

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
di Kantor Desa Kemuningsari Kidul Kecamatan Jenggawah
Kabupaten Jember**

Elza Farida Sumawati¹⁾, Asmuni²⁾

¹⁾Prodi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

email: elzafarida1@gmail.com

²⁾Dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

email: asmuni.mumun01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas peningnya gaya kepemimpinan dan motivasi yang memengaruhi kinerja pegawai di lokasi penelitian yang bertempat di salah satu instansi pemerintah di wilayah pedesaan di Desa Kemuningsari Kidul Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember. Penelitian ini untuk memperkuat, adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk menguji variabel dependen terhadap variabel independen. Penelitian ini menggunakan sampel *non probability sampling*, karena tidak semua populasi di gunakan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sejumlah 83 pegawai pada tahun 2022. Jumlah sampel sebanyak 69 pegawai dengan menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan penyebaran kuesioner dengan skala likert yang berisi 5 penilaian dari masing-masing tingkatan di setiap penilaian. Sementara analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian indikator gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja mempunyai pengaruh besar. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research discusses the importance of leadership style and motivation that influence employee performance at the research location which is located in a government agency in a rural area in Kemuningsari Kidul Village, Jenggawah District, Jember Regency. This research is to strengthen the influence of leadership style and motivation on employee performance. This research uses quantitative research to test the dependent variable against the independent variable. This research uses non-probability sampling, because not all of the

population is used. The total population in this study is 83 employees in 2022. The sample size is 69 employees using the Slovin formula. Data collection used observation techniques and distributed questionnaires with a Likert scale containing 5 assessments from each level in each assessment. Meanwhile, the analysis used in this research is multiple linear regression. The results of research on indicators of leadership style and motivation on performance have a big influence. So it can be concluded that leadership style and motivation have a simultaneous or partial effect on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Motivation and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Dalam organisasi perlu diciptakan suatu tujuan yang terwujud dengan membutuhkan sumber daya manusia yang ahli dan kreatif. Peran sumber daya manusia merupakan penggerak segala aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, perlu pengelolaan organisasi dalam menangani masalah mengenai sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu ketentuan untuk mengatur beberapa aspek manusia dalam sumber daya manusia dengan berbagai kedudukan manajemen, merekrut, memilih, pelatihan, kompensasi dan evaluasi (Dessler, 2011:5). Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia yang baik. Pegawai di instansi harus dikelola dengan baik dan profesional agar mencapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan pengaruh yang dominan. Oleh sebab itu, dalam mengukur kinerja suatu organisasi, di usahakan mengukur dari aspek kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja diartikan sebagai mutu pekerjaan yang dilakukan pekerja untuk memenuhi tanggung jawabnya terhadap tugas yang di berikan. Menurut Noor (2013:272) kinerja atau pencapaian pegawai dalam waktu tertentu dibandingkan kemampuannya, misalnya sasaran yang telah dicapai seseorang sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Gaya kepemimpinan yaitu tata cara perilaku seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan cara mereka melihatnya (Thoha, 2015:49). Gaya kepemimpinan dimiliki setiap pemimpin dalam suatu instansi dimana pemimpin dapat memimpin anggotanya dengan karakter masing-masing pegawai. Selain gaya kepemimpinan, motivasi adalah faktor berpengaruh pada kinerja pegawai.

Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2011:109) motivasi berarti penyebab yang menjadi pendorong bagi seseorang dalam melakukan kegiatan tersebut, sehingga motivasi juga dikatakan

sebagai penentu perilaku. Motivasi dapat digambarkan sebagai faktor pendorong keinginan, dukungan dan mendorong seseorang untuk menurunkan dan mendorong dirinya sendiri (Makmun, 2020). Dengan fungsi dan bertindak tersebut langkah yang mengarah ke yang lain.

Peneliti mengkaji tentang gaya kepemimpinan dan motivasi pada instansi desa, karena desa memegang peranan penting dari sudut pandang masyarakat, khususnya pemerintahan daerah yang menjadi semakin kompetitif melalui otonomi yang lebih besar, penghormatan terhadap prinsip-prinsip demokrasi, kesetaraan, keadilan, keistimewaan dan kekhasan, serta penghormatan terhadap potensi dan keragaman daerah dalam satu sistem kesatuan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Studi kinerja dalam organisasi publik menekankan tentang hasil dari indikator-indikator yang dimasukkan dalam penelitian guna mengetahui pengaruhnya dalam kinerja pegawai. Perlu diperhatikan penelitian ini ialah hasil kinerja pegawai yang notabene dipengaruhi oleh faktor dalam penelitian dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah kegiatan yang diperoleh suatu fungsi atau pekerjaan dalam suatu profesi dengan waktu tertentu.

