

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mandalle di Pangkajene dan Kepulauan Sulawesi Selatan

Hana Fitriana Mahdi^{1*}, Bahar Siring², Muhammad Haerdiansyah Syahnur³

hanafitriana477@gmail.com^{1*}, bahar.siring@umi.ac.id², haerdiansyah@umi.ac.id³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mandalle, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden yang diambil melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan data dianalisis menggunakan regresi linear berganda yang mencakup uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja aparatur di lingkungan pemerintahan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, termasuk dalam institusi pemerintahan. Kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai harus menjadi prioritas utama dalam pengelolaan organisasi sektor publik. Dua faktor yang berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi bawahannya agar dapat bekerja secara efektif sesuai tujuan organisasi. Hersey dan Blanchard melalui teori *Situational Leadership* menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan

tingkat kesiapan dan kedewasaan bawahan. Gaya kepemimpinan yang terlalu *supportive* atau terlalu akrab tanpa diimbangi dengan pengarahan (*directing*) yang jelas dapat mengurangi kedisiplinan, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif terhadap kinerja.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor internal yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut teori dua faktor Herzberg, motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu seperti rasa tanggung jawab dan pencapaian, serta motivasi ekstrinsik yang bersumber dari luar individu seperti gaji, pengakuan, dan lingkungan kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, menunjukkan inisiatif, serta berorientasi pada hasil kerja yang optimal.

Di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, terlihat fenomena rendahnya kedisiplinan dan motivasi pegawai. Hal ini diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang terlalu permisif, di mana kedekatan antara atasan dan bawahan menyebabkan sebagian pegawai bersikap santai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pegawai kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugas administratif dan terlihat lambat dalam merespons kebutuhan masyarakat, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pelayanan publik.

Secara konseptual, berbagai pendekatan kepemimpinan dan teori motivasi telah menjelaskan kontribusi keduanya terhadap peningkatan kinerja. Namun, studi yang secara spesifik meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada tingkat kecamatan di daerah seperti Sulawesi Selatan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan guna memperoleh pemahaman empiris mengenai bagaimana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup pemerintahan daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan adaptif di sektor pemerintahan, serta menjadi dasar pertimbangan dalam pembentukan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mandalle, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Sulawesi Selatan. Lokasi penelitian dilakukan langsung di kantor tersebut, dengan waktu pelaksanaan direncanakan pada bulan November 2024 hingga Januari 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mandalle yang berjumlah 40 orang, terdiri dari Sekretaris Camat, Kepala Seksi, dan Staf Kasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sementara variabel dependen adalah kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji kelayakan data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), serta analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, digunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t). Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SPSS.

Hasil

Uji Deskriptif statistik

Statistik deskriptif penelitian adalah gambaran kondisi variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, ditabulasikan, kemudian diolah dengan bantuan SPSS, kondisi variabel yang ditunjukkan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Deskripsi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpin	40	17	25	20,37	2,072
Motivasi Kerja	40	19	25	21,87	1,667
Kinerja Pegawai	40	18	25	21,28	1,921
Valid N	40				

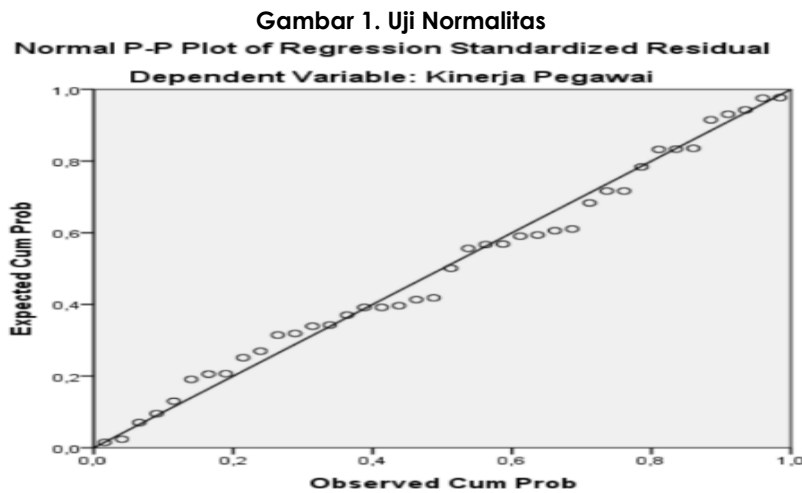
Sumber : Hasil data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan output statistik deskriptif, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai minimum 17, maksimum 25, rata-rata 20,37, dan standar deviasi 2,072. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai minimum 19, maksimum 25, rata-rata 21,87, dan standar deviasi 1,667. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai minimum 18, maksimum 25, rata-rata 21,28, dan standar deviasi 1,921. Ketiga variabel menunjukkan tingkat variasi data yang tergolong rendah.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan Normal P-P Plot, histogram dan Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan normal jika titik-titik pada P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal dan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$. Hasil uji menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

