

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Bank Mega Kantor Wilayah (Kanwil) Banjarmasin)

Amalia Ulfah, Khuzaini, Muhammad Zainul

Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin

ulfahamalia489@gmail.com/082149603994

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin. (2) Mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin (3) Mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin. Penelitian ini dilakukan pada Bank Mega Kantor Wilayah Banjarmasin . Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di Bank Mega Kanwil Banjarmasin, sample adalah semua populasi yang ada yaitu 35 responden, tehnik pengumpulan data dilakukan secara survey dan kuesioner. Tehnik analisis data dilakukan dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 for window. Hasil penelitian menunjukkan : (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin. (2) Motivasi positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin. (3) Gaya Pemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin. Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial variable Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin, dan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial variable motivasi terhadap Kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin. Dan secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.

ABSTRACT

AMALIA ULFAH, Post-Graduate Masters of Management UNISKA MAB BANJARMASIN, July 29, 2020, THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at Bank Mega Regional Office (Kanwil) Banjarmasin) Chairman of the Advisory Team Khuzaini and Member of the Advisory Team Muhammad Zainul. This study aims to: (1) Determine the leadership style influencing the performance of employees of Bank Mega Kanwil Banjarmasin. (2) Knowing Motivation affects the performance of Bank Mega Kanwil Banjarmasin employees (3) Knowing leadership style and motivation influences the performance of Bank Mega Kanwil Banjarmasin employees. This research was conducted at the Mega Bank Banjarmasin Regional Office. The method used is quantitative descriptive. The study population is employees who work at Bank Mega Regional Office Banjarmasin, the sample is all the existing population of 35 respondents, the technique of data collection is done by survey and questionnaire. Data analysis techniques were performed using the SPSS Program Version 25 for window. The results showed: (1) Leadership style has a positive and not significant effect on the performance of Bank Mega Kanwil Banjarmasin employees. (2) Positive and significant motivation for employee performance at Bank Mega Kanwil Banjarmasin. (3) Leadership Style and Motivation have a positive and significant effect on the performance of employees of Bank Mega Kanwil Banjarmasin. The conclusion of this research is the positive and insignificant influence of partial variables in the Leadership Style on the Performance of Bank Mega Kanwil Banjarmasin employees, and the positive and significant influence partially on motivation variables on the performance of Bank Mega Kanwil Banjarmasin employees. And simultaneously Leadership Style and Motivation variables proved to have a positive and significant effect on employee performance at Bank Mega Regional Office in Banjarmasin.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja karyawan PT. Bank Mega Tbk Kantor Wilayah Banjarmasin menggunakan 3 cara, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan juga ketepatan waktu. Di dalam kantor PT. Bank Mega Tbk Kantor Wilayah Banjarmasin kualitas karyawan diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh bank. Kualitas dan kuantitas karyawan dapat diukur dengan penilaian kerja karyawan yang meliputi aspek pencapaian target Bidang masing-masing bagian.

Dalam ketepatan waktu, PT. Bank Mega Tbk Kantor Wilayah Banjarmasin menuntut karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu guna mencapai target yang telah ditetapkan, namun pada kenyataannya dari hasil informasi dari pimpinan bahwa karyawan tidak bisa mencapai target yang ditetapkan. Dari hasil wawancara dapat diketahui juga, ada dua faktor yang diperkirakan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di PT. Bank Mega Tbk Kantor Wilayah Banjarmasin yaitu faktor gaya kepemimpinan serta motivasi dari karyawan itu sendiri.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ramlawati (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE AMKOP Makassar. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula. Goleman (2006) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pernyataan yang sama diungkapkan oleh Thoha (2013) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin adalah hal yang sulit, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan merupakan asset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan pemberian motivasi.

Kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi. Sebagai manajer mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri karyawan dan pemahaman yang ada di luar diri

pekerja, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal. Dengan memahami peranan penting motivasi, manajer akan dapat mengembangkan prestasi kerja bawahannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja karyawan masing-masing. Manajer dapat memotivasi karyawannya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang mau bekerja setelah dimotivasi atasannya. Motivasi yang timbul dari luar disebut motivasi ekstrinsik. Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri disebut motivasi intrinsik.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan hasil *pra – survey* yang dilakukan oleh penulis dalam Variabel Motivasi pada PT. Bank Mega Tbk Kanwil Banjarmasin, melalui wawancara terhadap 10 orang Karyawan dari Divisi berbeda, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada diri karyawan masih belum terlalu tinggi, dimana masih ada beberapa karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan masih ada karyawan terlambat datang ke kantor. Di sisi lain motivasi sudah diberikan oleh pimpinan dengan memberikan promosi kenaikan pangkat/level kepada karyawan yang mempunyai prestasi. Berdasarkan paparan diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan Judul PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MEGA TBK KANTOR WILAYAH BANJARMASIN.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk pengaruh antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2006).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode skala likert. Dengan penggunaan skala likert ini responden dihadapkan pada pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan apa yang responden rasakan. Alternative penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternative pilihan yang mempunyai gradasi sangat positif sampai dengan sangat negative.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda untuk menentukan pengaruh dari tiap variable yaitu kemampuan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru.

Pengujian pengaruh tersebut dilakukan dengan cara uji hipotesis yaitu Uji F dan Uji t dengan menggunakan Program SPSS for window : 25

Tabel 5.13 menunjukkan hasil analisa regresi dengan signifikansi $p < 0.05$.

Angka R sebesar 0.452 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin adalah cukup kuat karena menurut Sugiyono (2008:231) Angka tersebut berkisar antara 0.400 – 0.599.

Angka R Square atau koefisien determinasi adalah 0.204, hal ini berarti bahwa variable bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi) secara simultan berpengaruh sebesar 20.4 % terhadap variable terikat (kinerja) karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin, sedangkan sisanya 79.6 % dijelaskan oleh variable lain diluar model.

Dari Uji Anova didapat F hitung sebesar 4.110 dengan signifikansi 0.026. Karena probabilitas (0.026) lebih kecil dari 0.05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin.

Berdasarkan hasil regresi berganda didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21.391 + 0.045X_1 + 0.428X_2 + e$$

Tabel 5.13 Koefisien Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.391	3.787		5.649	0.000		
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.045	0.118	0.064	0.381	0.706	0.881	1.135
	MOTIVASI	0.428	0.169	0.426	2.535	0.016	0.881	1.135

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Lampiran SPSS diolah, 2020

Persamaan regresi ini dibentuk berdasarkan nilai unstandardized coefficients B. Dimana dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat arah hubungan dari variable gaya kepemimpinan dan motivasi yang ditunjukkan oleh tanda koefisien regresinya. Koefisien regresi variable gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) bertanda positif, menunjukkan bahwa setiap penambahan atau kenaikan pada masing-masing variable tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank

Mega Kanwil Banjarmasin. Terlihat pada kolom significance pada uji t, variable gaya kepemimpinan memiliki nilai sig di atas 0.05 dan motivasi memiliki nilai sig di bawah 0.05 artinya variable independen (X1) secara varial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variable dependen (Y) dan variable independen (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variable dependen (Y).

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial (uji t) juga digunakan untuk membuktikan hipotesis ke dua yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin, adalah sebagai berikut:

Nilai t hitung variable gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.381, hasil ini lebih kecil dibandingkan t table sebesar 2.037 dengan demikian variable gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin dengan probabilitas tingkat kesalahan variable sebesar 0.706 (lebih besar dari 0.05). Dengan demikian hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin dinyatakan tidak terbukti.

2. Pengaruh Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin, adalah sebagai berikut:

Nilai t hitung variable motivasi adalah sebesar 2.535, hasil ini lebih besar dibandingkan t table sebesar 2.037 dengan demikian variable motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin dengan probabilitas tingkat kesalahan variable sebesar 0.016 (lebih kecil dari 0.05). Dengan demikian hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin dinyatakan terbukti.