Pada penelitian ini menggunakan teori indikator menurut teori Moothead dan Chung/Meggison, dalam Sugiyono (2009:12) 1) Kualitas Kerja, tingkatan baik atau buruk seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang tercermin dalam ketelitian, kerapian, keterampilan dan kompetensi. 2) Kuantitas Kerja, besarnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang pegawai. 3) Pengetahuan, proses peneampatan seorang pegawai pada suatu pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahliannya. 4) Kerjasama Tim, pekerjaan pegawai yang dikerjakan dengan orang lain agar pekerjaan tersebut terselesaikan. 5) Kreativitas, kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan caranya sendiri atau atas prakarsa sendiri, dengan asumsi kemampuannya secara efektif dan efisien membawa perubahan bagi kebaikan dan kelanjutan instansi. 6) Inovasi, kemampuan membawa perubahan baru untuk memperbaiki dan memajukan organisasi. 7) Inisiatif, kemampuan mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan bekerja tanpa bantuan dan kemampuan mengambil langkah pertama dalam tindakan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Indriasari et al., 2018)

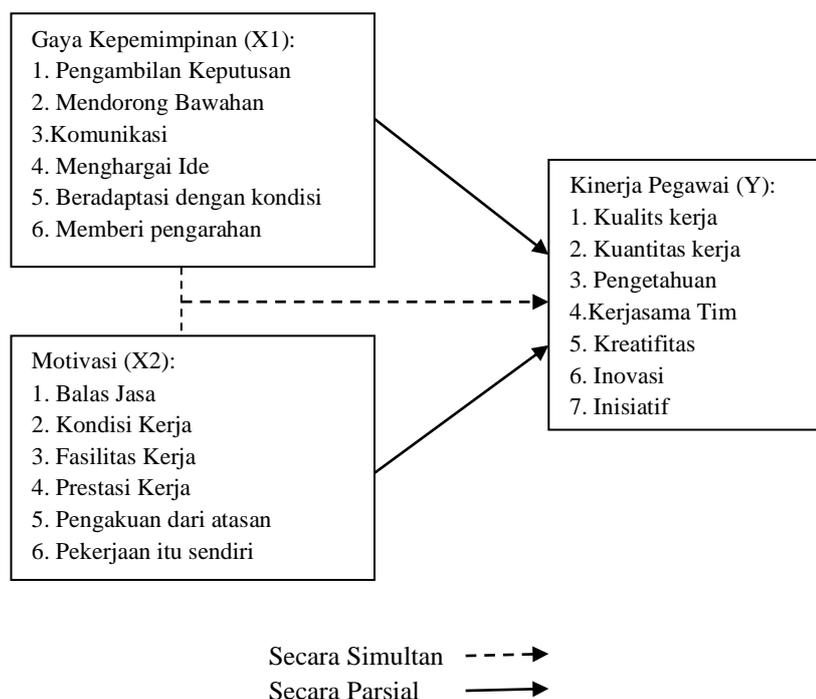
Hal pertama dalam penelitian ini yang menjadi faktor uji tercapainya kinerja yang baik yaitu gaya kepemimpinan. Pegawai menganggap gaya kepemimpinan adalah bentuk semangat kerja untuk diri sendiri atau orang lain. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:42) gaya kepemimpinan yaitu ciri-ciri seseorang untuk mengetahui bawahannya dalam keinginan organisasi atau gaya kepemimpinan bisa disebut dengan pola perilaku atau strategi yang disukai oleh para manajer.

Penelitian ini menggunakan teori menurut Siagian (2002:121) yang mempunyai enam indikator gaya kepemimpinan demokrasi antara lain: 1) Pengambilan Keputusan Bersama, adalah pendekatan yang sistematis terhadap alternatif yang dihadapi dan bertindak atas dasar perhitungan. 2) Mendorong Bawahan Meningkatkan Keterampilan, kemampuan suatu organisasi untuk rela menggunakan kemampuannya dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dengan pemimpin memberi motivasi. 3) Komunikasi yang baik dengan Bawahan, komunikasi ialah kemampuan dalam memberikan pesan, ide ataupun pemikiran untuk orang lain secara langsung atau tidak langsung untuk tujuan memahami apa yang dimaksud orang lain dengan baik. 4) Menghargai Ide dari Bawahan, pemimpin mempunyai keinginan untuk membujuk orang lain dalam melakukan perintah yang memakai kekuasaan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan akurat untuk keuntungan jangka panjang organisasi. 5) Beradaptasi Dengan Kondisi, dalam organisasi beradaptasi dengan organisasi sangat penting untuk keberhasilan dalam hidup kita. 6) Memberi Pengarahan pada Tugas-tugas, pemimpin yang mempunyai rasa tanggung jawab untuk mengarahkan pekerjaan yang dilakukan agar pekerjaan tersebut mampu terselesaikan. Penelitian ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bayu (2020). (Efendi, 2020)

Menurut Robbins (2008:222) motivasi adalah sesuatu yang menggambarkan intensitas, dan ketekunan pegawai yang rela mencapai tujuan dengan keinginan dan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan seseorang melalui hubungan manusia dan hubungan timbal balik.

