoang, D. T. (2015). The Effects of Leadership Styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 6(4), 210–217.
- Menurut, K., & Individu, K. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENURUT KARAKTERISTIK INDIVIDU (Studi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang)*.
- Prastiowati, I. (2015). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psikologi*, 978–979.
- Sepang, J., Tewal, B., & Tumbol, C. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 38–47.
- Setiawan, R., & Lestari, E. P. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan



- Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 169–184
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2014). Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya. *Educational Research International*, 3(2), 82–96.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2012). How do engaged employees stay engaged? *Ciencia & Trabajo*, 14(spec.issue), 16–22.
- HIDAYAT, R. (2015). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Sri Rejeki Isman (Sritex) Unit Spinning Iii Sukoharjo. *Naskah Publikasi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Hidayati, S. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Divisi Tower & Approach Terminal (TWR&APP-TMA) AirNav Indonesia Kantor Cabang Aero Traffic Control Soekarno Hatta). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 26(1), 86271.
- Jiputra, J. A. (2019). Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Menurut, K., & Individu, K. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENURUT KARAKTERISTIK INDIVIDU (Studi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang)*.
- Prastiowati, I. (2015). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psikologi*, 978–979.
- Yuniarti, D., Sulistyati, M., & Mauludin, M. A. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Delia (Kasus di UPT Balai Besar Inseminasi Buatan Kecamatan Singosari THE RELATION BETWEEN LEADERSHIP FIGURES WITH MOTIVATION WORK OF EMPLOYEES (Case in UPT Balai Besar Inseminasi Buatan Sing). *Jurnal Universitas Padjadjaran*, 1–14.
- Agustine, F. P. (2017). Lebih dari 30% Pekerja di Indonesia Berniat 'Resign'. Retrieved from https://lifestyle.uzone.id/lebih-dari-30-pekerja-di-indonesia-berniat-resign-?utm_source=amp_google&utm_medium=-pages&utm_campaign=amp_pages_google_20181211.
- Citra, O. , Tumbol, L., Tewal, B., Sepang, J. L., Ekonomi, F.,Bisnis, D., Ratulagi, S. (2014). Gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan laissez faire terhadap restasi kerja karyawan pada kpp pratama Manado. *Gaya kepemimpinan Otokratis*. 38 *Jurnal EMBA*, 2(1), 38-47.
- Elqadri, Z. M., Suci, R., & Chandra, T. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees ± PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*, 8(10), 183-193. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n10p183>
- Fatokun, J. O., Salaam, M. O., & Ajegbomogun, F. O. (2010). The influence of leadership style on the performance of subordinates in Nigerian Libraries. *Library Philosophy and Practice*. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/855901910?accountid=29925>
- Handoko, H.T. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. FE