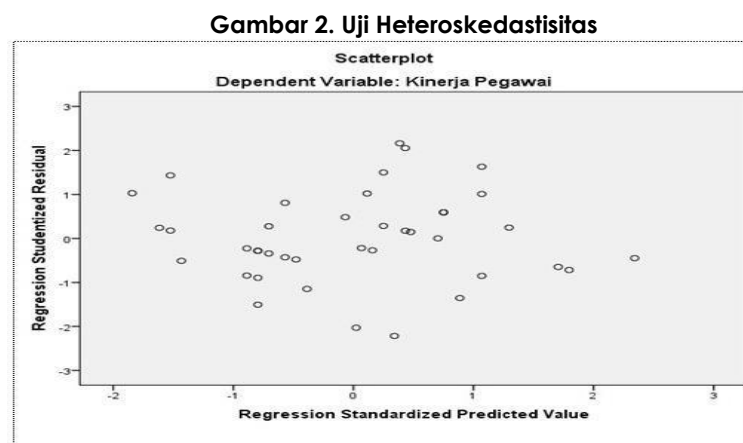


Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Grafik P-Plot diatas menunjukan bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan suatu kondisi dimana terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Apabila titik-titik tersebut menyebar secara acak disekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Adapun Scatterplot hasil regresi dapat disajikan sebagai berikut :



Hasil data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan scatterplot pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas serta layak digunakan untuk analisis yang lebih lanjut.

Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen antara satu dengan yang lainnya, model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat cara-cara sebagai berikut : (1) Dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dengan persamaan $VIF = 1/\text{tolerance}$. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan Tolerance tidak lebih kecil dari 0,1, maka tidak terdapat multikolinier. (2) Menganalisis matriks korelasi variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi ini merupakan indikasi multikolinier.

Untuk mengetahui uji multikolinearitas dapat diketahui melalui tabel dibawah ini :

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model		Collonearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,988	1,012
	Motivasi Kerja	,988	1,012

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Hasil data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 15, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja masing-masing sebesar 0,988. Nilai tersebut lebih besar dari 0,10, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing sebesar 1,012 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi ini.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk memprediksi perubahan variabel dependen berdasarkan perubahan variabel independen dalam bentuk fungsi linear (Sugiyono dalam Ayuningsi, 2023). Model regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,437	4,175		1,302	,201
Gaya Kepemimpinan	,326	,130	,352	2,516	,016
Motivasi Kerja	,420	,161	,364	2,605	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan:

$$Y = 5,437 + 0,326X_1 + 0,420X_2 + e.$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien 0,326 (sig. 0,016), dan Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan dengan koefisien 0,420 (sig. 0,013). Artinya, peningkatan kedua variabel independen secara nyata dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi terletak pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Koefisien (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,534	0,285	0,246	1,668

a. Predictors : (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja_Pegawai

Hasil data diolah menggunakan SPSS

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,285, yang berarti 28,5% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Sementara itu, Adjusted R^2 sebesar 0,246 mengindikasikan bahwa model memiliki kecocokan yang cukup baik meskipun terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja pegawai.

Uji Simultan (F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Uji F untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Hasil pengujian untuk uji F (Uji simultan) dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,027	2	20,513	7,373	.002 ^b
	Residual	102,948	37	2,782		
	Total	143,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), ROA, CR, TATO, DER

Hasil data diolah menggunakan SPSS

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 7,373 dengan signifikansi 0,002 ($< 0,05$), yang berarti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk menjelaskan variabel dependen.

Uji Parsial (T)

Uji t atau parsial dilakukan untuk menggambarkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menerangkan variabel dependen.

Gambar 6. Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,437	4,175		1,302	0,201
Gaya Kepemimpinan	0,326	0,130	0,352	2,516	0,016
Motivasi Kerja	0,420	0,161	0,364	2,605	0,013

a. Dependent Variable: Harga Saham Hasil data diolah

Hasil data diolah menggunakan SPSS

Hasil uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan ($t = 2,516$; sig. = 0,016) dan Motivasi Kerja ($t = 2,605$; sig. = 0,013) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (sig. $< 0,05$). Artinya, kedua variabel tersebut secara parsial mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Sulawesi Selatan.

Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama melalui komunikasi, motivasi, dan arahan (Robbins & Coulter, 2016). Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional yang diterapkan di Kantor Kecamatan Mandalle berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan motivasi, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis terbukti meningkatkan rasa tanggung jawab, kepuasan, dan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Nuraini (2021) dan Putri & Rahman (2022) yang menegaskan pentingnya kepemimpinan partisipatif dan inspiratif dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, pendekatan kepemimpinan yang seimbang—antara pengawasan dan partisipasi—sebagaimana diungkapkan oleh Andika (2019), juga tampak efektif di Mandalle.

Data kuantitatif mendukung temuan ini, di mana mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin mereka mampu memberikan inspirasi (nilai rata-rata 4,46), membangun hubungan harmonis, serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan (nilai rata-rata 4,10). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan berkontribusi

signifikan dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Sulawesi Selatan.

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja (Suwondo & Sutanto, 2015). Di Kantor Kecamatan Mandalle, mayoritas pegawai mengaku termotivasi oleh penghargaan atas prestasi, peluang pengembangan karir, serta hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Syamsul yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik seperti rasa dihargai dalam meningkatkan kinerja, serta Wulandari yang menyoroti peran lingkungan kerja positif dalam memperkuat motivasi. Pegawai Mandalle yang merasa didukung secara moral dan struktural cenderung lebih produktif dan loyal.

Dengan demikian, motivasi kerja terbukti menjadi faktor utama dalam mendorong kinerja pegawai. Pimpinan diharapkan terus menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memberikan apresiasi yang layak agar motivasi dan kinerja pegawai tetap optimal.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle, dengan nilai koefisien regresi sebesar $b_1 = 0,326$. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Artinya, kepemimpinan yang baik, inspiratif, dan partisipatif mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar $b_2 = 0,420$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai—baik berupa penghargaan, peluang pengembangan karir, maupun lingkungan kerja yang mendukung—maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, disarankan agar gaya kepemimpinan di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkep terus ditingkatkan dan diperhatikan karena terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada berbagai bagian dan lapisan. Untuk itu, pihak kantor dapat menyelenggarakan pelatihan bagi para pimpinan atau penanggung jawab agar mereka mampu membangun kepercayaan pegawai, serta memberikan pengetahuan, keterampilan, dan menjadi teladan yang baik bagi bawahannya. Hal ini akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh. Di samping itu, motivasi kerja juga perlu terus ditingkatkan dengan menciptakan suasana kerja yang tertib, nyaman, dan sesuai aturan, serta memberikan penghargaan yang layak kepada pegawai. Upaya ini penting untuk membentuk budaya kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan di Kantor Kecamatan Mandalle.

Daftar Pustaka

- Andika. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Perilaku Kerja Pegawai. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar.
- Burns, J. M. 1978. Leadership. New York: Harper & Row.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. 2006. Transformational Leadership (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. 1994. Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. 2019. Human Resource Management (15th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Dewi, R. P. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Jurnal Manajemen, 3(2), 45–53.
- Fauzan. 2017. Motivasi dan Perilaku Kerja dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fadillah, B., Suryani, E., & Nugroho, Y. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(1), 12–19.
- Gunawan. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. 1988. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. 1959. The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. 1959. The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. 1996. Work and the Nature of Man. Cleveland: World Publishing Company.
- Junaidi, I., & Susanti, N. 2019. Kepemimpinan dalam Organisasi Modern. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kepemimpinan, A., dkk. 2014. Teori dan Praktik Kepemimpinan di Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, Kartini. 2004. Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu? Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. 2002. Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. American Psychologist, 57(9), 705–717.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muslim, M. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Manangin, A. 2024. Analisis Motivasi Kerja sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi Industri, 15(1), 34–45.
- Munajat, M., Yuliana, L., & Saputra, H. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X. Jurnal Manajemen dan

- Bisnis, 15(2), 45–56.
- Nuraini. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanralili. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.
- Putri, N. A. K. 2024. Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan dan Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–56.
- Priansa, D. J. 2018. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, A. D., & Wibowo, R. 2021. Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 8(1), 12–21.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2018. *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Rivai, V. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ramadhani, A. A., & Kusdiyanto, K. 2025. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 112–123.
- Robbins, S. P. 2018. *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, A. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 75–84.
- Sari, A. P., & Sari, R. N. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 33–42.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwaji, E., & Sabella, Y. 2019. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. 2023. Kerangka Konseptual Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–52.
- Sari, D. P., & Pratama, F. R. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 134–142.
- Wulandari. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar.
- Yukl, G. 2013. *Leadership in Organizations* (8th ed.). Essex: Pearson Education.