Tabel 5.14 Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.391	3.787		5.649	0.000		
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.045	0.118	0.064	0.381	0.706	0.881	1.135
	MOTIVASI	0.428	0.169	0.426	2.535	0.016	0.881	1.135

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber data yang diolah,2020

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian secara bersama-sama (simultan) uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis ke tiga. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin. Hal ini terbukti dari nilai F hitung (4.110) > dari F table (3.28), dan nilai sig 0.026 < 0.05, sehingga H3 diterima. Tingkat kepercayaan yang diambil pada penelitian ini adalah 95% dengan signifikansi 5%. Penjelasan tersebut sesuai dengan ketentuan jika F hitung > F table maka variable bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin terbukti diterima.

Berdasarkan hasil analisa juga dapat disimpulkan bahwa variable motivasi adalah variable yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin dengan nilai koefisien betha yang paling tinggi yaitu 0.428 dibandingkan koefisien betha gaya kepemimpinan yaitu 0.045

Hasil Uji F bisa dilihat pada table 5.15 berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.517	2	52.758	4.110	.026 ^b
	Residual	410.769	32	12.837		
	Total	516.286	34			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN						

Sumber: Lampiran SPSS yang diolah, 2020

Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi total (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi (pengaruh) secara keseluruhan dari variable X1 dan X2 terhadap Y secara persentase. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu) maka semakin kuat model regresi dapat menerangkan variable dependennya. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai $R^2 = 0.204$ yang artinya pengaruh secara simultan variable gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 20.4 % dan sisanya 79,6 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Determinasi bisa kita lihat pada table 5.16 berikut :

Tabel 5.16 Uji Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.452 ^a	0.204	0.155	3.583	1.701
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Lampiran SPSS yang diolah, 2020

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin dengan nilai t hitung = 0.381 dan sig 0.706, dan nilai koefisien regresi variable Gaya Kepemimpinan (X1) yaitu 0.045.
- 2). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin dengan nilai t hitung = 2.535 dan sig 0.016, dan nilai koefisien regresi variable Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Surveyor Batubara dengan nilai F hitung = 40.395 dan sig 0.000.
- 4). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin sebesar 20.4 % (R square = 0.204).

SARAN

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, maka diharapkan:

1. Pimpinan Bank Mega Kantor Wilayah (Kanwil) Banjarmasin diharapkan dapat memberikan gaya kepemimpinan yang sesuai dan cocok dengan karyawan Bank Mega Kanwil Banjarmasin.

2. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat memanfaatkan dan mengembangkan hasil penelitian ini untuk melakukan penelitian lain dengan menggunakan variable-variabel yang lain
3. Aspek lain juga menarik untuk dikaji lebih dalam adalah menguji factor-faktor apa sajakah selain gaya kepemimpinan dan motivasi yang turut menentukan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, A., Indrawati, C.D.S., dan Rahmanto, A.N. (2012). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol.1(1): 1-5.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bianca, Camilla Okky., (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Hidup Sentosa, Yogyakarta., *Jurnal*.
- George, J.M., dan Jones, G.R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4thed). New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. (2009). *Organizational Behavior Thirteenth Edition*. New York : McGraw Hill
- Gusli., (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero (Rayon) Makasar Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Guterres, L.A. dan Supartha, W.G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5 No.3 : 429-454
- Hafizhah, Zaneta Inez. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Kasus Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta). *Jurnal*
- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indriantoro, N., dan Supomo, B. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: UPFE.

Jogiyanto. (2004). *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-*

Pengalaman. Yogyakarta: BPFE.

Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

PT. Raja Grafindo Persada.

Pradana, Mahir. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No.1: 24-39.

Putra, Islami Fauzan. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal*.

Ramlawati (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar. *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar*, Vol. 11 No.3: 701-712.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif,*

Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta

Soekarso, I.P. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Erlangga.

Sopiyah., (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BNI Syariah Cirebon). *Jurnal*.

Supriadi, E., & Yusof, H. A. R. B. M., 2015. Relationship between Instructional Leadership of Headmaster and Work Discipline and Work Motivation and Academic Achievement in Primary School at Special Areas of Central Jakarta. *Journal of Education and Learning*, Vol. 4 (3): 123-135.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.

- Tampi, B.J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"* Vol.3 No.4: 1-20.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Uno, H. B. (2009). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widiartana, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Sinar Abadi. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, Vol. 6 No.1: 1-10
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijayanti, Wahyu Dwi., (2012) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. *Jurnal*