

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN MOROWALI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

TULUS PRATAMA

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstact

The aims of this research are: 1) to test and analyze the influence of leadership style on work motivation in BAPPEDA of Morowali Regency; 2) to test and analyze direct influence of leadership styles on civil servants' performance; 3) to test and analyze the influence of motivation on civil servants' performance; 4) to test and analyze indirect influence of leadership styles on civil servants' performance by using work motivation as an intervening variable. The type of this reseach is casual analysis that shows influential relationship between variables through the involvement of 39 respondents who are selected through purposive sampling method. Based on multiple linear regressionsanalysis test, it shows that leadership styles positively and significantly influence work motivation of civil servants in The Agency of Planning, Research, and regional Development of Morowali Regency; Leadership styles directly influence civil servants' performance positively and significantly; work motivation positively and significantly influences civil servants' performance; leadership styles have indirect influence on civil servants' performance with motivation as intervening variable.

Keywords: *leadership styles, work motivation, and civil servants' performance.*

Marzuki (2002) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Hasibuan (2000:167) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan

bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Organisasi menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Robbins (2006) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi-organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Ada 3 unsur kunci dalam definisi motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Morrison (1993)

dalam Hakim (2006) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai.

Motivasi dikatakan penting, karena pimpinan itu tidak sama dengan pegawai, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarkhi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap kinerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *Causalitas Analysis* dalam menjelaskan pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Bappeda Kab. Morowali dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Causalitas Analysis* merupakan penelitian yang bertujuan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti yaitu independen dan dependen (Istijanto, 2006). Unit analisis

dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bappeda Kab. Morowali mulai bulan desember 2015 sampai dengan Februari 2016. dengan objek penelitian adalah PNS Bappeda Kab. Morowali. Pemilihan objek penelitian ini dengan pertimbangan relevan dengan pokok permasalahan bahwa peneliti ingin membuat penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kab. Morowali dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:90). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Bappeda Kab. Morowali yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), sejumlah 41 dan Pegawai Harian Lepas (PHL) sejumlah 39 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Tika (2006) bahwa *Purposive Sampling* adalah sampel yang dipilih secara cermat dengan mengambil orang atau objek yang selektif dan mempunyai ciri-ciri yang spesifik. Sehingga dari jumlah populasi yang ada yang dijadikan sebagai sampel / responden berdasarkan kriteria adalah 41 responden dan setelah dikurangi dengan pimpinan dan penulis menjadi 39 orang responden, dengan demikian maka jumlah sampel penelitian adalah 39 orang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (*Independen Variabel*)

Definisi Gaya Kepemimpinan dalam penelitian adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin pada Bappeda Kab. Morowali ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dimensi yang relevan diadopsi dari teori *path-goal* versi House dalam Thoha (2011) yaitu; kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan berorientasi prestasi.

2. Motivasi Kerja (*Dependen Variabel/Intervening*)

Definisi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan Bappeda Kab. Morowali agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dimensi motivasi yang relevan menurut Hasibuan dalam Riduwan (2002: 262), yakni: a) motif, b) harapan, dan c) insentif.

3. Kinerja Pegawai (*Dependen Variabel*)

Definisi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai pada Bappeda Kab. Morowali dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dimensi motivasi yang relevan menurut Mathis dan Jackson (2006:378), yakni: a) kuantitas, b) kualitas, c) keandalan, d) Kehadiran, e) Keamampuan bekerjasama.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Struktural equation Modelling (SEM)* atau model persamaan structural dengan menggunakan *Variance Based SEM* atau yang lebih dikenal dengan Partial Least Squares (PLS). PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain

dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. PLS juga dapat digunakan untuk pemodelan structural dengan indikator bersifat reflektif ataupun formatif.

Adapun langkah-langkah pemodelan persamaan structural berbasis PLS dengan software smartPLS Versi 3.0 adalah sebagai berikut:

1. Langkah Pertama: Merancang Model Struktural (*inner model*)

Perancangan model structural hubungan antar variabel laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

2. Langkah Kedua: Merancang Model Pengukuran (*outer model*)

Perancangan model pengukuran (*outer model*) dalam PLS sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif.

3. Langkah Ketiga: Mengkonstruksi diagram Jalur

Bilamana langkah satu dan dua sudah dilakukan, maka agar hasilnya lebih mudah dipahami, hasil perancangan *inner model* dan *outer model* tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.