Menurut Afandi (2018:29) ada enam indikator motivasi antara lain: 1) Balas Jasa, sesuatu yang berbentuk barang, uang maupun jasa merupakan keahlian yang diterima pegawai sebagai hasil prestasi yang berkaitan dengan organisasi. 2) Kondisi Kerja, keadaan tempat kerja dalam instansi. 3) Fasilitas Kerja, barang yang digunakan atau ditempati oleh pegawai, baik yang secara langsung dalam bekerja atau kelancaran pekerjaan. 4) Prestasi Kerja, pencapaian dengan diharapkan bagi setiap orang dalam bekerja. 5) Pengakuan dari Atasan, pegawai yang menggunakan insentif dengan baik yang diberikan oleh manajer. 6) Pekerjaan itu sendiri, adalah pekerjaan yang dilaksanakan bisa berguna sebagai motivasi baru bagi mereka. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Farisi et al., 2020)

Untuk mempermudah konseptualisasi, peneliti ingin menyusun data berdasarkan definisi operasional kerangka konseptual :



3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang dipakai yaitu sumber dataa prime dan sumber dat seunder. Sumber data primer aalah dataa yag beasal kuesioner, sedangkan data sekunder yaitu didapatkan dari sumber data yang ada pada lokasi penelitian dengan jenis data skala ordinal. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah teknik *non probability sampling* yang artinya tekniik pengambilm sampl yangg tidak memberikaan peluang yang sama untuk setiap item atau anggota populasi yang dipilih menjaadi sampel (Sugiyono, 2017:82).

Populasi pada penelitian ini sebanyak 83 pegawai pada tahun 2022. Penggunaan sampel sebanyak 69 pegawai dengan menggunakan rumus slovin. Penulis memakai analisis regresi linier berganda, untuk penyajian data ialah untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang terjadi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdaskan hasi dari data kuesioner diperoleh 69 sampel dari 83 responden, ditemukan sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 88,4%, beusia >46 tahun sebesar 41,8%, dan pendidikan SMA sebesar 87,0%. Dalam pegelolaan uji vaiditas diperoleh r_{tabel} lebih dari 0,361, sehingga semua item

dinyatakan valid. Dan dari hasil uji reabilitas nilai Cronbach's Alpha >0,6, dapat dinyatakan semua item reliabel.

Uji yang berikutnya ialah uji asumsi klasik dengan antara lain uji normalita, uji heteroedastisitas, dan uji multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji normalitas data dinyatakan berdistribusi normal, hasil uji heteroedastisitas juga tidak terjadi heteroedastisitas, dan uji multikolinieritas dinyatakan juga tidak terjadi multikolinieritas.

4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengkaji pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Berikut hasil dari analisis berganda:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,899	6,032		4,791	,000
Gaya Kepemimpinan	,338	,121	,313	2,793	,007
Motivasi	,344	,140	,275	2,454	,017

Berdasarkan tabel di atas analisis regresi linier berganda terdapat persamaan diantaranya: $Y = 28,899 + 0,338X_1 + 0,344X_2 + e$

Kinerja pegawai = 28,899 + 0,338 Gaya Kepemimpinan + 0,344 Motivasi + e

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan antara lain: nilai konstanta positifnya sebesar 28,899 artinya tanpa dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi maka kinerja pegawai mempunyai besaran 28,899. Dari hasil tersebut gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,338. Adapun peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,344 yang dipengaruhi positif oleh motivasi.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas dijelaskan jika R Square sejumlah 0,188 atau 18,8% yang artinya kontribusi dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai sejumlah 0,212.

Nilai Adjusted R Square adalah sejumlah 0,188 maka secara kritis gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 18,8% yang artinya 81,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dapat dijelaskan pada penelitian ini.

4.2 Hasil Uji F

Dalam hal ini penulis juga melakukan uji F dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} untuk derajat kebebasan $(df_1) = k - 1$, $(df_2) = n - k$. Dimana k yaitu jumlah seluruh variabel independen dan dependen adalah sebesar 3, dan n

adalaah jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 69 dan besarnya df untuk $df_1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = 69 - 2 = 67$. Pada taraf signifikansi alpha 5% diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,316$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima.

Tabel 2. Hasil Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	220,361	2	110,180	8,874	,000 ^b
Residual	819,465	66	12,416		
Total	1039,826	68			

Berdasarkan hasil diatas, bisa dilihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar 8,874 > 3,13 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0,05 dengan ini bisa diartikan H_a diterima. Maka gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan secara simultan.