4. Langkah Keempat: Konversi diagram Jalur ke dalam Sistem Persamaan

Persamaan diagram jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1 : } \eta_1 = \gamma_1 \xi_1$$

$$\text{Persamaan 2 : } \eta_2 = \gamma_1 \xi_1$$

$$\text{Persamaan 3 : } \eta_2 = \beta_1 \eta_1$$

Keterangan :

η = Eta, variabel laten endogen

ξ = Ksi, variabel latent eksogen

γ = Gamma (kecil), koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

β = Beta (kecil), koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen

5. Langkah Kelima: Estimasi

Metode pendugaan parameter (estimasi) di dalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (*least square methods*). Proses perhitungan dilakukan dengan cara iterasi, dimana iterasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi konvergen. Pendugaan parameter di dalam PLS meliputi 3 hal, yaitu :

- 1) *Weight estimate* digunakan untuk menciptakan skor variabel laten
- 2) Estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan antar variabel laten dan estimasi loading antara variabel laten dengan indikatornya.
- 3) *Means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi, intersep) untuk indikator dan variabel laten.

6. Langkah Keenam: *Goodness of Fit*

a) Outer Model

Convergent validity

Korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

Discriminant validity

Pengujian *discriminant validity* dari model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Composite reliability (pc)

Kelompok Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *composite reliability* ≥ 0.7 , walaupun bukan merupakan standar absolut.

b). Inner model

Goodness of Fit Model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; Q-Square *predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai Q-Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.

7. Langkah Ketujuh: Pengujian Hipotesis

Rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Dalam hal ini, tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar (α) = 5% = 0,05. Dan menghasilkan nilai t_{tabel} sebesar 2,026, sehingga:

- Jika nilai $t_{statistik}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{statistik} > t_{tabel} 2.026$), maka hipotesis diterima.
- Jika nilai $t_{statistik}$ lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($t_{statistik} < t_{tabel} 2,026$), maka hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Morowali.

Berdasarkan analisis statistik diperoleh hasil bahwa terhadap pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai Bappeda Kabupaten Morowali akan termotivasi apabila gaya kepemimpinan yang terdiri atas kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi diterapkan sesuai dengan harapan dan keinginan pegawai. Ketika pegawai Bappeda

Kabupaten Morowali merasa cocok dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan (Kepala Badan) maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh .

Hasil analisis tanggapan responden yang juga memperkuat hasil analisis diatas, pada variabel gaya kepemimpinan pada dimensi kepemimpinan direktif, atasan selalu memberikan perintah dengan jelas, kegiatan kantor selalu ditentukan oleh atasan, atasan selalu memberitahu bawahan tentang bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan, ada hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, atasan selalu menerapkan aturan untuk mengontrol bawahan. Dimensi kepemimpinan yang mendukung, atasan selalu mendukung pegawai dalam bekerja, selalu memberikan dukungan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan motivasi kepada pegawai agar lebih bersemangat dalam bekerja. Dimensi kepemimpinan partisipatif, atasan sering berkonsultasi untuk merumuskan pekerjaan dengan pegawai, sering bekerjasama dengan pegawai dalam menyusun tugas pekerjaan, sering menggunakan partisipasi dari bawahan untuk melancarkan komunikasi, atasan selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan masalah dengan pimpinan. Dimensi kepemimpinan berorientasi prestasi, atasan selalu memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam pekerjaan, atasan selalu memberikan hadiah bagi pegawai yang berprestasi dan selalu berorientasi bagaimana pegawai berprestasi dalam pekerjaan. Secara keseluruhan hasil tanggapan responden berada pada kategori tinggi yang artinya ketika gaya kepemimpinan di Bappeda Kabupaten Morowali semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk bekerja.

Hal tersebut memberikan makna bahwa motivasi kerjapegawai Bappeda Kabupaten Morowali akan meningkat ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh

pimpinan baik dan sesuai harapan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Morowali.

Berdasarkan analisis statistik diperoleh hasil bahwa terhadap pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai Bappeda Kabupaten Morowali bahwa kinerja yang mereka hasilkan atau meningkat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan (Kepala) Bappeda Kabupaten Morowali.

Hasil analisis tanggapan responden yang juga memperkuat hasil analisis diatas, pada variabel gaya kepemimpinan pada dimensi kepemimpinan direktif, atasan selalu memberikan perintah dengan jelas, kegiatan kantor selalu ditentukan oleh atasan, atasan selalu memberitahu bawahan tentang bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan, ada hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, atasan selalu menerapkan aturan untuk mengontrol bawahan. Dimensi kepemimpinan yang mendukung, atasan selalu mendukung pegawai dalam bekerja, selalu memberikan dukungan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan motivasi kepada pegawai agar lebih bersemangat dalam bekerja. Dimensi kepemimpinan partisipatif, atasan sering berkonsultasi untuk merumuskan pekerjaan dengan pegawai, sering bekerjasama dengan pegawai dalam menyusun tugas pekerjaan, sering menggunakan partisipasi dari bawahan untuk melancarkan komunikasi, atasan selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan masalah dengan pimpinan. Dimensi kepemimpinan

berorientasi prestasi, atasan selalu memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam pekerjaan, atasan selalu memberikan hadiah bagi pegawai yang berprestasi dan selalu berorientasi bagaimana pegawai berprestasi dalam pekerjaan. Secara keseluruhan hasil tanggapan responden berada pada kategori tinggi yang artinya ketika gaya kepemimpinan di Bappeda Kabupaten Morowali semakin ditingkatkan maka akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Morowali.

Berdasarkan analisis statistik diperoleh hasil bahwa terhadap pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai Bappeda Kabupaten Morowali ketika pegawai termotivasi untuk bekerja maka akan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja yang maksimal.

Hasil analisis tanggapan responden yang juga memperkuat hasil analisis diatas, pada variabel motivasi kerja pada dimensi motiv, pegawai mengakui bahwa merekabekerja untuk mencari gaji yang adil dan layak, untuk mengembangkan potensi diri untuk lebih maju. Dimensi harapan, pegawai mengakui bahwa pimpinan memberikan nasehat atas persoalan yang dihadapi dalam pekerjaan, mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karier, bekerja dalam kondisi kerja yang baik, menyenangkan dan pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai. Dimensi insentif, pegawai mengakui bahwa

system penggajian yang diterapkan di kantor sudah baik, besarnya gaji pegawai mengacu pada aturan yang berlaku, pegawai menerima tunjangan tambahan penghasilan, system pemberian bonus kepada pegawai sesuai dengan prestasi kerjanya dan kantor mempunyai program pemberian jaminan hari tua. Secara umum dari hasil tanggapan responden terhadap motivasi kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali dalam kategori tinggi, hal ini disimpulkan bahwa ketika pegawai semakin termotivasi dalam bekerja maka pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya.

Pegawai akan termotivasi ketika harapan-harapannya terpenuhi seperti mendapat gaji yang tinggi, mendapatkan peluang promosi dan peluang dalam pengembangan karier disamping itu juga pegawai akan termotivasi ketika merasa bahwa pekerjaan yang ditekuni cocok dan menyenangkan serta gaya kepemimpinan yang diterapkan cocok dengan keinginan dan harapan pegawai. Dan ketika pegawai termotivasi maka mereka akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai yang tinggi pada Bappeda kabupaten Morowali akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Morowali Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja.

Berdasarkan analisis statistik diperoleh hasil bahwa terhadap pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali melalui motivasi kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai

Bappeda Kabupaten Morowali akan termotivasi apabila gaya kepemimpinan yang terdiri atas kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi diterapkan sesuai dengan harapan dan keinginan pegawai. Ketika pegawai Bappeda Kabupaten Morowali merasa cocok dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan (Kepala Badan) maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh dan berusaha meningkatkan kinerjanya.

Hal tersebut memberikan makna bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Bappeda Kabupaten Morowali akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila gaya kepemimpinan mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali melalui variabel intervening motivasi kerja.

Rekomendasi

Beritik tolak dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan agar lebih ditingkatkan lagi yakni dalam memberikan perintah kepada bawahan agar lebih jelas agar bawahan mengeti tugas yang harus dikerjakan, selalu memberikan dukungan bagi bawahan yang berprestasi, selalu bekerjasama dengan bawahan dalam menyusun tugas pekerjaan.
2. Pada motivasi kerja, disarankan kepada pimpinan untuk agar lebih ditingkatkan lagi, mengarahkan kepada pegawai untuk selalu mencintai pekerjaannya agar tercipta kondisi kerja yang menyenangkan bagi pegawai, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karier misalnya dengan mendukung pegawai melanjutkan pendidikan dan selalu memberikan nasehat ketika ada persoalan yang menimpa bawahan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Dr. Bakri Hasanuddin, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Muhammad Yunus kasim, SE.,M.Si. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama bagi diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan

- Iklm Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. BPFE UII. Yogyakarta.
- Mathis, R dan Jackson, W.2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka
- Nuraini, Aris Muhammad. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Stikes Surya Global Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*. Vol. 11. No.1. Hal. 435-447.
- Nurjanah. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak *Motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Tika Pabundu. 2005. *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta:PT Bumi Pustaka.