4.3 Hasil Uji t

Dalam uji T pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan satu per satu dengan kriteria pengujian signifikansi = 0,05, penelitian ini memiliki dua variabel independen dengan jumlah sampel 69 responden, t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas (df) : $df = n - 2 = 69 - 2 = 67$, maka dapat terlihat nilai t_{tabel} sebesar 1,667.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,899	6,032		4,791	,000
Gaya Kepemimpinan	,338	,121	,313	2,793	,007
Motivasi	,344	,140	,275	2,454	,017

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan berjumlah 2,793, dan nilai t_{tabel} 1,667 yang dibuat persamaan yaitu $2,793 > 1,667$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dan hasil signifikansinya X_1 0,007 < 0,05 yang dinyatakan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jika hasil signifikan X_2 0,017 < 0,05 yang dinyatakan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4 PEMBAHASAN

a. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Semua indikator yang ada pada kinerja pegawai mampu mempengaruhi hasil penelitian ini. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan, yang artinya apabila gaya kepemimpinan dan motivasi lebih ditingkatkan kepada pegawai maka kualitas lembaga instansi akan lebih baik lagi. Pada penelitian ini pada indikator kerjasama, responden menjawab sebanyak 62,3% setuju pada indikator tersebut. Dengan ini menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai dalam hal bekerjasama. Adapun indikator lain yang mempengaruhi yaitu kreatifitas dengan jawaban sebanyak 59.4% yang setuju pada indikator tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian diatas gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Jaya et al., 2020)

b. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Semua indikator pada variabel fasilitas kerja memiliki sumbangsih dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, dari 6 indikator yang berpengaruh paling tinggi adalah pada indikator komunikasi yang memiliki rating nilai sebesar 56,5% menyatakan setuju dengan ini komunikasi yang baik dan jelas maka dalam organisasi dapat menunjang kinerja pegawai. Ada juga indikator yang mempengaruhi yaitu mengambil keputusan dengan jawaban responden sebanyak 49,5% yang setuju dengan indikator tersebut.

Dalam hal ini kegiatan kinerja dapat berlangsung dengan baik dibidang manajemen. Berdasarkan perspektif empiris, maka dinyatakan menerima hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Hanafi et al., 2018).

c. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Semua indikator yang ada di variabel fasilitas kerja memiliki sumbangsih dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, dari 6 indikator yang berpengaruh paling tinggi adalah pada indikator fasilitas kerja yang memiliki rating nilai sebesar 62,3% menyatakan setuju dengan adanya fasilitas kerja yang memadai dan masih berfungsi dalam menunjang kinerja pegawai. Adapun indikator lain yang mempengaruhi yaitu pekerjaan itu sendiri dengan jawaban responden sebanyak 60,9% yang menjawab setuju.

Dalam hal ini kegiatan kinerja dapat berlangsung dengan baik dibidang organisasi. Berdasarkan perspektif empiris, maka dinyatakan menerima hipotesis

Ha diterima dan H0 ditolak, yang artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka penelitian ini sependapat dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Ni Nyoman Ayu Pebri Trinita & Putu Bagus Suthanaya, 2021).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Indikator kompetensi merupakan indikator yang paling mempengaruhi dari indikator lainnya. Hal tersebut sudah terlihat dari pengukuran secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada hasil jawaban kuesioner indikator komunikasi merupakan indikator yang paling mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut sudah terlihat dari pengukuran secara mandiri (parsial) gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.
- c. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada hasil jawaban kuesioner indikator fasilitas merupakan indikator yang paling mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut sudah terlihat dari pengukuran secara mandiri (parsial) motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.

BATASAN PENELITIAN

Adapun batasan riset yang dilakukan pada penelitian ini merangkum berbagai sebab yang peneliti harapkan bisa menjadi khasanah bagi penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut, penelitian ini hanya meneliti di tingkat desa, sampelnya sedikit dari jumlah populasi yang ada dan perlunya perhitungan sampel yang matang agar hasil penelitian yang didapatkan dapat lebih baik dan signifikan, perlunya dilakukan penelitian di unit wilayah yang sama namun dengan hasil yang beragam agar perkembangan penelitian bisa terus *ter-update*. Hal ini perlu dikembangkan untuk melihat penelitian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, B. D. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Pada PT. Semen Bosowa Di Kabupaten Maros*. 1–73.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>

- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati, H. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 139–147. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Makmun, S., & KHOIRIYAH, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Puskesmas Ambulu. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 19(2), 88–107.
- Ni Nyoman Ayu Pebri Trinita, & Putu Bagus Suthanaya. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Padang Sambian Kelod – Denpasar. *Journal Research of Management*, 3(1), 8–26. <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i1.56>